

1. PREMESSA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

Il telelavoro costituisce una modalità della prestazione lavorativa del dipendente; prestazione che si svolge in un luogo diverso dalla sede di lavoro, attraverso l'ausilio di apparecchiature informatiche, collegamenti telefonici e telematici.

Nel settore pubblico **la definizione di telelavoro** si rinviene esplicitamente nell'art. 4, l. n. 191/1998¹ (cd. Bassanini-ter), che costituisce, unitamente al d.p.r. n. 70/1999 (*“Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191”*), il principale riferimento al fine di ricostruire i precetti normativi minimi in materia.

Si fa anche riferimento alle fonti collettive e alla prassi amministrativa, e, in particolare, l'accordo quadro sul telelavoro del 23 marzo 2000 (di seguito anche solo

¹ 1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.

3. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del presente articolo, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, e le eventuali abrogazioni di norme incompatibili. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative volte al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo (33).

4. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. Forme sperimentali di telelavoro possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

“Accordo quadro”), l’art. 24 del Ccnl Ministeri (del 16.05.2001)² integrativo del Ccnl 16 febbraio 1999 (di seguito anche solo “Ccnl integrativo”), e la deliberazione del 13 maggio

² 1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l’ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti :

a. telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell’attività lavorativa dal domicilio del dipendente.

b. altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all’art. 8, c. 1 del CCNL 16/02/1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall’art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. A livello di amministrazione le modalità di realizzazione dei progetti e l’ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall’art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell’amministrazione, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l’abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli amministrazioni, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l’entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all’art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.

5. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell’ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.

6. L’orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell’arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all’attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un’ora ciascuno concordati con l’amministrazione nell’ambito dell’orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un’ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all’art. 6 comma 1, ultimo periodo dell’accordo quadro del 23/3/2000, per “fermo prolungato per cause strutturali”, si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. L’amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell’ambito di quelle espressamente indicate dall’art. 5, commi 5 e 6 dell’accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le amministrazioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall’utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell’amministrazione.

2001, n. 16, dell'Autorità per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (Aipa, oggi DigitPA), con cui sono state approvate le regole tecniche per il telelavoro, secondo quanto previsto dall'art. 6 del d.p.r. n. 70/1999.

2. PROCEDURA

Ai sensi dell'art. 3, d.p.r. n. 70/1999, il ricorso a forme di telelavoro da parte delle amministrazioni pubbliche e quindi dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, deve avvenire sulla base di un **progetto generale** in cui siano indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate e i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali e il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie,

11. Le amministrazioni, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
- copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.

15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

nonché i costi e i benefici diretti e indiretti, oltre a quanto specificato all'art. 3, delib. Aipa 31 maggio 2001, n. 16.

Il telelavoro si realizza quindi secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri-satellite, servizi in rete, o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quella in alternanza, comunque in un luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione a distanza (art. 5, co. 1, accordo quadro).

In base a quanto previsto dalla *Bassanini-ter*, previa definizione del progetto generale, sono previste due diverse tipologie di procedure per il ricorso al telelavoro da parte delle pp.aa.:

- una ordinaria, che presuppone l'adeguamento della disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro, ad opera del contratto collettivo nazionale di comparto, alle specifiche modalità della prestazione dei dipendenti interessati e, ovviamente, l'adozione delle misure organizzative necessarie da parte delle singole amministrazioni;
- una sperimentale, con validità immediata, che può in ogni caso essere avviata dagli enti pubblici.

La procedura sperimentale comporta la previa audizione delle OO.SS. maggiormente rappresentative e della DigitPa, nonché una comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel caso dell'Agenda Nazionale per i Giovani, le uniche previsioni contrattuali (art. 24, Ccnl Ministeri integrativo del Ccnl del 16 febbraio 1999) riguardano la procedura "sperimentale".

A seguire la rappresentazione delle fasi ipotizzabili della sperimentazione.

SCHEMA DELLA PROCEDURA

Fase	Contenuto	Attività da svolgere
<i>Avviamento</i>	Analisi sulla possibilità di introdurre il sistema di telelavoro nell'Ente Consultazione delle OO.SS. sui contenuti del progetto	Scelta dei settori e dei servizi da coinvolgere Scelta delle attività telelavorabili Analisi dei profili professionali da coinvolgere Verifica delle strutture hardware e software necessarie Analisi dei costi e benefici per i lavoratori Analisi dei costi tecnici di realizzazione Concertazione con le procedure stabilite dall'art. 3, Accordo quadro sulle modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate
	Audizione DigitPa Comunicazione Funzione Pubblica	
	Invito ai dipendenti a presentare le candidature	
<i>Attuazione</i>	Selezione e formazione dei telelavoratori e dei <i>manager</i> coinvolti	Verifica degli attributi personali, delle capacità lavorative e delle circostanze personali dei candidati Formazione iniziale
	Predisposizione delle strutture informatiche	Acquisizione e installazione degli strumenti di elaborazione presso la <i>workstation</i> remota

		Collegamento a rete tra <i>workstation</i> e sede centrale Dotazione base per il <i>software</i> d'ufficio della sede centrale Polizze assicurative
	Sperimentazione dell'attività di telelavoro	Svolgimento delle attività in modo decentrato Attività di controllo periodico
<i>Valutazione finale</i>	Analisi dei risultati	Impatto del sistema di telelavoro sull'organizzazione del lavoro: definizione standard benchmarking Effetti sul benessere psico-fisico Costi di realizzazione del progetto

3. DIRITTI E OBBLIGHI DELLE PARTI

L'assegnazione dei dipendenti al progetto di telelavoro avviene su base volontaria. In altri termini, i telelavoratori dovranno essersi dichiarati preventivamente disponibili a ricoprire dette posizioni, con priorità per coloro che già svolgono le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, così da consentire di procedere in autonomia nelle attività di competenza.

In caso di richieste superiori al numero delle posizioni disponibili l'Agenda utilizzerà i criteri di scelta eventualmente concordati con le OO.SS., ma nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 dell'accordo quadro del 23 marzo 2000, ossia prendendo innanzitutto in considerazione: i) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro; ii) esigenze di cura dei figli minori di 8

anni ed esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
iii) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'amministrazione nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario (art. 24, co. 6, Ccnl integrativo).

L'art. 4 d.p.r. n. 70/1999 prevede il diritto alla reintegrazione del "telelavoratore" nella sede originaria, a richiesta (per iscritto), purché sia decorso un congruo periodo di tempo fissato nel progetto (ma v. anche art. 24, commi 5, 7 e 8, Ccnl integrativo).

Ovviamente, il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, rimane quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale e integrativa, che si applica ai lavoratori del comparto e dell'ente.

L'amministrazione garantisce che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori e a tal fine è tenuta verificare la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza della postazione di lavoro e a fornire al dipendente la formazione necessaria.

Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'Amministrazione è informerà il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato, che potranno poi essere adoperate ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali, e che devono essere contemplate nel progetto di telelavoro (art. 7, d.p.r. n. 70/1999).

Il lavoratore deve poi essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'ufficio attraverso modalità da definirsi, ove possibile, d'accordo con le OO.SS. già in sede di progetto, e in ogni caso con l'istituzione di una bacheca sindacale elettronica.

Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'amministrazione.

4. COSTI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO

Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro e quelle per il mantenimento dei livelli di sicurezza sono a carico dell'Amministrazione.

Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato d'uso gratuito al lavoratore per la durata del progetto.

Al lavoratore la cui postazione è ubicata presso la sua abitazione dovrà essere corrisposta una somma a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione.

Inoltre, ai sensi del comma 11, Ccnl integrativo l'Amministrazione deve stipulare una polizza assicurativa per la copertura dei danni alle attrezzature danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave; dei danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

Più in generale, si consideri che i costi connessi all'attivazione del progetto di telelavoro possono essere distinti in due differenti tipologie:

- 1) costi diretti, connessi all'acquisto delle attrezzature, al rimborso delle spese della postazione di telelavoro, alle polizze assicurative;
- 2) costi figurativi, connessi all'impegno di risorse umane nella predisposizione e realizzazione del progetto;

Ai fini dell'analisi risulta utile un'ulteriore distinzione dei costi in:

- a) costi di investimento iniziali (che comprendono i costi di gestione della postazione e quelli inerenti al personale nella fase di progettazione e formazione);
- b) costi ordinari di esercizio (che includono i costi di gestione della postazione e le ore di assistenza informatica e organizzativa mediamente necessarie per assicurare il regolare funzionamento del telelavoro).

5. EFFICIENZA DELLA PERFORMANCE E CRITICITÀ IPOTIZZABILI

La prassi di sperimentazione del telelavoro ha mostrato i seguenti possibili effetti di miglioramento della *performance* lavorativa:

- ottimizzazione del tempo di lavoro;
- riduzione di assenze per malattie;
- riduzione di assenze per esigenze personali;
- aumento della motivazione personale.

Ex adverso, è possibile immaginare che le principali criticità afferiscano: alla prospettabile diminuzione di produttività dell'unità o servizio nella fase iniziale di *start-up* e apprendimento; alle deficienze dei collegamenti telematici; al numero circoscritto delle attività telelaborabili, essenzialmente per ragioni organizzative e di sicurezza rispetto all'accesso ai *software* e al sistema informatico dell'ente; ai costi di avviamento del telelavoro che richiederanno un tempo medio per la compensazione attraverso i benefici conseguibili da parte dell'Ente e dei singoli lavoratori.

Il piano di utilizzo del Telelavoro, all'interno dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, è quello descritto nel presente documento fermo restando che non è esclusa un'utilizzazione del telelavoro differita nel tempo.