



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

Accordo riguardante il Regolamento per l'applicazione del telelavoro in Fondazione Edmund Mach /Accordo decentrato di applicazione della normativa del telelavoro per il personale provinciale messo a disposizione della Fondazione Edmund Mach.

Premesso che

- la Fondazione Edmund Mach ha sottoscritto in data 23 giugno 2014 l'Accordo riguardante il "Regolamento per la prima applicazione del telelavoro in Fondazione Edmund Mach" per attivare in via sperimentale il telelavoro, in attuazione dell'art. 47 del CCPL Fondazioni;
- l'accordo prevedeva un'applicazione sperimentale dell'istituto contrattuale del telelavoro di durata annuale, prorogabile tacitamente di anno in anno fino a nuovo accordo;
- in data 30/06/2016 si concludono i contratti di telelavoro dei primi 13 telelavoratori della Fondazione attivati dal 01/03/2015;
- a partire dal mese di dicembre 2015 è stato attivato il confronto sia con i telelavoratori che con i Rappresentanti Sindacali e sono stati sentiti mediante questionario i dirigenti e responsabili delle varie strutture interessate alla fase sperimentale del telelavoro;
- la Fondazione intende proseguire nella promozione e lo sviluppo del telelavoro come strumento che consente di apportare vantaggi all'organizzazione del lavoro, ai dipendenti ed alla comunità, con l'obiettivo di migliorare i servizi offerti e l'efficienza del lavoro;
- si intende con il presente accordo estendere la modalità di lavoro del telelavoro anche al personale provinciale messo a disposizione della Fondazione, applicando anche al personale provinciale non dirigenziale del comparto AA.LL. e del comparto ricerca, l'accordo stipulato per il personale FEM, al fine di adottare i medesimi principi e i criteri;
- Per quanto non espressamente previsto dal presente documento viene fatto riferimento all' "Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 Luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 2004".

Tra

1



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

La Fondazione Edmund Mach rappresentata da

Il Direttore generale dott. Sergio Menapace

e

i delegati sindacali

Per la Fondazione:

Luciano Groff per la CGIL

Roberto Rosà per la CISL

Marco Stefanini per la UIL

* NV

Per la Provincia Autonoma di Trento:

Luciano Groff per la CGIL

Damiano Gianelle per la CISL

Marco Stefanini per la UIL

* NV

Maurizio Valentinotti per la FENALT

il giorno **20 MAG. 2016** presso La sede della Fondazione E. Mach
si stipula il presente accordo per la disciplina del telelavoro presso la Fondazione
Emund Mach.

FINALITA'

Conclusa la fase sperimentale, con il presente accordo si definisce la disciplina applicativa per la gestione del telelavoro nelle sue varie forme e modalità integrando la disciplina contrattuale vigente.



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

I principi ispiratori del progetto di particolare interesse per la Fondazione sono volti alla razionalizzazione del lavoro e alla realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

La necessità di una gestione ancor più efficiente delle attività e di una sempre migliore ed economica organizzazione della Fondazione si coniugano con la maggiore attenzione alla vita sociale dei dipendenti. Questo porta a un potenziale miglioramento della qualità della vita grazie alla riduzione di tempi e costi di trasferimento.

Ai benefici previsti per l'Amministrazione e per i telelavoratori si aggiungono inoltre quelli per la collettività quali la riduzione del traffico e dell'inquinamento, nonché una maggiore e qualificata presenza sul territorio e nel sociale.

Le parti

concordano

1. Numero postazioni

Il numero di postazioni disponibili viene fissato dall'Amministrazione ripartendolo proporzionalmente tra personale dipendente della Fondazione (non meno di quindici) e personale provinciale messo a disposizione della Fondazione (non meno di sette).

La Fondazione si riserva la possibilità di un eventuale incremento del numero di postazioni nel caso di collocazioni a parimerito in graduatoria.

La Fondazione si impegna, inoltre, a monitorare l'andamento del telelavoro al fine di un possibile ampliamento in futuro delle posizioni previste.

2. Soggetti coinvolti

Possono chiedere il telelavoro i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, assunti con il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il Personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 20015, n. 14 (d'ora innanzi CCPL FEM) e il personale provinciale messo a disposizione della Fondazione appartenente al comparto AA.LL -personale non dirigenziale-, e al comparto Ricerca.

Sono esclusi i Responsabili di struttura o coloro i quali percepiscono delle indennità connesse alle funzioni di coordinamento.

3. Definizioni

- a. **Telelavoro:** la modalità di lavoro resa in sede diversa dalla sede di assegnazione con uso prevalente di sistemi telematici per collegarsi con l'ufficio di appartenenza;



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

- b. **sede di assegnazione:** la struttura fisica e organizzativa alla quale è assegnato il telelavoratore;
- c. **postazione di telelavoro:** il sistema tecnologico costituito dall'insieme di apparecchiature e di programmi informatici necessari per lo svolgimento fuori dalla sede di lavoro abituale, delle attività inerenti il rapporto di lavoro.

4. Modalità

Il telelavoro si distingue in:

Telelavoro domiciliare: l'attività lavorativa è svolta per alcune giornate settimanali presso l'abituale domicilio/residenza del dipendente.

Telelavoro presso sede periferica: l'attività lavorativa è svolta per alcune giornate settimanali presso le eventuali sedi distaccate di lavoro messe a disposizione dalla Fondazione.

Per entrambe le modalità è richiesta capacità di autogestione e di mantenimento di rapporti interpersonali attraverso i sistemi informativi messi a disposizione dall'Amministrazione.

5. Orario di lavoro e reperibilità

Il telelavoratore è tenuto a rispettare il proprio orario giornaliero di lavoro, con la medesima articolazione oraria stabilita per il lavoro in sede. Per effetto dell'autonoma distribuzione dei tempi di lavoro, non è possibile maturare saldo.

Durante l'attività lavorativa il telelavoratore dovrà inoltre assicurare e garantire la reperibilità sia via telefono sia via e-mail.

L'orario di telelavoro presso le sedi distaccate potrà essere valutato con maggiore flessibilità rispetto a quello a domicilio. In ogni caso viene esclusa la prestazione di lavoro straordinario.

Durante il telelavoro in ragione della particolare flessibilità oraria non è possibile fruire del permesso breve.

Il telelavoratore deve certificare la durata della sua prestazione giornalmente attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione.

6. Resoconto attività svolta

Al telelavoratore potrà essere richiesto, in qualsiasi momento, di redigere e consegnare al responsabile un breve resoconto delle attività svolte.

7. Rientri periodici presso la sede di lavoro



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

Le giornate di telelavoro e di rientro in sede, definite nella lettera di incarico, sono concordate con il dirigente della struttura di assegnazione, prevedendo almeno due rientri settimanali presso la sede (di norma non nelle giornate con orario breve).

Per il telelavoro presso le eventuali sedi periferiche il numero di giornate è definito compatibilmente con la disponibilità delle postazioni.

Il telelavoratore è tenuto a compiere ulteriori rientri in base a specifiche esigenze, quali riunioni di lavoro, corsi di formazione nonché straordinarie e/o impreviste esigenze di servizio temporanee (es. assenze di colleghi). Tali rientri sono comunicati al medesimo di volta in volta dal responsabile con un preavviso di almeno ventiquattro ore, salvo casi di urgenza. Sono inoltre previsti rientri in caso di guasto delle apparecchiature informatiche.

Eventuali occasionali e motivate modifiche alle giornate di rientro da parte del telelavoratore (e di conseguenza a quelle di telelavoro) indicate nella lettera di incarico dovranno essere preventivamente concordate con il responsabile e coordinate con eventuali altri colleghi che utilizzano la stessa postazione.

Gli spostamenti tra la sede della struttura di assegnazione e il luogo di prestazione di telelavoro e viceversa non sono considerate "missione".

8. Servizio alternativo di mensa

Si rinvia alle disposizioni generali in materia di buono pasto.

Il telelavoratore non ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nei giorni di telelavoro presso il domicilio.

9. Durata dell'incarico, recesso, risoluzione, interruzione e sospensione

Le postazioni di telelavoro sono assegnate con cadenza biennale e la durata dell'incarico di telelavoro è di due anni.

La Fondazione può avviare annualmente nuove postazioni sulla base di esigenze organizzative. In tal caso gli incarichi di telelavoro sono concessi fino alla scadenza del biennio.

L'Amministrazione può disporre d'ufficio la revoca dell'incarico di telelavoro e il rientro del telelavoratore nella sede di lavoro prima della scadenza del termine stabilito nei seguenti casi:

- valutazione negativa dell'andamento del telelavoro da parte del proprio responsabile;
- assenza continuativa del telelavoratore pari o superiore a due mesi, tranne in casi eccezionali da valutare di volta in volta;
- motivate esigenze di servizio;
- l'attività per la quale è stato concesso il telelavoro non è più compresa nelle prestazioni lavorative del telelavoratore a seguito di processi di unificazione e/o riorganizzazione delle Strutture o di cambio mansioni del medesimo.



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

La revoca dell'incarico di telelavoro avviene, di norma, con preavviso di un mese.

Il telelavoratore che, durante l'incarico di telelavoro domiciliare, modifica il proprio domicilio/residenza, anche temporaneamente, deve darne immediata comunicazione all'Amministrazione che provvede a sospendere l'incarico di telelavoro o eventualmente a modificare la sede del telelavoro domiciliare, previa verifica della dotazione strumentale e della sicurezza dell'ambiente del nuovo domicilio/residenza

Per motivate esigenze, anche il telelavoratore può richiedere la revoca dell'incarico e il rientro nella sede di assegnazione, prima della scadenza dell'incarico assegnato, ma in ogni modo non prima di sei mesi dall'attivazione della postazione di telelavoro. Prima di tale termine l'interruzione può avvenire solo in presenza di gravi e comprovati motivi personali sopravvenuti, valutati dall'Amministrazione, che rendono impossibile proseguire l'incarico di telelavoro.

10. Incarichi di telelavoro domiciliare e presso la sede periferica

10.1 Richieste

Il dipendente, in accordo con il responsabile della struttura di assegnazione, può presentare le seguenti richieste con le modalità e i termini stabiliti dall'Amministrazione, indicando le giornate preferite:

- a. richiesta di telelavoro domiciliare;
- b. richiesta di telelavoro presso sede periferica;
- c. richiesta di telelavoro presso la sede periferica e in subordine richiesta di telelavoro domiciliare

10.2 Graduatoria

L'attribuzione dell'incarico di telelavoro avviene sulla base di due graduatorie distinte, una per il personale FEM e una per il personale provinciale a disposizione con possibilità di recuperare i posti non assegnati in una graduatoria utilizzandoli per l'altra.

Alla determinazione del punteggio di graduatoria concorrono sia aspetti personali che esigenze organizzative aziendali.

La graduatoria è formata sulla base dei seguenti punteggi massimi conseguibili suddivisi nelle seguenti **4 categorie**:

1. DISTANZA

punti 20

6


 ISTITUTO AGRARIO
 DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

- | | |
|---|-----------------|
| 2. ESIGENZE PERSONALI/FAMILIARI | punti 10 |
| 3. TELELAVORABILITA' DELLE ATTIVITA' | punti 10 |
| 4. ASPETTI ORGANIZZATIVI | punti 10 |

1. **DISTANZA** chilometrica tra residenza/domicilio del dipendente e la sede di lavoro:

- inferiore a 10 Km.	punti 0
- Tra 10 e 15 Km.	punti 2
- Tra 16 e 20 Km.	punti 4
- Tra 21 e 25 Km.	punti 6
- Tra 26 e 30 Km.	punti 8
- Tra 31 e 35 Km.	punti 10
- Tra 36 e 40 Km.	punti 12
- Tra 41 e 45 Km.	punti 14
- Tra 46 e 50 Km.	punti 16
- Tra 51 e 55 Km.	punti 18
- Da 56 Km.	punti 20

2. ESIGENZE PERSONALI/FAMILIARI:

- Dipendenti con invalidità superiore al 74% o con riconoscimento dei benefici previsti dalla legge 104/92	punti 12
- Dipendenti ai/alle quali sono riconosciuti i benefici della legge 104/92 per un proprio familiare (coniuge/convivente, figli, genitori, fratelli, suoceri). Il punteggio non è riconosciuto nell'ipotesi in cui il familiare sia ricoverato a tempo pieno in A.P.S.P. o altri Istituti specializzati	punti 10
- Dipendenti che assistono un proprio familiare con invalidità riconosciuta al 100% (coniuge/convivente, figli, genitori, fratelli, suoceri)	punti 6
- Per ogni figlio in età compresa tra 0 e 5 anni non compiuti	punti 8
- Per ogni figlio in età compresa tra 5 e 10 anni non compiuti	punti 6
- Per ogni figlio in età compresa tra 10 e 14 anni non compiuti	punti 5
- Per ogni figlio in età compresa tra 14 e 18 anni non compiuti	punti 2


 ISTITUTO AGRARIO
 DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

- Anzianità di servizio a tempo indeterminato superiore a 20 anni prestato alle dipendenze della Fondazione o presso altre Amministrazioni pubbliche dalle quali il dipendente sia transitato in forza di norme di legge o mobilità inter-enti	punti 2
- Dipendenti con età anagrafica uguale o maggiore di 55 anni	punti 2

Al risultato della somma dei punti conseguiti nella categoria 2. è attribuito il seguente punteggio:

- 1 punto se la somma è uguale a 2
- 2 punti se la somma è uguale a 4
- 3 punti se la somma è tra 5 e 6
- 4 punti se la somma è tra 7 e 8
- 5 punti se la somma è tra 9 e 10
- 6 punti se la somma è tra 11 e 12
- 7 punti se la somma è tra 13 e 14
- 8 punti se la somma è tra 15 e 16
- 9 punti se la somma è tra 17 e 18
- 10 punti se la somma è uguale o maggiore di 19

3. TELELAVORABILITA' DELLE ATTIVITA'

Il punteggio per tale categoria deriva dall'analisi dell'attività lavorativa, effettuata dal dirigente, tenuto conto dell'impatto dell'attività svolta in telelavoro e valutata suddividendola nei seguenti aspetti:

- contatto con l'utenza non previsto e/o efficace con strumenti telematici	punti 2
- frequenza contatto con colleghi non alta e/o efficace con strumenti telematici	punti 2
- obiettivo da realizzare definito e misurato	punti 2
- presenza di autonomia decisionale	punti 2
- elevata programmabilità dell'attività lavorativa	punti 2

Se sono definite più attività è calcolato il valore medio dei punteggi ottenuti su ogni singola attività.

4. ASPETTI ORGANIZZATIVI

8



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

Il punteggio per tale categoria deriva dall'analisi dei seguenti aspetti organizzativi:

- il dipendente è già telelavoratore	punti 2
- il dipendente ha un rapporto di lavoro a tempo pieno	punti 3
Il telelavoro consente:	
- il miglioramento qualitativo e/o quantitativo della performance individuale	punti 1
- lo sviluppo di nuove competenze	punti 1
- il miglioramento della pianificazione dell'attività lavorativa del dipendente	punti 1
- miglioramento del clima lavorativo interno	punti 1
- lo sviluppo di strumenti organizzativi innovativi	punti 1

Il punteggio totale della graduatoria è dato dalla somma dei punteggi assegnati alle singole 4 categorie.

In caso di parità del punteggio totale di graduatoria viene favorito il dipendente con maggiore età anagrafica.

10.3 Assegnazione e accettazione postazioni

L'assegnazione dell'incarico di telelavoro è effettuata fino alla concorrenza delle postazioni disponibili, seguendo l'ordine di posizione in graduatoria nel rispetto, per quanto possibile, delle preferenze espresse dal dipendente.

Le postazioni presso le sedi periferiche possono essere condivise da più dipendenti; qualora non sia possibile soddisfare la richiesta rispetto al numero o alle giornate indicate nella domanda, l'Amministrazione sentito il dipendente propone le giornate che residuano presso la sede periferica medesima o l'eventuale telelavoro domiciliare se indicato dal dipendente come seconda scelta. Il dipendente deve comunicare con le modalità indicate dall'Amministrazione l'accettazione della proposta, previo accordo con il proprio dirigente. La mancata accettazione o il mancato perfezionamento della stessa nel termine indicato dall'Amministrazione è considerata come rinuncia all'incarico di telelavoro con conseguente cancellazione dalla graduatoria.

A seguito della rinuncia da parte di dipendenti ammessi o eventuali revoche da parte dell'Amministrazione, si potrà procedere a soddisfare, secondo l'ordine di graduatoria, le domande risultanti escluse.

Nel corso del periodo di validità dell'incarico di telelavoro non è possibile passare dalla modalità di telelavoro domiciliare a quella presso la sede periferica e viceversa.



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

11. Riservatezza sui dati trattati

Il telelavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o in qualunque modo disponibili nel sistema informativo della Fondazione o in altri utilizzati per lavoro. In particolare deve curare che, in occasione delle operazioni di trattamento effettuate, i dati personali non siano soggetti a rischio distruzione o perdita anche accidentale e si assicura che le informazioni non siano accessibili a persone non autorizzate o che vengano svolte operazioni di trattamento non consentite.

La raccolta e la conservazione dei dati devono essere conformi ai principi di liceità, correttezza, pertinenza e sicurezza.

Le modalità di utilizzo dei dati e del materiale sono stabilite dall'Amministrazione.

12. Ruolo del dirigente e del responsabile

Il dirigente e il responsabile sono le figure chiave in grado di valutare se le opportunità offerte dal telelavoro rappresentino un valido strumento di miglioramento organizzativo per la propria struttura. Per tale motivo gli stessi sono coinvolti dall'Amministrazione prima dell'emanazione della circolare per i dipendenti.

I compiti del dirigente, anche in collaborazione con il responsabile, sono quindi quelli di:

- a. autorizzare o non autorizzare il telelavoro, anche rispetto alla modalità richiesta (domiciliare/sede periferica) sulla base della valutazione della compatibilità dell'attività svolta dal richiedente con le esigenze organizzative della struttura e della telelavorabilità dell'attività medesima;
- b. stimolare la collaborazione del telelavoratore e di tutta la sua struttura nella gestione della comunicazione interna per evitare l'estraniamento dell'interessato dalle dinamiche dell'ufficio, anche al fine di mantenere un buon clima lavorativo tra colleghi attivando misure di condivisione;
- c. pianificare le attività della struttura in modo da consentire la presenza del telelavoratore ai momenti decisori e di verifica, ricorrendo anche, se possibile, alla modifica della giornata di rientro dello stesso;
- d. verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati in fase di assegnazione dell'incarico;
- e. definire un numero di postazioni di telelavoro adeguate in modo da garantire il buon funzionamento della struttura, tenendo in considerazione criteri di equità e di rotazione nella scelta dello stesso;
- f. valutare la possibilità di razionalizzare e riorganizzare gli spazi in base al numero dei dipendenti in telelavoro.

13. Dotazione strumenti e arredi



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

L'Amministrazione stabilisce la postazione di lavoro da assegnare in comodato gratuito al dipendente sulla base della tecnologia esistente e delle norme in materia di sicurezza. La postazione di lavoro può essere utilizzata esclusivamente per motivi inerenti il lavoro.

Il telelavoratore è tenuto ad avere cura delle apparecchiature affidate nel rispetto di quanto stabilito dall'Amministrazione.

L'Amministrazione può prevedere modalità di utilizzo, su base volontaria, di strumentazioni personali del dipendente.

Nell'abitazione del telelavoratore deve essere presente una connessione a Internet a larga banda (ADSL), le cui caratteristiche tecniche minime sono stabilite dall'Amministrazione. Gli oneri contrattuali e gestionali connessi all'attivazione della linea ADSL e ai relativi canoni sono a carico del dipendente.

14. Sicurezza

L'Amministrazione accerta che l'ambiente di lavoro domiciliare sia conforme alle disposizioni di legge tramite apposito sopralluogo da effettuare prima dell'avvio delle prestazioni in telelavoro. Nell'ipotesi di esito negativo del sopralluogo, il telelavoro non è avviato.

Durante gli accessi, è verificata l'idoneità degli ambienti, in termini di salubrità, abitabilità e conformità degli impianti alle norme generali di prevenzione e sicurezza previsti per le utenze domestiche.

A seguito del sopralluogo l'Amministrazione può indicare eventuali disposizioni, a carico sia del lavoratore sia della stessa, per adeguare la postazione alle misure di prevenzione e protezione rischi.

Il telelavoratore deve consentire all'Amministrazione l'accesso al proprio domicilio per tali verifiche, con l'obbligo di congruo preavviso da parte dell'Amministrazione.

Il telelavoratore deve prendersi cura della sicurezza e della salute propria e delle persone prossime al suo spazio lavorativo.

L'Amministrazione è sollevata da ogni responsabilità qualora il dipendente non si attenga alle suddette disposizioni.

15. Guasti strumentazione o interruzione linea

Eventuali interruzioni nel circuito telematico o fermi macchina, dovuti a guasti o a cause accidentali, devono essere tempestivamente segnalati dal telelavoratore secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione.



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

Brevi interruzioni nel circuito telematico o eventuali blocchi temporanei delle apparecchiature telematiche, non imputabili ai telelavoratori, sono considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro purché siano comunicati all'Amministrazione e siano risolvibili nell'arco della giornata lavorativa.

Nel caso di fermo prolungato per cause strutturali, il telelavoratore è tenuto al rientro in ufficio, fino alla eliminazione del malfunzionamento, con tempi e modalità stabiliti dal responsabile dell'ufficio.

Ai fini dell'utilizzo e della cura della strumentazione della Fondazione in dotazione, si richiamano le disposizioni dei vigenti codici disciplinare e di comportamento.

16. Formazione

L'Amministrazione definisce un programma formativo rivolto sia ai telelavoratori, sia ai dirigenti e ai responsabili delle strutture di assegnazione in merito alla gestione del cambiamento organizzativo e in materia di sicurezza e di salute.

17. Trattamento giuridico ed economico

Il telelavoro non incide sullo status giuridico ed economico del lavoratore che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, regolato dal contratto collettivo provinciale di riferimento e dal presente accordo.

Il telelavoro non pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

17. Diritti sindacali

Al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nella sede di lavoro.

La partecipazione del telelavoratore alle assemblee sindacali, allo sciopero e alle altre iniziative promosse dalle OO.SS. sono disciplinate dalle vigenti disposizioni contrattuali.

San Michele all'Adige, **20 MAG. 2016**

Il rappresentante della Fondazione Edmund Mach:



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

Il Direttore generale dott. Sergio Menapace

I rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

Per la Fondazione:

Luciano Groff per la CGIL

Roberto Rosà per la CISL

* NV

Marco Stefanini per la UIL

Per la Provincia Autonoma di Trento:

Luciano Groff per la CGIL

Damiano Gianelle per la CISL

NV

Marco Stefanini per la UIL

Maurizio Valentinotti per la FENALT

NOTA A VERBALE


La CISL FP sottoscrive l'accordo al fine di evitare la mancata applicazione dello stesso con il conseguente disagio per i lavoratori interessati all'istituto del telelavoro.

La CISL FP evidenzia però la sua contrarietà alla norma contenuta nell'articolo 2 (Soggetti coinvolti) dell'accordo che esclude la possibilità di fruizione dello stesso ai responsabili di struttura o a coloro i quali percepiscono indennità connesse a funzioni di coordinamento. Riteniamo che questa sia una chiara discriminazione tra la possibilità di "carriera lavorativa" e conciliazione lavoro-famiglia in forte contraddizione con l'istituto del telelavoro che ha lo scopo di favorire appunto la conciliazione vita lavorativa e familiare per tutti i dipendenti che svolgano mansioni telelavorabili indipendentemente dal ruolo ricoperto.


La CISL FP auspica che in futuro l'Amministrazione si impegni a superare questo limite e regolamentare in un accordo futuro modalità di telelavoro per figure professionali con responsabilità di coordinamento ed elevato livello di autonomia come previsto nell'accordo TelePat 2.0 dei dipendenti della Provincia autonoma di Trento.



Il Segretario CISL FP del Trentino
Giuseppe Pallanch



Trento, 18 maggio 2016



Via Leopoldo Pergher 16 38121 TRENTO
☎ 0461/40.21.41 – fax 0461 82.24.30
segreteria@fenalt.it - <http://www.fenalt.it>

Trento 24 maggio 2016

Prot : 672/C.10

NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione sindacale sottoscrive il presente accordo alla condizione che entro la fine del primo anno di applicazione si operi una rivisitazione dell'accordo per apportare eventuali modifiche.

In particolare si dovrà verificare il senso di alcune esclusioni e delle limitazioni di saldo attivo e loro straordinario, la mancanza di riferimenti ai permessi brevi, i costi a carico del lavoratore e infine la revoca in caso di assenza lunga per grave malattia.

Segretario Generale
Maurizio Valentinotti



