



**REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL  
TELELAVORO  
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA  
E DEL TIRRENO**

*Art. 1*

**Definizione e finalità**

1. Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita da un dipendente di una pubblica amministrazione in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato fuori della sede dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informatica e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione.
2. La Camera di commercio, in relazione alle proprie strutture e caratteristiche operative, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, intende disciplinare il telelavoro mediante la delocalizzazione dell'attività presso l'abitazione del lavoratore in possesso dei requisiti elencati negli articoli successivi ovvero presso centri appositamente attrezzati distinti dalla sede dell'Ente camerale e al di fuori del controllo diretto di un dirigente, mediante la modificazione del rapporto che il lavoratore ha già in atto con l'Amministrazione.
3. La possibilità di ricorrere alla suddetta modalità di prestazione dell'attività lavorativa è subordinata all'approvazione di uno specifico progetto, adottato dal Segretario Generale, su proposta del Dirigente.

*Art. 2*

**Modalità**

1. I lavoratori che, nell'ambito del progetto sopra ricordato, possono essere ammessi al telelavoro, previa richiesta da inoltrare al Segretario Generale, sono esclusivamente coloro che si trovano in una delle seguenti condizioni:
  - a) dipendenti che, successivamente al periodo di astensione obbligatoria per maternità e/o al congedo parentale, si trovino in una condizione di grave svantaggio familiare, derivante dalla necessità di dover accudire il proprio figlio affetto da grave patologia, la cui gravità comporti un'assenza dal servizio minima di sei mesi;
  - b) dipendenti in situazione di grave svantaggio personale, derivante da handicap riconosciuto, per i quali sia stato disposto, da parte della specifica commissione medica, il diritto a beneficiare a titolo personale, delle prerogative di cui alla L. n. 104/1992;
  - c) dipendenti in situazione di grave svantaggio familiare, derivante dalla necessità di dover accudire il coniuge, un parente o affine entro il secondo grado affetto da handicap riconosciuto, per il quale sia stato disposto, da parte della specifica commissione medica, il diritto a beneficiare delle prerogative di cui alla L. n. 104/1992;
  - d) dipendenti che si trovano in casi particolari derivanti da situazioni oggettive di disagio e/o di significative percentuali di disabilità.
2. I posti destinati al telelavoro non potranno superare complessivamente il 5% dei posti di dotazione organica coperti da personale a tempo indeterminato, esclusa la Dirigenza.
3. Nel caso in cui vengano presentate più domande per lo stesso progetto di telelavoro, sarà formulata una graduatoria sulla base dei criteri di priorità di cui all'accordo quadro nazionale del 23 marzo 2000, consistenti in:
  - a) situazione di disabilità psico-fisica o di affezione da gravi patologie del/la dipendente, debitamente certificate, tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro - punti 4;



b) esigenze di cura di figli minori di 12 anni, esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate:

- figlio con handicap psico-fisico, che ne limiti l'autonomia - punti 4,
- figlio minore di anni 3 - punti 3,5,
- figlio di età compresa tra 3 e 12 anni - punti 3.

Nel caso di pluralità di figli, il lavoratore può chiedere l'attribuzione del punteggio previsto dal presente accordo per uno solo dei figli da assistere;

c) assistenza a familiari o conviventi - punti 3,5, salvo il caso in cui il dipendente sia l'unica persona a poter dare assistenza: in tal caso vengono attribuiti 4 punti;

d) maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro individuata in relazione alla distanza chilometrica, debitamente documentata:

- oltre i 100 km – punti 4;
- da 60 a 99 Km – punti 3,5;
- da 40 a 59 km – punti 3;
- da 20 a 39 km – punti 2;
- fino a 19 km – punti 1.

#### *Art. 3*

##### **Progetto di telelavoro**

1. Il progetto di telelavoro dovrà indicare:

- a) obiettivi, modalità e durata;
- b) attività interessate e funzioni attribuite al telelavoratore;
- c) fasce di reperibilità, rientri periodici presso la sede di lavoro;
- d) criteri qualitativi e quantitativi di valutazione della prestazione lavorativa;
- e) tecnologie utilizzate, sistemi di supporto e applicazioni informatiche impiegate;
- f) costi e benefici;
- g) somma forfettaria da corrispondere al lavoratore a titolo di rimborso spese;
- h) nominativo del telelavoratore individuato e attestazione del possesso, da parte dello stesso, dei requisiti previsti dal Regolamento;
- i) quantificazione e imputazione dei costi sul budget dirigenziale;
- j) quantificazione di dettaglio delle economie di gestione.

#### *Art. 4*

##### **Postazione di telelavoro**

1. La postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici che consente lo svolgimento di attività a distanza.

2. La postazione deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'Amministrazione, su cui gravano altresì la manutenzione, la gestione di sistemi di supporto per i dipendenti e i relativi costi. Le stesse condizioni valgono per i collegamenti telematici. Nel caso di telelavoro a domicilio, potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. La postazione di telelavoro ivi compresa la linea telefonica, le attrezzature informatiche, ecc. possono essere utilizzate esclusivamente per le attività inerenti il rapporto di lavoro. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore, per la durata del progetto, secondo la disciplina di cui all'art. 1803 e seguenti del codice civile.

3. Il telelavoratore è responsabile civilmente, ai sensi dell'art. 2052 del codice civile, per i danni provocati dalle apparecchiature in custodia, salvo che non sia provato il caso fortuito e si impegna a non apportare modifiche alla postazione di telelavoro e ai collegamenti relativi.

4. Le attrezzature che compongono la postazione di telelavoro vengono ritirate dalla Camera di commercio quando il dipendente è reintegrato nell'ordinario rapporto di lavoro.

#### *Art. 5*

##### **Sicurezza e riservatezza del luogo di lavoro**

1. Si applica al riguardo la normativa in tema di tutela e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

2. L'Ente camerale si impegna a stipulare un contratto assicurativo a favore del lavoratore, per eventuali danni alla salute e all'abitazione, derivanti dalla presenza della postazione di lavoro presso il domicilio. In particolare l'Ente camerale, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulerà polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;

b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

3. L'Ente camerale provvederà altresì alla copertura assicurativa INAIL

4. La postazione di telelavoro potrà essere utilizzata esclusivamente per attività lavorative, con esclusione di ogni possibile interferenza da parte di estranei, mediante ricorso alle regole tecniche che tutelano la riservatezza dei dati, con modalità di raccolta dei dati stessi in conformità dei principi di liceità, correttezza, pertinenza e sicurezza, anche in riferimento alla gestione dei flussi documentali, con particolare attenzione al trattamento dei dati sensibili. 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.

#### *Art. 6*

##### **Rapporto di lavoro e trattamento economico**

1. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle decisioni del datore di lavoro sulla base degli autonomi poteri allo stesso riconosciuto nell'ambito dei vincoli e degli obiettivi previsti dalla legge, dai regolamenti dell'Ente camerale e dai contratti collettivi, nazionali ed integrativi.

2. Il trattamento economico e normativo è quello previsto dalle contrattazioni, nazionale ed integrativa, che si applicano ai lavoratori del comparto.

3. L'Amministrazione garantirà inoltre ai telelavoratori le stesse opportunità formative previste per tutti gli altri dipendenti che svolgono mansioni analoghe, al fine del mantenimento e dello sviluppo della loro professionalità.

4. E' garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Al telelavoratore deve essere garantita la partecipazione ad ogni tipo di attività sindacale comprese le assemblee sindacali.

5. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

#### *Art. 7*

##### **Orario di lavoro**



1. L'attività di telelavoro avrà durata prevista dal normale orario giornaliero (a tempo pieno o a tempo parziale, articolato su 5 giorni settimanali). Nel progetto saranno individuate fasce orarie di reperibilità telefonica o telematica.
2. E' prevista un'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in ufficio, per i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento dell'attività del lavoratore, in modo variabile secondo il tipo di attività telelavorabile e comunque con garanzia di rientro in ufficio alle frequenze compatibili con la natura e la durata della prestazione, secondo la periodicità prevista in ciascun progetto.
3. La normativa in materia di trasferta non si applica agli spostamenti tra la sede dell'ufficio e i luoghi di prestazione di telelavoro e tra i luoghi diversi di prestazione di telelavoro. In tutti gli altri casi si applica la normativa vigente in materia di trasferta.
4. La postazione di lavoro del dipendente temporaneamente in telelavoro rimarrà disponibile e agibile per tutto il periodo presso l'ufficio di appartenenza.

*Art. 8*

**Norma finale**

Per tutto quanto non indicato dal presente regolamento, si rinvia alla normativa vigente in materia di telelavoro.