



CITTA' DI TORINO

IPOTESI DI ACCORDO n. 4 del 14/10/2016

Il giorno 14/10/2016, in Torino, tra

La delegazione di parte pubblica – Area Dirigenza - composta da:

Direttore Direzione Organizzazione

Dott. Emilio AGAGLIATI

Dirigente Servizio Gestione delle Risorse Umane Ente

Dott.ssa Margherita RUBINO

Dirigente Servizio Assunzioni e Strutture Organizzative

Dott. Enrico DONOTTI

e la delegazione sindacale composta da:

DIREL

C.G.I.L. – F.P.

C.I.S.L. – F.P.

U.I.L. – F.P.L.

C.S.A. – Regioni Autonomie Locali

premesso che:

- dal 2012 la Città ha realizzato due bandi di telelavoro e sono attualmente 44 i dipendenti che prestano l'attività lavorativa dal proprio domicilio;
- circa 250 dipendenti hanno aderito ai nuovi profili orari che prevedono, nell'ottica della migliore conciliazione vita-lavoro, una diversa distribuzione delle 36 ore settimanali con la possibilità di avere due/tre giornate corte a settimana;
- da un'analisi dei dati è emerso che sono molteplici i benefici di questi progetti di flessibilità: maggiore efficienza e produttività (es. uffici aperti più a lungo), circa 60.000 euro di risparmi all'anno (buoni pasto e salario accessorio), grande riduzione di assenze per malattia ed altri istituti, minore inquinamento e risparmi sui tragitti casa lavoro per i dipendenti;
- l'art. 14 della LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 (cosiddetta Riforma Madia), rubricato "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", prevede che le amministrazioni pubbliche adottino



CITTA' DI TORINO

misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti che ne faranno richiesta, di avvalersi di tali modalità;

- le "nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa" di cui alla legge rientrano nel concetto di Smart Working, cioè ripensare il telelavoro in un'ottica più intelligente mettendo in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo e orario, lasciando alle persone maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati;
- la città, in attuazione della Legge Madia, sta predisponendo un'agenda Smartworking, cioè uno strumento sistematico con linee di intervento precise che pone al centro un miglioramento dei servizi al cittadino ed il benessere del lavoratore. Le principali linee di intervento, relative a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, riguardano il telelavoro e progetti di smartworking;
- in attesa della definizione del quadro normativo in materia (attualmente due disegni di legge sono pendenti in Parlamento), ed in attesa della contrattazione nazionale, è possibile avviare progetti sperimentali.

le Parti concordano quanto segue:



CITTA' DI TORINO

TELELAVORO

Sono tre le linee di intervento sul Telelavoro.

Nuovo bando di telelavoro

Sarà predisposto un nuovo bando di Telelavoro per dieci ulteriori postazioni, aperto a tutti i dipendenti. Sarà attuato secondo le modalità già sperimentate che prevedono un giorno di rientro a settimana e quattro giorni di lavoro a domicilio. Sarà formata una graduatoria basata su un punteggio derivante dalla telelavorabilità della prestazione e dalle necessità personali e di cura, secondo quanto verrà definito unitamente alle OO.SS..

Telelavoro su aree specifiche

Potranno essere attivate ulteriori postazioni di telelavoro, rispetto al bando di cui al precedente punto, su Aree definite in cui vengano predisposti progetti specifici su determinate funzioni che coinvolgano le Direzioni competenti di concerto con la Direzione Organizzazione. I dipendenti potranno aderire a tali progetti su base volontaria.

I progetti dovranno essere caratterizzati da un'alta informatizzazione dei processi, coinvolgere degli uffici nel complesso, essere finalizzati, in un'ottica di benessere organizzativo, ad un incremento di produttività ed un conseguente miglioramento dei servizi alla cittadinanza, oltre ad un efficientamento di spazi e di soluzioni logistiche.

Il numero dei giorni di rientro sarà modulato in funzione delle caratteristiche del progetto e delle esigenze lavorative e delle necessità familiari dei dipendenti coinvolti. Tali progetti, nell'ufficio individuato, potranno prevedere, unitamente al telelavoro, differenti forme di flessibilità oraria quali lo smartworking.

Sarà data opportuna informativa alle OO.SS. per ogni singolo progetto.

Telelavoro in emergenza

Per i dipendenti che abbiano gravi necessità personali o esigenze di cura, limitate nel tempo, si potrà attivare un telelavoro con durata definita di massimo sei mesi, dando così la possibilità al dipendente di non ricorrere, in un'ottica di benessere organizzativo, ad istituti contrattuali non retribuiti, quali l'aspettativa per motivi personali.

Il dipendente potrà presentare domanda alla Direzione Organizzazione, previo nullaosta del dirigente di riferimento in merito alla telelavorabilità delle mansioni. La Direzione Organizzazione, sulla base della documentazione presentata con riferimento alle esigenze personali di cui sopra, deciderà sulla richiesta dopo aver verificato l'assenza di istituti più funzionali alle esigenze del dipendente.

La Città fornirà l'attrezzatura necessaria per svolgere la prestazione in telelavoro, compatibilmente con le risorse disponibili. Trattandosi, comunque, di telelavoro



CITTA DI TORINO

limitato nel tempo, al solo fine di attivare tempestivamente il progetto, i costi della rete internet ed eventualmente della strumentazione informatica, potranno essere a carico del dipendente.

Clausole finali

Per tutti i progetti di telelavoro sopra descritti, saranno coinvolti i servizi di prevenzione e protezione ed i sistemi informativi per le opportune attività di verifica di idoneità della postazione lavorativa a domicilio, della fattibilità tecnica e informatica, e della formazione specifica in tema di sicurezza del lavoro e tutela della riservatezza dei dati.

Al fine di reperire le risorse finanziarie necessarie per l'attivazione di questi progetti, si concorda di partecipare al bando regionale per la concessione di contributi finalizzati alla realizzazione di formule organizzative di lavoro decentrato per introdurre e/o rafforzare modelli flessibili di telelavoro pubblicato il 21 luglio 2016.

Si concorda altresì di partecipare a successivi bandi, anche di livello europeo, nonché ad ogni altra eventuale fonte di finanziamento, anche su specifici progetti in accordo con le Direzioni competenti.

Con cadenza semestrale saranno attivati tavoli con le Organizzazioni Sindacali al fine di monitorare l'andamento dei progetti, in termini qualitativi e quantitativi, e di proporre eventuali azioni migliorative o correttive.

[Handwritten signatures in blue ink]



CITTA' DI TORINO

SMARTWORKING

Per smartworking si intende il saltuario svolgimento a giornata intera o a ore, dell'attività lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione. Detta modalità garantisce quindi una flessibilità rispetto al luogo di svolgimento dell'attività lavorativa per un numero limitato di ore mensili.

Chi può partecipare

Lo smartworking può essere svolto da tutti i dipendenti a tempo indeterminato della Città, compresi i dirigenti. I rispettivi responsabili autorizzano i dipendenti ad aderire a tale modalità di lavoro in ragione delle mansioni svolte, dell'autonomia dei compiti e della misurabilità della prestazione.

Come si partecipa

L'adesione è su base volontaria. Il dipendente interessato presenta la domanda al responsabile, indicando quali mansioni potrà svolgere in smartworking.

Il responsabile, fatte le valutazioni indicate nel paragrafo precedente, potrà autorizzare o meno. In caso di autorizzazione sarà assegnato al dipendente uno dei seguenti profili:

prof A: 1 giorno/mese;

prof B: 2 giorni/mese;

prof C: 3 giorni/mese.

La richiesta autorizzata, sarà trasmessa alla Direzione Organizzazione che farà sottoscrivere un apposito contratto di adesione in cui saranno disciplinate le modalità della prestazione in remoto, le tutele del lavoratore e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza del lavoro e riservatezza e protezione dei dati.

Per finalità statistiche e di monitoraggio del progetto, alla Direzione Organizzazione dovranno pervenire anche le richieste presentate e non autorizzate dal responsabile di riferimento e ne verrà data tempestiva informazione alle OOSS.

Con apposita circolare la Direzione Organizzazione definirà i tempi, la durata e le modalità per l'adesione allo smartworking ed eventuali forme di controllo preventivo e successivo sui singoli progetti.

Orario di lavoro e svolgimento della prestazione in smartworking

Le ore di lavoro effettuate in remoto devono essere concordate con il responsabile, anche con riferimento al contenuto della prestazione e al luogo di



CITTA' DI TORINO

svolgimento della stessa, e dovranno essere preventivamente richieste ed autorizzate sull'applicativo IRIS Web, utilizzando anche l'apposito campo note.

Il Lavoratore Agile potrà svolgere in remoto una frazione di giornata o un'intera giornata lavorativa e dovrà essere rintracciabile nelle ore di lavoro remoto ricomprese nella fascia oraria tra le ore 8,00 e le ore 20,00 dal Funzionario di riferimento o dal Dirigente, telefonicamente, per e-mail o attraverso altri strumenti informatici. Un comportamento difforme sarà suscettibile di valutazione disciplinare.

Le ore di lavoro in remoto non possono essere effettuate prima delle ore 8 del mattino e dopo le ore 20 di sera, sabato e domenica esclusi. Nessuna reperibilità deve essere garantita dal dipendente al di fuori delle fasce orarie sopra indicate.

Se il numero di ore in remoto è maggiore di 3 e 45' il dipendente non matura il diritto al pasto, indipendentemente dal numero di ore di lavoro prestate nei locali della Città.

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro - luogo della prestazione

Il lavoro in remoto deve svolgersi in un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza, anche dal punto di vista dell'integrità delle apparecchiature utilizzate seguendo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione, che saranno contenute in apposito allegato al contratto di adesione, sottoscritto dal dipendente.

Il dipendente, durante l'attività in smartworking, rimane tenuto al rispetto di tutte le disposizioni impartite in materia di sicurezza personale, salubrità del luogo di lavoro, e riservatezza delle informazioni e dei dati trattati.

Salario accessorio

Nelle giornate lavorative in cui è stata prestata attività in remoto, anche solo per una parte di questa, non è possibile svolgere lavoro straordinario. Le indennità relative a turno, disagio, ed altre indennità giornaliere legate alla prestazione, non saranno riconosciute al dipendente in smartworking che svolga in remoto l'intera giornata lavorativa, mentre saranno riconosciute, anche parzialmente, ove l'attività in remoto venga svolta per una parte della giornata.

L'attività in smartworking non incide sui premi di produttività e sulla retribuzione di risultato.

Strumenti di lavoro e rimborsi spese

Considerato l'elevato numero di dipendenti potenzialmente autorizzati a svolgere parte della prestazione in smartworking e considerato il numero limitato di ore di lavoro svolte in remoto, si concorda che tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto siano a carico del dipendente e nessun onere potrà essere addebitato alla Città. Non è prevista, inoltre, alcuna



CITTA' DI TORINO

forma di rimborso spese a copertura dei costi della rete internet e degli eventuali investimenti e/o delle spese ricorrenti di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro sostenuti dal dipendente in smartworking.

Revoca

Lo smartworking può essere revocato da parte dell'Amministrazione per ragioni organizzative, nonché oggetto di rinuncia da parte del dipendente. Anche la mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza costituisce motivo di revoca.

Clausola finale

Con cadenza semestrale saranno attivati tavoli con le Organizzazioni Sindacali al fine di monitorare l'andamento delle richieste e di proporre eventuali azioni migliorative o correttive.