

## **Regolamento disciplinante il telelavoro del personale dipendente di SINTESI srl**

## **Art. 1 – Fonti**

1 - Il presente regolamento è redatto in conformità:

- all'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002;
- al CCNL per i Dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi del 23.7.2008;
- al D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- al D.Lgs. 81/2008 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

2 - Le sopra elencate fonti costituiscono il quadro di riferimento del presente Regolamento, al quale si rinvia per quanto non espressamente previsto.

## **Art. 2 – Definizione**

1 - Con il termine "telelavoro" si intende la prestazione di lavoro eseguita dal Dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con la Società.

2 - Con il presente Regolamento viene disciplinata la fattispecie del "telelavoro domiciliare", che riguarda la possibilità per il Lavoratore di lavorare presso il proprio domicilio, attraverso l'adozione di supporti tecnologici che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione con gli uffici della Società durante l'orario di lavoro.

3 - Trattandosi esclusivamente di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, il passaggio al telelavoro e la sua attuazione secondo il presente regolamento, il numero di posizioni disponibili, la selezione interna dei Lavoratori e le revoche del telelavoro non costituiscono modifica dell'organigramma aziendale.

## **Art. 3 – Finalità**

1 - SINTESI srl (di seguito anche "Società" o "SINTESI") riconosce il valore aggiunto del telelavoro, sia in termini di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, che di realizzazione di economie di gestione, attraverso l'impiego flessibile dei Lavoratori, il prevedibile miglioramento del clima organizzativo e il conseguente abbattimento dei tassi di assenteismo correlati alla mancata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare nelle situazioni di disagio personale o familiare e la riduzione degli spostamenti fisici.

2 - Conseguentemente le potenzialità del telelavoro, alle quali devono riferirsi i singoli progetti, devono essere orientate ad assicurare:

a) alla Società la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa, in modo da potere fruire al meglio e continuamente delle professionalità e competenze disponibili, nonché di cogliere nuove opportunità nell'organizzazione del lavoro, nell'economicità e nel livello globale di qualità del servizio;

b) ai Lavoratori di avvalersi di una diversa modalità di prestazione del lavoro, tale da poter conciliare le esigenze personali e familiari con il mantenimento e la salvaguardia della continuità della prestazione lavorativa, delle aspettative di formazione e crescita professionale, nonché dell'appartenenza ad un contesto lavorativo che garantisca informazione, innovazione e socializzazione.

#### **Art. 4 – Campo di applicazione**

1 - Il presente Regolamento si applica ai Lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL per i Dipendenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente Regolamento.

#### **Art. 5 – Natura volontaria**

1 - Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del Datore di lavoro e dei Lavoratori interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del Lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

2 - Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali societari su richiesta della Società o del Lavoratore.

3 - Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora la Società offra la possibilità di svolgere telelavoro, il Lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

4 - Qualora il Lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, la Società potrà accettare o rifiutare la richiesta.

5 - Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una mera diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del Lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro.

#### **Art. 6 – Classificazione dei processi e delle attività telelavorabili**

1 - L'individuazione delle attività che è possibile svolgere in modalità di telelavoro, si basa sulla ricognizione dei processi lavorativi assegnati ai singoli Lavoratori e viene condotta secondo i successivi punti 2 e 3, in modo da mantenere o migliorare la funzionalità della struttura e la qualità del servizio offerto.

2 - Attraverso specifica analisi verranno individuate con esattezza le attività e i processi che maggiormente si prestano a questa tipologia di organizzazione determinando, per ciascun processo, alcuni indicatori oggettivi (relativi, per esempio, al livello di digitalizzazione dei documenti o al livello di standardizzazione delle procedure) e soggettivi (riferiti alle competenze e caratteristiche che deve possedere il

---

personale interessato al lavoro a distanza).

3 - Dalla predetta analisi emergerà un quadro delle attività che si prestano ad essere "telelavorate". La costruzione di un indice di telelavorabilità potrà inoltre consentire di stimare il grado di propensione al telelavoro (alto, medio, basso) di una determinata figura professionale, stimando le attività svolte sulla base di una serie di variabili (attività digitalizzabile/standardizzabile o meno, grado di relazionalità, livello di delocalizzabilità delle tecnologie, esigenza di tecnologie aggiuntive, etc.).

4 - Il progetto di telelavoro di cui ai successivi articoli, sarà preso in esame coerentemente con il grado di telelavorabilità, tenendo conto delle seguenti condizioni:

- a) che l'attività preveda lo svolgimento di compiti sulla base di procedure standard prestabilite o richieda un elevato grado di autonomia operativa tale da non prevedere una costante supervisione;
- b) che l'attività non richieda incontri frequenti e riunioni e nel caso in cui siano necessarie comunicazioni, queste possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione mediante l'utilizzo di strumenti telefonici e telematici, essendo sufficiente il contatto diretto nei giorni di rientro periodico o programmato, laddove previsto;
- c) che l'attività non richieda necessariamente l'uso di documenti cartacei dei quali sia vietata o inopportuna, per motivi di riservatezza o sicurezza, la dislocazione al di fuori della Società;
- d) che l'attività da svolgere e l'obiettivo da realizzare siano ben identificabili e sia possibile valutare il loro svolgimento e/o raggiungimento fissando le scadenze entro cui devono essere svolte le prestazioni richieste e che, quindi, siano pianificabili e misurabili tramite standard qualitativi e quantitativi per la misurazione delle prestazioni.

5 - Risultano in linea generale non telelavorabili le attività che:

- a) prevedono/necessitano un contatto diretto e costante con utenza e/o colleghi;
- b) non sono soggette ad una programmazione che consenta la verificabilità quali-quantitativa;
- c) non possono essere svolte in modo efficace attraverso l'uso del computer e in modalità remota;
- d) comportano la responsabilità di posizioni organizzative di particolare rilevanza tali da richiedere, anche in relazione al numero di collaboratori, la presenza costante nella sede di lavoro o la responsabilità di funzioni specialistiche che richiedono il costante presidio delle attività affidate;
- e) svolte presso il domicilio del Lavoratore, comportino costi non compatibili con le effettive disponibilità economiche.

## **Art. 7 – Programma, progetti e piani di telelavoro**

1 - Il programma del telelavoro abbraccia un orizzonte temporale di un intero anno solare, con decorrenza dal 1 gennaio al 31 dicembre ed è articolato in uno o più progetti di telelavoro, riferiti ciascuno ad una singola attività esercitabile con modalità di telelavoro domiciliare, o anche modalità mista con alternanza di telelavoro e lavoro in sede con rientri periodici o programmati. L'Amministratore Unico della Società relazionerà annualmente, in sede di report semestrale al 31 dicembre previsto dallo

4

---

statuto societario all'art.13 punto 9, sullo stato di attuazione del programma, sui risultati della valutazione e sull'evoluzione del telelavoro per l'anno successivo.

2 - La proposta di attivazione del telelavoro su iniziativa della Società o del Lavoratore, sia in modalità esclusiva che mista, deve essere accompagnata da un progetto, con le caratteristiche ed i requisiti di cui al successivo articolo.

3 - I progetti attivabili sono definiti nei contenuti operativi da appositi piani di lavoro rapportati all'impegno orario contrattualmente previsto dal contratto di lavoro e che, con cadenza mensile, potranno essere aggiornati, rimodulati o adattati, per eventuali sopraggiunte esigenze della Società o del Lavoratore, attraverso l'accordo delle parti.

### **Art. 8 – Caratteristiche e requisiti dei progetti**

1 - Le proposte progettuali di telelavoro devono includere la descrizione:

- a) dell'attività interessata;
- b) degli obiettivi verificabili;
- c) delle tecnologie da utilizzare per garantire il funzionamento delle postazioni di telelavoro e il loro collegamento con la Società;
- d) dell'articolazione dell'orario di lavoro ed eventuale previsione di rientri periodici o programmati in sede;
- e) delle eventuali modificazioni nell'organizzazione dei servizi e del lavoro all'interno della struttura dove presta servizio il Lavoratore determinate dall'attivazione del progetto;
- f) del quadro analitico delle attrezzature e utenze che si prevede debbano essere poste a carico della Società per l'avvio e la realizzazione del progetto;
- g) del piano delle attività di formazione eventualmente necessarie per la realizzazione del progetto.

### **Art. 9 – Interruzione del progetto**

1 - La verifica periodica dell'attività svolta dal telelavoratore è a carico della Società, che verifica il grado di realizzazione quantitativa e qualitativa delle attività preventivamente assegnate al telelavoratore. Nel caso in cui la verifica periodica dell'attività svolta dal telelavoratore attesti un insufficiente grado di realizzazione delle attività assegnate, che si ritenga causato da fattori non eccezionali e imprevedibili, e qualora la verifica del periodo successivo non attesti il recupero delle attività non realizzate nel periodo precedente, il progetto di telelavoro viene interrotto e il Lavoratore è tenuto a rientrare nella propria sede di servizio entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione.

2 - Il progetto di telelavoro può essere altresì interrotto in qualsiasi momento, e prevedere il rientro nella sede di lavoro entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione, per gravi motivi o per motivate esigenze della Società o del Lavoratore.

### **Art.10 – Selezione del Lavoratore**

1 - Il numero delle postazioni di telelavoro disponibili è stabilito con un avviso di selezione emanato dall'Amministratore Unico. In prima applicazione, tale numero è

5

stabilito in misura non superiore al 20% dei dipendenti di cui all'art. 4 del presente regolamento. Nel caso in cui più Lavoratori facciano richiesta di essere inseriti all'interno di un progetto di telelavoro che preveda una sola attivazione, l'Amministratore Unico, valutata la idoneità dei richiedenti, seleziona il candidato sulla base dei seguenti criteri:

- a) disabilità psicofisica del Lavoratore tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro o gravi patologie che richiedono terapie salvavita di lunga durata e ripetute nel tempo certificate da struttura pubblica competente;
- b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni;
- c) assistenza a parenti o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione di gravità psicofisica accertata ai sensi dell'art. 4 c. 1 della legge 104/92 residenti presso lo stesso nucleo familiare, a condizione che il Lavoratore sia l'unico a poter prestare assistenza;
- d) maggiore distanza del domicilio del/della dipendente dalla sede di servizio:

## **Art. 11 – Rilevamento tempi di lavoro**

1 - Nell'ambito del CCNL e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

2 - La registrazione dei tempi di lavoro avviene mediante specifico applicativo web avente funzionalità analoghe al sistema di rilevazione delle presenze del Personale in sede. Le registrazioni vengono effettuate direttamente dal telelavoratore che ne assume la responsabilità.

3 - Nessun dispositivo di controllo automatico può essere attivato senza preventivo avviso del telelavoratore il quale deve essere tempestivamente informato circa l'introduzione di ulteriori eventuali modalità di verifica della prestazione.

4 - Rimane a carico della Società ogni possibile verifica in merito alle presenze e assenze, nonché all'effettivo assolvimento dell'orario di lavoro svolto dal Dipendente in modalità di telelavoro.

## **Art. 12 – Postazione di lavoro**

1 - La stazione di telelavoro (di norma personal computer portatile) è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici che, attraverso idonei collegamenti telematici, consente lo svolgimento di attività di telelavoro.

2 - La Società fornisce al Dipendente in comodato d'uso, una postazione di lavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, che verranno verificate attraverso sopralluoghi, preventivi ed in itinere, da parte del Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione della Società o da suo incaricato.

3 - Fermo restando la fornitura da parte della Società della stazione di telelavoro, il telelavoratore può chiedere di utilizzare attrezzature, risorse energetiche e collegamenti telematici propri. In tale ipotesi il Lavoratore dovrà rilasciare formale dichiarazione in merito alla natura volontaria dell'utilizzo di mezzi propri, rinunciando

a qualsivoglia rivalsa economica nei confronti della Società e sollevando la stessa da ogni forma di responsabilità derivante dal loro utilizzo.

4 - In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alla Società. Qualora si verificano malfunzionamenti dei collegamenti o dell'apparecchiatura in dotazione, sia hardware che software, non risolvibili nell'arco di una giornata e tali da pregiudicare il normale svolgimento dell'attività lavorativa, il Lavoratore è tenuto a rientrare in sede finché il problema non verrà risolto o, in alternativa, chiedere di essere collocato in ferie o riposo compensativo.

5 - L'uso della postazione di telelavoro deve essere effettuato esclusivamente dal Dipendente nell'interesse della Società e per le attività attinenti il rapporto di lavoro. Sarà cura del Dipendente mantenere tale postazione nel miglior stato di efficienza possibile.

6 - Il Lavoratore è responsabile civilmente ai sensi dell'art. 2051 del codice civile per danni provocati alla stazione di lavoro ricevuta in custodia, a meno che non provi il caso fortuito. La postazione di lavoro verrà restituita dal Lavoratore al termine del periodo di telelavoro.

7 - Il Datore di lavoro, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore a meno che questi non derivino da dolo o colpa grave del Lavoratore.

### **Art. 13 – Sicurezza dei luoghi di lavoro**

1 - Al telelavoratore è garantito il trattamento equivalente a quello dei Dipendenti impiegati nella sede di lavoro, in particolare per quanto riguarda la tutela della salute e la sicurezza del lavoro. Pertanto trova applicazione quanto in particolare previsto dall'art. 3, comma 10, del D. Lgs. 81/2008.

2 - Sia nell'ipotesi in cui la Società fornisca le attrezzature proprie o per il tramite di terzi, sia qualora il Lavoratore utilizzi attrezzature proprie, queste devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III del citato decreto "Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale".

3 - La postazione di lavoro deve essere organizzata secondo quanto previsto dall'allegato XXXIV del D.Lgs 81/2008 che prevede precisi requisiti per le attrezzature (schermo, tastiera e dispositivi di puntamento, computer portatili, oltre al piano e al sedile di lavoro), per l'ambiente (spazio, illuminazione, rumore, radiazioni, parametri microclimatici), per l'interfaccia elaboratore-uomo.

4 - Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del Lavoratore a distanza, la Società (e per essa il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Società), il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del Lavoratore.

5 - Il telelavoratore, oltre a individuare nella propria abitazione un ambiente idoneo alla postazione di lavoro, dovrà produrre la seguente documentazione attestante l'adeguatezza dei locali:

- a) dati catastali dell'edificio ospitante la postazione di telelavoro e relativa certificazione di abitabilità e agibilità, ove normativamente prescritta;
- b) planimetria con evidenza del locale individuato, che dovrà risultare isolato dalle restanti stanze abitate dal nucleo familiare, in modo da impedirne la normale frequentazione agli eventuali familiari conviventi;
- c) certificazione attestante che gli impianti elettrici risultino a norma.

6 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Società verifica l'adeguatezza degli ambienti lavorativi alle norme generali di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. In caso di valutazione negativa il progetto di telelavoro non potrà essere avviato.

7 - Il telelavoratore, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs n. 81/08, deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

8- Le polizze già in essere garantiscono la copertura assicurativa per l'attività svolta in telelavoro così come per quella svolta in sede. Al pari degli altri dipendenti il telelavoratore è coperto dall'assicurazione obbligatoria INAIL.

## **Art. 14 – Sicurezza dei collegamenti telematici e del flusso documentale**

1 - L'identificazione e autenticazione dell'operatore avviene attraverso le credenziali di accesso fornite dalla Società. La sicurezza della connessione alla rete telematica avviene mediante tecniche di crittografia capaci di rendere sicuro il canale di trasmissione ai fini dell'integrità e riservatezza delle informazioni (VPN).

2 - Il telelavoratore è tenuto alla massima riservatezza nel trattamento delle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività. Il predetto è altresì tenuto all'adozione dei comportamenti necessari per la protezione dei dati nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e nei suoi allegati, nonché nei Provvedimenti dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Il telelavoratore è tenuto a garantire la sicurezza nell'uso dei sistemi informatici e al rispetto delle politiche e delle regole di comportamento stabilite dalla Società.

3 - La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti lo svolgimento del rapporto di lavoro. Il PC deve essere configurato affinché si attivi lo screensaver con sblocco tramite password. Inoltre, quando il telelavoratore si allontana dalla postazione, è tenuto ad attivare il blocco della stazione di lavoro o a effettuare l'arresto del sistema, in modo da impedire l'utilizzo del PC da parte di altre persone.

4 - L'accesso ai dati avviene unicamente per fini lavorativi. Il telelavoratore è ritenuto responsabile della salvaguardia della riservatezza dei dati trattati e ha il dovere di custodire con la massima diligenza i documenti elettronici e cartacei di cui dovesse eventualmente entrare in possesso.

**Art. 15 – Norme finali e transitorie**

1- Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Socio Unico Università degli Studi di Palermo.

2 - Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa e disciplina regolamentare richiamata all'art. 1.

*Deliberato il 31.3.2015*