

Prot. 16884

26/03/2020

PIANO DEL TELELAVORO 2020

(articolo 9, comma 7, del decreto legge n. 179/2012, convertito nella legge n. 221/2012)

	TELELAVORO
NORMATIVA	<p>art. 1, CCNL 14 settembre 2000</p> <p>art. 4 L. 16 giugno 1998, n. 191</p> <p>DPR 8 marzo 1999, n. 70</p> <p>CCNQ per la disciplina del telelavoro, 23 marzo 2000</p> <p>art. 3, c. 2, DPR n. 70/1999</p> <p>D.G.P del 29 aprile 2003, n. 116 - approvazione della sperimentazione del telelavoro a domicilio nelle modalità indicate nel <i>“Progetto generale per la sperimentazione del telelavoro a domicilio”</i></p> <p>D.G.P. del 26 febbraio 2008, n. 49 - aggiornamento del <i>“Progetto generale per la sperimentazione del telelavoro a domicilio”</i>;</p> <p>Circolare prot. n. 14009 del 9 marzo 2020.</p>
DEFINIZIONE	<p>Il Telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l’ausilio di specifici strumenti telematici nelle seguenti forme:</p> <ul style="list-style-type: none">a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell’attività lavorativa dal domicilio del dipendente;b) altre forme di lavoro a distanza come il lavoro decentrato da servizi di rete altre forme flessibili anche miste, che comportano l’effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato. <p>L’assegnazione ai progetti di telelavoro garantisce ai lavoratori pari opportunità quanto a possibilità di carriera e di partecipazione a iniziative formative rispetto ai dipendenti che operano nelle sedi provinciali. Inoltre l’assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto. E’ sempre revocabile a richiesta del lavoratore o d’ufficio da parte dell’amministrazione.</p>

<p>ITER PROCEDURALE</p>	<p>Le categorie potenzialmente interessate al telelavoro a domicilio (D.G.P del 29 aprile 2003, n. 116 e D.G.P. del 26 febbraio 2008, prot. n. 49) sono la B e la C limitatamente al profilo amministrativo. Il numero di dipendenti coinvolti non può superare la percentuale dello 0,5% della dotazione organica ad inizio anno, valore arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore. Il trattamento economico è in ogni caso equivalente a quello dei dipendenti impiegati presso la sede di servizio.</p> <p>I progetti di telelavoro possono essere assegnati ai lavoratori del servizio proponente che si siano dichiarati disponibili, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tali da consentire di operare in autonomia.</p> <p>Qualora nessun lavoratore del servizio proponente fosse interessato al progetto di telelavoro e, quindi, la scelta dovesse ricadere su un dipendente di altro servizio, il progetto potrà essere a quest'ultimo assegnato solo con l'assenso dei due dirigenti interessati.</p> <p>Il dipendente che vuole aderire al progetto di telelavoro deve trasmettere la domanda di adesione al dirigente che cura gli affari del personale e, per conoscenza, a quello del servizio di riferimento.</p> <p>In caso di richieste superiori al numero delle posizioni disponibili saranno utilizzati nell'ordine, i seguenti criteri di scelta:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) situazioni di disabilità psico – fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro; b) esigenze di cura dei figli minori di otto anni o nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate; c) maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede. <p>Il progetto sarà assegnato al dipendente 1° classificato e, in nessun caso, si darà luogo alla formulazione di una graduatoria.</p>
<p>STATO ATTUALE DELL'UTILIZZO DEL TELELAVORO</p>	<p>La Città metropolitana di Venezia ha già avviato gli atti propedeutici all'attivazione dei progetti di telelavoro per l'anno 2020 e precisamente: comunicazione a tutti i dirigenti per la raccolta dei progetti (prot. n. 67381 del 17.10.2019), rispetto alla quale sono stati presentati i seguenti progetti :</p> <ul style="list-style-type: none"> - servizio gestione finanziaria (prot. n. 70410/2019) - area affari generali (prot. n. 68432/2019).

Si procederà con i seguenti procedimenti:

- 1) apposita determina per la verifica tecnica sulla fattibilità dei progetti proposti;
- 2) determina a firma del dirigente dell'Area risorse umane per l'attuazione dei progetti di telelavoro;
- 3) avviso pubblico ai dipendenti per raccogliere le adesioni ai progetti di Telelavoro;
- 4) verbale per l'individuazione dei candidati idonei per ogni singolo progetto;
- 5) stipula e firma dell'accordo sull'espletamento dell'attività lavorativa nell'ambito del progetto di telelavoro, integrativo del contratto individuale di lavoro con i singoli dipendenti dichiarati idonei ai progetti di Telelavoro.

il dirigente
AREA RISORSE UMANE
Dr. Giovanni Braga

