

# GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

\*\*\*\*\*

**10 LUG. 2001**

ESTRATTO DAL PROCESSO VERBALE DELLA SEDUTA DEL .....

\*\*\*\*\*

**10 LUG 2001**

AUDI' NELLA SEDE DELLA REGIONE LAZIO, IN VIA CRISTOFORO COLOMBO, 211 - ROMA, SI E' RIUNITA LA GIUNTA REGIONALE, COSI' COSTITUITA:

STORACE	Francesco	Presidenza	CARGANI	Giulio	Assessore
SIVIGNI	Giorgio	Vice Presidente	DANNI	Luigi Antonello	"
ARACRI	Francesco	Assessore	ROBIVOLTA	Donato	"
ANGELI	Adriano	"	SAPONARO	Francesco	"
DIABANESE	Luigi	"	SARACINI	Vincenzo Maria	"
OTTONI	Arnaldo	"	VERZASCHI	Marco	"
FORMISANO	Anna Teresa	"			

PRESIDENTE: IL SINDACATO Dott. Saverio Fucione.  
SECRETARIA: COMISSA

ASSENTI: ARACRI - VERZASCHI - .....

DELIBERAZIONE N° 971

OGGETTO: Disciplina delle presunzioni di lavoro imputato dai contratti di formazione lavoro, del lavoro a tempo parziale e di telelavoro.



Oggetto: disciplina delle prestazioni di lavoro temporaneo, dei contratti di formazione lavoro, del lavoro a tempo parziale e del telelavoro.

## LA GIUNTA REGIONALE

Su proposta dell'Assessore al personale, demanio, patrimonio, e informatica

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni - Autonomie locali, sottoscritto in data 1 aprile 1999;

Visto il CCNL successivo a quello del 1.4.1999, sottoscritto in data 14 settembre 2000;

Vista la regolamentazione delle prestazioni di lavoro temporaneo, dei contratti di formazione lavoro, del lavoro a tempo parziale e del telelavoro contenuta in quattro documenti;

Dato atto che in data 8 maggio 2001 ha avuto luogo, in sede di concertazione, l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali aziendali sulla materia oggetto del presente provvedimento, incontro che si è concluso con l'accordo sui documenti presentati dall'amministrazione per la disciplina del lavoro temporaneo, del telelavoro, del lavoro a tempo parziale e dei contratti di formazione lavoro;

Ritenuto pertanto di dettare i criteri generali nelle materie oggetto della concertazione dell'8 maggio 2001;

Richiamata la legge n. 127 del 1997;

All'unanimità

12 LUG 2001



DELIBERA

Di approvare i documenti recanti la disciplina delle prestazioni di lavoro temporaneo, dei contratti di formazione lavoro, del lavoro a tempo parziale e del telelavoro, oggetto di accordo come da verbale di concertazione con le organizzazioni sindacali dell'8 maggio 2001, che si allega al presente atto di cui formano parte integrante ed essenziale.

Di dare mandato agli uffici competenti del Dipartimento risorse e sistemi per l'attivazione degli istituti suddetti.

Di dichiarare il presente atto non soggetto a controllo ai sensi della legge n. 127 del 1997.

IL PRESIDENTE: F.to Francesco STORACE

IL SEGRETARIO: F.to Dott. Saverio GUCCIONE

## RELAZIONE SUULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO DI CONCERTAZIONE PER I LAVORI ATIPICI

L'art. 32, comma 1, del Contratto decentrato integrativo del personale regionale sottoscritto in data 20.9.2000, prevede l'impegno dell'Amministrazione a definire con le organizzazioni sindacali quattro tipologie di rapporto di lavoro cosiddette atipiche. Due di queste, come i "contratti di fornitura di lavoro temporaneo", il cosiddetto lavoro interinale, e i "contratti di formazione lavoro" attengono alla costituzione del rapporto di lavoro e due alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro come il "telelavoro" e il "lavoro a tempo parziale" o part-time. Inoltre due sono già in corso di sperimentazione nella Regione Lazio (il lavoro interinale e il part-time) mentre gli altri due costituiscono una novità.

L'elemento comune a tutte le tipologie sopra elencate è quello di introdurre una maggiore flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro sia nella fase della sua costituzione che in quella dello svolgimento del rapporto. Il vantaggio per l'amministrazione è quello di poter scegliere le modalità volta a volta più rispondenti alle esigenze dell'organizzazione, mentre i dipendenti hanno la possibilità di poter organizzare la propria vita lavorativa dando spazio ad esigenze personali ed, infine, vi sono vantaggi sociali quali un aumento dell'occupazione, la possibilità di non gravare sulla mobilità urbana differenziando i luoghi della prestazione lavorativa etc.

Le peculiarità delle diverse tipologie sono sinteticamente riassumibili come segue:

- a) per la prestazione di lavoro temporaneo, l'amministrazione non stabilisce nessun rapporto diretto con il lavoratore ma si avvale di una ditta, in possesso di precisi requisiti, che fornisce all'amministrazione, in tempi brevi, i lavoratori in possesso dei requisiti professionali che necessitano per la realizzazione di specifici progetti o per supplire ad assenze di specifiche professionalità, etc. Il rapporto che si stabilisce tra amministrazione e lavoratore è quello della semplice utilizzazione. I vantaggi di tale modalità sono evidenti, in quanto consente di fronteggiare rapidamente situazioni di emergenza senza dover aspettare i tempi lunghi delle selezioni ad evidenza pubblica e, pertanto, tale istituto è destinato ad avere, nel rispetto delle limitazioni di legge, il maggiore sviluppo;
- b) i contratti di formazione e lavoro sono caratterizzati dal fatto che l'amministrazione forma i lavoratori di cui presume di avere bisogno in funzione di quelle professionalità specialistiche che sono acquisibili all'interno dell'organizzazione. Sono quindi contratti a tempo determinato (durata massima 24 mesi) che prevedono da una parte l'utilizzo del lavoratore e dall'altra lo svolgimento di attività di formazione a beneficio degli interessati e che si concludono con la possibilità di assumere in via definitiva il lavoratore. Tale finalità è rafforzata dal fatto che qualora l'amministrazione non assuma almeno il 60% del lavoratori a contratto perde la possibilità di avvalersi per un periodo di stipulare ulteriori contratti di formazione lavoro. Il vantaggio per l'amministrazione consiste nel fatto che per il periodo contrattuale gli oneri contributivi sono pagati in misura ridotta e nel fatto che prima di assumere è in grado di valutare la professionalità dell'assumendo. Un limite importante è costituito dal fatto che le eventuali assunzioni sono possibili in funzione della disponibilità dei posti nella pianta organica. Questo fa ritenere che nel breve periodo tale modalità non sia sperimentabile nella Regione in considerazione dello svolgimento dei concorsi interni, della cosiddetta perequazione e in generale in attesa della riformulazione della nuova pianta organica;

- c) il tempo parziale è già una realtà affermata nella Regione anche se coinvolge una percentuale minima di dipendenti regionali (circa 80 persone) in prevalenza donne. Lo schema di accordo si limita sostanzialmente a recepire le novità introdotte dal CCNL del 14.9.2000, rinviando ad una successiva regolamentazione di dettaglio la revisione delle modalità concrete di svolgimento della prestazione;
- d) il telelavoro è invece una modalità di effettuare la prestazione al di fuori delle sedi ufficiali della Regione, presso la propria abitazione o presso altre sedi appositamente messe a disposizione dall'amministrazione, dando la possibilità al dipendente di auto-organizzare l'effettuazione del lavoro, anche al di fuori dei moduli orari predefiniti. E' una modalità che richiede per essere sperimentata l'eliminazione di due difficoltà legate da una parte al rispetto delle norme sulla sicurezza e dall'altra alla possibilità di realizzare collegamenti informatici tra la residenza del dipendente e l'ufficio in cui è incardinato che non siano particolarmente onerosi per l'amministrazione.

Le quattro proposte di regolamentazione che si presentano recepiscono sostanzialmente i criteri dettati dalle leggi nazionali e comunitarie che sono venute a disciplinare la materia nonché quelli specifici dettati dal CCNL del 14.9.2000, mentre oggetto di accordo con le organizzazioni sindacali, è stato in generale il riconoscimento alle figure in questione del salario accessorio.

La scelta effettuata è sostanzialmente quella di garantire ai lavoratori, sia quelli utilizzati con contratti interinali che quelli assunti con contratti di formazione lavoro, oltre agli emolumenti spettanti come retribuzione fissa e continuativa, la sola produttività collettiva e per la categoria D la retribuzione di posizione nell'importo minimo fissato per i dipendenti regionali, con esclusione della produttività di risultato individuale. Inoltre si evidenzia che la spesa relativa al salario accessorio non grava sul fondo contrattuale dei dipendenti regionali ma deve essere finanziata a parte, con le risorse che saranno reperite per i singoli contratti. Fa eccezione il rapporto di lavoro a tempo parziale al quale si applicano le stesse modalità di tutti gli altri dipendenti per quanto riguarda la produttività di risultato e gli incentivi collegati al raggiungimento di specifici obiettivi, prevedendo anche la possibilità che non si operino riduzioni di tipo proporzionale alla prestazione svolta.

Per il telelavoro è stata inoltre prevista la possibilità di rimborsare in via forfetaria le spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici o, in alternativa, fornire direttamente gli strumenti idonei a carico della Regione evitando la possibilità di abusi, eventualmente allargando ai dipendenti che sperimentano tale modalità l'istituto della reperibilità.

Per il lavoro part-time l'esclusione è stata limitata al solo personale della categoria D cui è attribuita la posizione organizzativa di maggiore responsabilità, lasciando la possibilità di ridurre l'orario al restante personale della categoria, proprio per favorire il massimo sviluppo dell'istituto.

Altro aspetto, comune a tutti gli istituti è stata l'assicurazione, peraltro prevista nelle norme contrattuali nazionali, circa l'informazione alle organizzazioni sindacali sulle modalità gestionali degli istituti di cui trattasi.

10 LUG 2001

## VERBALE DI CONCERTAZIONE

Il giorno 8 maggio dell'anno 2001, alle ore 10,00 presso la sala riunioni "Aniene" della Presidenza della Giunta Regionale, come da convocazione del 3 maggio u.s., si sono riunite le sottoindicate delegazioni trattanti, di cui all'art. 10 del CCNL del 1 aprile 1999, per proseguire l'esame, in sede concertativa, della disciplina relativa agli Istituti con rapporto di lavoro cosiddetto atipico, quali: Lavoro Temporaneo, Formazione e Lavoro, Tempo parziale e Telelavoro, di cui è stata data ampia informativa in pregressi incontri e per ultimo nella riunione del 3 c.m..

Sono presenti:

### Delegazione trattante di parte Pubblica

Dr. Roberto Tittarelli - Presidente  
Dr. Aldo Ciulla - Componente  
Dr. Guido Magrini - Componente  
Dr. Vincenzo Sagnotti - Componente  
Dr. Adolfo Papi - Componente

### Delegazione trattante di parte sindacale

RSU	Claudio Del Valli Gianni Franco Chiara Belardelli Ferdinando Ferreri
CGIL/FP/EE.LL.	Luigi Cocumazzo - Francesco Rocchi - MASSIMO GUIDA
CISL/FPS	Vittorio Cao
UIL/EE.LL.	Carlo Ambrosini
FNEL	Roberto Cano -
CSA	Massimo Figorilli -
DICCAP	Giorgio Flammini - ASSENTE



Ciò premesso, le parti richiamato l'impegno assunto con l'art. 32 del contratto collettivo decentrato integrativo del 20 settembre 2000;

**VISTO** l'art. 36, comma 7, del D. Lgs. 29/93 e successive modifiche e integrazioni;

**VISTI** gli artt. 1,2,3,4,5,6 del CCNL per il personale del comparto Regioni Autonomie Locali del 14 settembre 2000 concernenti gli Istituti in questione;

**VISTO** il CCNL per la disciplina del Telelavoro sottoscritto tra ARAN e OO.SS. in data 23 marzo 2000;

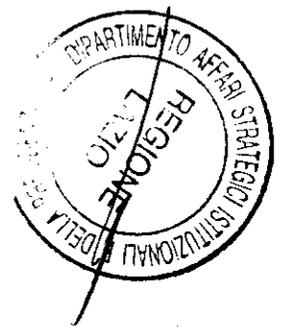
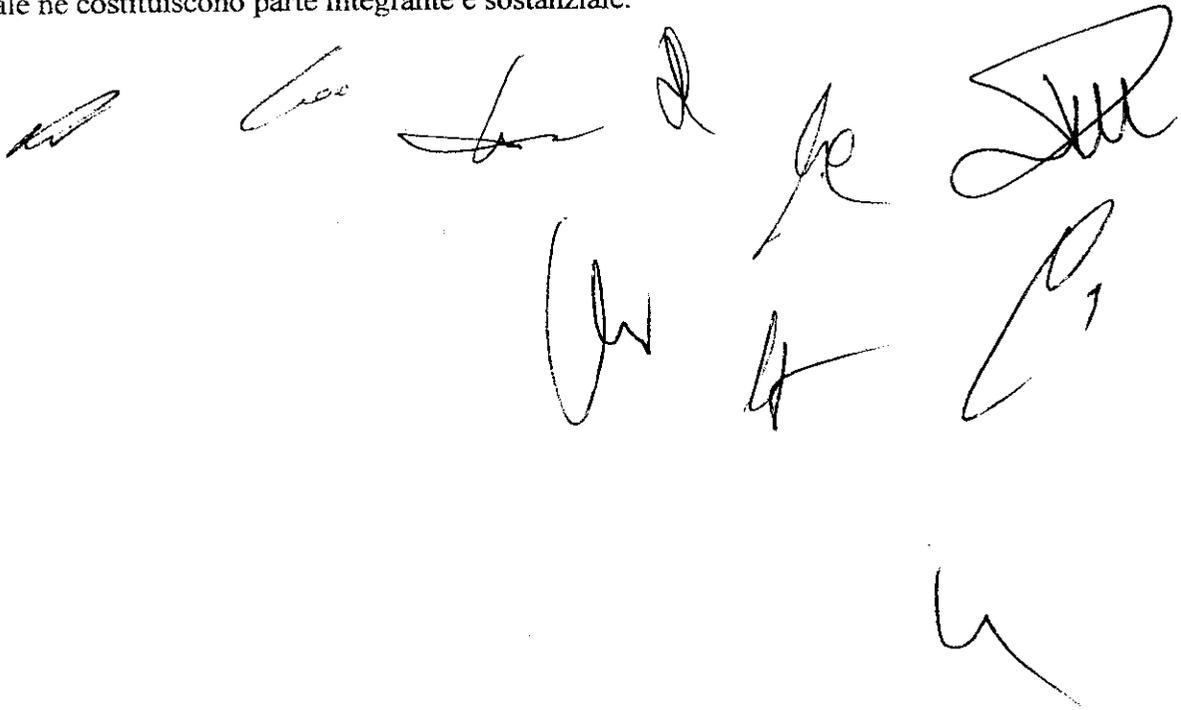
**VISTO** il CCNL per la disciplina del rapporto di lavoro temporaneo sottoscritto tra ARAN e OO.SS. in data 9 agosto 2000.

Per Copia Conforme

Esaminati i testi e la relativa disciplina normativa degli Istituti di che trattasi,

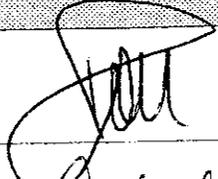
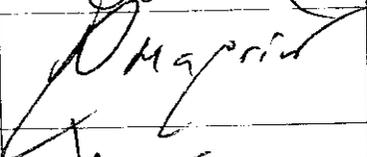
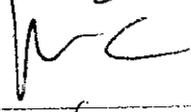
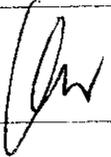
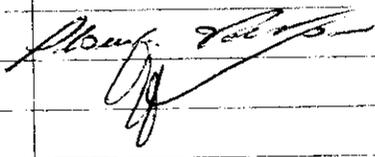
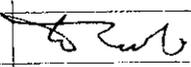
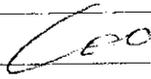
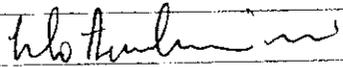
**ESPRIMONO**

Il proprio consenso sulla disciplina normativa per l'applicazione degli Istituti di lavoro concernenti:  
"Prestazioni di Lavoro Temporaneo - Sperimentazione dei contratti di Formazione e Lavoro-  
Lavoro a Tempo Parziale - Telelavoro", come definita nei rispettivi testi che allegati al presente  
verbale ne costituiscono parte integrante e sostanziale.



Per Copia Conforme



Delegazione Trattante P.P.		Nominativi	Firma
	Presidente	Dr. Roberto Tittarelli	
	Componente	Dr. Aldo Ciulla	
	Componente	Dr. Guido Magrini	
	Componente	Dr. Vincenzo Sagnotti	
	Componente	Dr. Adolfo Papi	
Delegazione Sindacale			
RSU	Titolare	Claudio Del Valli	
	"	Gianni Franco	
	"	Chiara Belardelli	
	"	Ferdinando Ferreri	
CGIL/FP/EE.LL.	Titolare	Luigi Cocumazzo	
	Supplente	Francesco Rocchi	
CISL/FPS	Titolare	Luigi Canali	
	Supplente	Vittorio Cao	
UIL/EE.LL.	Titolare	Sandro Biserna	
	Supplente	Carlo Ambrosini	
FNEL	Titolare	Roberto Cano	
	Supplente	Giorgio Serafini	
CSA	Titolare	Massimo Figorilli	
	Supplente	Luciano De Caterini	
DICCAP	Titolare	Giorgio Flammini	
	Supplente	Giuseppe Liberati	

Per Copia Conforme

# FORNITURA DI PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO NELLA REGIONE LAZIO

## Art. 1

### Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

1. La Regione Lazio intende avvalersi di contratti di lavoro temporaneo in conformità alle disposizioni dell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni; della legge 24 giugno 1997, n. 196, come modificata dall'art. 64 della legge 23 dicembre 1999, n. 488; del Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo sottoscritto tra L'ARAN e le organizzazioni sindacali in data 9 agosto 2000 e del CCNL successivo del personale del Comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritto in data 14 settembre 2000.
2. Per contratto di lavoro temporaneo si intende quello mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, "impresa fornitrice", pone uno o più lavoratori, "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti, a disposizione dell'ente che ne utilizza la prestazione lavorativa, "impresa utilizzatrice".
3. Il ricorso al lavoro temporaneo è improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze dell'organico.

## Art. 2

### Possibilità di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo

1. La Regione Lazio può stipulare i contratti di cui all'articolo precedente per il soddisfacimento di esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal D.Lgs. n. 29 del 1993.
2. In particolare il ricorso al lavoro temporaneo, nei limiti degli stanziamenti di bilancio e previa verifica delle effettive necessità, da effettuarsi con le organizzazioni sindacali, è previsto per le seguenti esigenze:
  - a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento regionale, anche al fine di sperimentarne la necessità;
  - b) in presenza di eventi eccezionali e non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
  - c) per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni, e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;

- d) per punte di attività o per attività anche a carattere stagionale o connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, ovvero per attività connesse allo svolgimento di progetti finalizzati, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
  - e) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
  - f) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standard predefiniti;
  - g) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, purché non sia vietato, ai sensi della normativa vigente, avvalersi della fornitura di lavoro temporaneo; in tal caso la durata del contratto può comprendere un periodo aggiuntivo massimo di un mese, antecedente l'assenza, qualora ciò sia necessario per il trasferimento delle conoscenze ed istruzioni utili all'espletamento della prestazione.
3. L'utilizzo del personale per prestazioni di lavoro temporaneo finalizzato alla sostituzione del personale in servizio di cui alla lettera g) del precedente comma non può superare la durata della sostituzione stessa.

#### Art. 3

#### Situazioni in cui è vietato il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo

1. La Regione Lazio si impegna a non ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo nei seguenti casi:
- a) per i profili della categoria A;
  - b) per i profili dell'area di vigilanza;
  - c) per i profili del personale educativo e docente;
  - d) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - e) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31.5.1999.

#### Art. 4

#### Limite alla fornitura di lavoro temporaneo

1. Il numero dei prestatori di lavoro temporaneo utilizzati dalla Regione Lazio non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, complessivamente considerato, con esclusione di quelli della cat. A, in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
2. In nessun caso nei confronti dei lavoratori temporanei si darà corso alla trasformazione della prestazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, e come ribadito dall'art. 11, comma 2, della legge n. 196 del 1997.

Art. 5

Modalità del contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta con una o più imprese fornitrici scelte a seguito delle normali procedure ad evidenza pubblica previste da norme legali o regolamentari in vigore nella Regione Lazio.
2. E' fatto divieto di attivare rapporti per l'assunzione del personale di cui trattasi con soggetti diversi dalle agenzie o imprese abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale o non iscritte all'albo di cui all'art. 2 della legge n. 196 del 1997.
3. Nel contratto di fornitura sono specificati i seguenti elementi:
  - a) il numero dei lavoratori richiesti;
  - b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
  - c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
  - d) l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;
  - e) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;
  - f) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

Nel contratto stesso inoltre sarà dato atto del rispetto da parte della Regione Lazio degli obblighi spettanti alla stessa in quanto impresa utilizzatrice ed in particolare:

- g) di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;
- h) di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;
- i) di obbligarsi, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, al pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice.

Art. 6

Diritti e doveri dei prestatori di lavoro subordinato

1. Ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo è corrisposto il compenso per la produttività collettiva, previsto per il personale regionale a tempo indeterminato delle categorie B e C, e per la categoria D, la retribuzione di posizione professionale nella misura minima. Tali compensi sono rapportati al periodo di lavoro prestato. La spesa relativa non è posta a carico del fondo di cui all'art. 3 del CCDI del 20.9.2000 ma è stanziata con l'atto che dispone l'utilizzazione dei suddetti lavoratori.
2. La Regione Lazio riconosce ai lavoratori temporanei l'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e la partecipazione alle assemblee del personale dipendente, secondo la disciplina in materia dettata dai contratti collettivi applicabili al personale del comparto Regioni - Autonomie locali.
3. La Regione Lazio si impegna ad assicurare ai lavoratori temporanei utilizzati tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati, secondo quanto previsto dai contratti collettivi dei dipendenti regionali a tempo indeterminato.
4. Il prestatore di lavoro temporaneo si impegna a svolgere la propria attività secondo le istruzioni impartite dalla Regione Lazio per l'esecuzione del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre a

conformarsi ai doveri d'ufficio e a ogni norma di legge, di regolamento, di quelle derivanti dai contratti collettivi sia nazionali che integrativi, validi per il personale regionale.

5. Al prestatore di lavoro temporaneo è riconosciuto il diritto di fruire dei servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti regionali, nel rispetto delle norme e delle disposizioni vigenti per tali servizi.

#### Art. 7

#### Diritti e doveri della Regione Lazio

1. La Regione Lazio provvederà alla tempestiva e preventiva informazione alla R.S.U. ed ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie del vigente C.C.N.L., sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi.
2. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza la Regione Lazio si riserva di fornire l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.
3. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo la Regione Lazio fornisce ai soggetti sindacali di cui al comma 1, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dall'art. 4 del presente accordo, nonché all'ARAN, quelle sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.
4. La Regione Lazio nel caso in cui utilizzi i prestatori di lavoro temporaneo in mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, ne informa i lavoratori interessati conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo n. 626 del 1994, e successive modificazioni ed integrazioni. La Regione osserva, altresì, nei confronti dei medesimi prestatori, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
5. La Regione Lazio si impegna a comunicare tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.
6. La Regione Lazio si impegna altresì a trasmettere all'impresa fornitrice il CCNL e il CCDI vigenti per i dipendenti regionali nonché a comunicare i relativi trattamenti retributivi e previdenziali.
7. La Regione Lazio si impegna a non utilizzare i prestatori di lavoro temporaneo per lo svolgimento di mansioni superiori a quelle per cui sono stati richiesti.
8. La Regione Lazio risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera c), della legge n. 196 del 1997, dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice, nonché, nel caso di mancato adempimento all'obbligo di informazione, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.
9. I prestatori di lavoro temporaneo non si computano nell'organico della Regione Lazio ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
10. La Regione Lazio risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.


Per Copia Conforme

U.3Y

4

24/04/01

# SPERIMENTAZIONE NELLA REGIONE LAZIO DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

In conformità alle disposizioni dell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni; dell'art. 3 del CCNL successivo del personale del Comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritto in data 14.9.2000, è dettata la seguente disciplina per la sperimentazione dei contratti di formazione e lavoro.

## Art.1

### Contratto di formazione lavoro

1. Il contratto di formazione e lavoro è un contratto di assunzione a tempo determinato, fermo restando la disposizione di cui all'art. 3, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, finalizzato allo scambio tra retribuzione e prestazione lavorativa supportata da un'esperienza formativa, per consentire al lavoratore l'acquisizione della professionalità necessaria per un suo inserimento nel mondo del lavoro.
2. La Regione Lazio, nel perseguire le finalità economico-sociali volte a favorire l'occupazione dei giovani, si impegna a sperimentare la stipulazione di contratti di formazione e lavoro entro l'anno 2001, previa verifica della disponibilità delle risorse economiche e delle capacità formative interne.
3. I contratti di formazione e lavoro sono stipulati:
  - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
  - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
4. Sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D.
5. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella categoria A.
6. Per le assunzioni di cui alla lett. a) del comma 3 è richiesto il possesso del titolo di studio della laurea. In tal caso il programma formativo è finalizzato ad assicurare l'acquisizione di esperienze e conoscenze di carattere operativo.

## Art. 2

### Modalità di costituzione dei contratti di formazione e lavoro.

1. I Direttori dei dipartimenti interessati propongono, entro il mese di marzo di ogni anno, al Dipartimento risorse e sistemi un progetto formativo, propedeutico alla stipulazione di contratti di formazione e lavoro nell'ambito delle risorse disponibili.
2. Il progetto, in conformità alla modulistica predisposta dall'Agenzia Lazio Lavoro, deve contenere:
  - a) l'indicazione delle professionalità per le quali stipulare il contratto e la categoria - posizione economica corrispondente;
  - b) il numero di contratti da stipulare;

U.3X 03/05/01

Per Copia Conforme

- c) il tempo di durata del contratto, che non può superare quella stabilita al comma 9, e che costituisce elemento essenziale del progetto e del successivo contratto individuale;
- d) le modalità di svolgimento dell'attività di formazione.
3. Con riferimento a quanto previsto alla lettera a) del comma precedente è data priorità ai progetti relativi alla formazione di professionalità tecniche di elevata specializzazione.
  4. Per i progetti formativi relativi alla lettera b) del comma 3 dell'art. 1, i progetti dovranno indicare il responsabile dell'addestramento che avrà cura di affiancare ai contrattisti, dipendenti regionali esperti nella materia e che relazionerà sui risultati dell'attività svolta.
  5. Nella formulazione del progetto il Direttore del dipartimento interessato, dovrà considerare che le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.
  6. Il progetto è adottato con determina del Direttore del Dipartimento risorse e sistemi, previa acquisizione del parere del Dirigente dell'Area C del Dipartimento stesso per quanto attiene alla fattibilità, nei tempi previsti, dell'attività formativa, e inviato all'Agenzia Lazio Lavoro per la relativa approvazione.
  7. Il periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, è non inferiore a 130 ore complessive per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 1 comma 3, lett. a), mentre non può essere inferiore a 20 ore per i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 1, comma 3, lett. b) ed è destinato, in questo secondo caso, alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.
  8. L'attività formativa si svolge nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto. Gli oneri della formazione non gravano sulle risorse di cui all'art. 23, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.
  9. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.
  10. La Regione Lazio si riserva la facoltà di apportare variazioni alle modalità del programma formativo nel rispetto della funzione del contratto, fermo restando il numero di ore programmate.

### Art. 3

#### Modalità di selezione del personale

1. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro, avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nella Regione Lazio, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
2. Qualora sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, l'avviamento a selezione riguarderà gli iscritti nelle liste di collocamento secondo le procedure vigenti.
3. Possono essere assunte con contratto di formazione e lavoro solo le persone con età compresa tra sedici e trentadue anni.
4. Il lavoratore, prima della stipulazione del contratto individuale, è tenuto ad attestare che non è in possesso della professionalità che costituisce lo scopo del programma formativo.

#### Art. 4

##### Il contratto individuale di formazione e lavoro

1. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato, a pena di nullità, in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e successive modificazioni, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso.
2. La durata del contratto è fissata, nel caso previsto dall'art. 1 comma 3, lett. a) in misura non superiore a 24 mesi e, nel caso previsto dalla successiva lett. b), in misura non superiore a 12 mesi.
3. Copia del contratto di formazione e lavoro è consegnata al lavoratore, unitamente ad una copia del progetto formativo.

#### Art. 5

##### Trattamento economico e normativo

1. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovuti.
2. Si applicano ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro le disposizioni concernenti l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999 e dal CCDI vigente per il personale regionale purché nel progetto sia previsto il finanziamento degli oneri conseguenti. Sono comunque esclusi i compensi per la produttività individuale in considerazione che tale tipologia di contratto comporta un'attività produttiva ridotta.
3. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:
  - la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi dell'art. 1, comma 3, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal medesimo comma 3, lett. a);
  - nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
4. Il periodo di prova è finalizzato al riscontro dell'idoneità ad acquisire la capacità professionale oggetto della formazione e alla dimostrazione della volontà di apprendimento.
5. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 3, art. 1, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1, B3, C1, D1 e D3).
6. La Regione si impegna, nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro, a rispettare i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

#### Art. 6

##### Cessazione e trasformazione del rapporto di formazione e lavoro

1. Il contratto di formazione e lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione, il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

U.3Y - 24/09/01

Per Copia Conforme

- malattia
  - gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
  - servizio militare di leva e richiamo alle armi
  - infortunio sul lavoro.
2. Prima della scadenza del termine stabilito nel progetto, il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
  3. Al termine del rapporto l'Amministrazione, per il tramite del responsabile del progetto formativo, attesta l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
  4. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nell'ambito dei posti disponibili come individuati dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.
  5. L'eventuale assunzione a tempo indeterminato avverrà a seguito di selezione per titoli ed esami, con riferimento ai requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, secondo i procedimenti vigenti per l'accesso dall'esterno alla Regione Lazio, dando un'adeguata valutazione ai risultati formativi conseguiti quali risultano dal relativo attestato.
  6. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.



Art. 7  
Norma finale e di rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente accordo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 del CCNL successivo a quello del 1.4.1999, del personale del Comparto Regioni - Autonomie locali siglato in data 5 luglio 2000 e, per quanto compatibili, quelle di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

Per Copia Conforme

## DISCIPLINA NELLA REGIONE LAZIO DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

In conformità alle disposizioni dell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni; di quelle di cui agli articoli 4, 5 e 6 del CCNL successivo del personale del Comparto Regioni - Autonomie locali, sottoscritto il giorno 14 settembre 2000, e di quelle di cui al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, è dettata la seguente disciplina per l'applicazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).

### Art. 1

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La Regione Lazio promuove nella propria organizzazione la diffusione di rapporti di lavoro a tempo parziale anche finalizzata a valorizzare la vita dei lavoratori per quanto attiene agli aspetti professionali, personali e sociali.
2. Ai fini del presente accordo si intende:
  - a) per «tempo pieno» l'orario normale di lavoro fissato dal vigente contratto collettivo relativo al personale del comparto Regioni-Autonomie locali;
  - b) per «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, che non sia inferiore al 30% di quello indicato alla lettera a);
  - c) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
  - d) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - e) per «lavoro supplementare o aggiuntivo» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro a tempo parziale, concordato fra le parti entro il limite del tempo pieno.

### Art. 2

#### Contingente dei posti di lavoro da riservare al tempo parziale

1. Il numero di lavoratori con contratto a tempo parziale non può superare, per ciascuna delle categorie contrattuali, la percentuale del 25% della dotazione organica del corrispondente personale a tempo pieno, verificata all'inizio di ciascun anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso all'unità superiore. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.



Per Conto Organico

2. L'amministrazione, valutate le proprie esigenze organizzative, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale, da concordare con le organizzazioni sindacali, individua annualmente, entro il limite massimo di cui al comma precedente e previa informazione alle organizzazioni sindacali seguita, su richiesta, da incontro, i posti che intende riservare al part time indicando il tipo di articolazione oraria della prestazione (orizzontale o verticale o mista) nonché la percentuale della prestazione stessa, ed eventualmente le strutture nelle quali sono collocati i posti.
3. Il Dipartimento risorse e sistemi pubblicizzerà, tramite gli uffici competenti, e attraverso la rete INTRANET, il numero dei posti disponibili riservati ai rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dei commi precedenti, in tempo utile per la presentazione delle domande.
4. Il contingente di cui al comma 1 è elevato di un ulteriore 10 % in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni riferite alla propria famiglia anagrafica, alle persone verso le quali è previsto l'obbligo di alimenti, ai parenti o affini sino al terzo grado, anche se non conviventi:
  - assistenza ad uno dei soggetti di cui sopra affetto da:
    - a) patologie acute e/o croniche che determinano una duratura riduzione o perdita dell'autonomia personale;
    - b) patologie acute e/o croniche che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento del genitore o del soggetto che esercita la potestà;
  - dipendente o parente sino al terzo grado tossicodipendente;
  - decesso del coniuge in presenza di figli minori a carico.

L'incremento del 10% è riservato al solo personale che si trova nelle situazioni sopra indicate e, in tali casi, le domande sono presentate senza limiti temporali.
5. La Regione Lazio informa con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario, secondo quanto previsto dal successivo articolo 7.

### Art. 3

#### Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere orizzontale o verticale o una combinazione delle due modalità. La Regione Lazio garantisce almeno tre moduli orari di articolazione oraria del servizio prestato.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno.

### Art. 4

#### Modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è costituito:
  - a) mediante assunzione dall'esterno di lavoratori direttamente con un rapporto part-time, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato;
  - b) mediante trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a part-time.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular stamp that reads "DIPARTIMENTO RISORSE E SISTEMI" around the perimeter. The signatures are written over the text of Article 4 and extend into the footer area.

2. I posti di lavoro part-time vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, *eventualmente*, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive vigenti per la Regione Lazio.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, qualora l'amministrazione non abbia provveduto ad individuare, ai sensi del comma 2 dell'art. 2, i posti riservati al part-time e negli altri casi previsti dai contratti nazionali.
4. Il dipendente interessato alla costituzione di un rapporto di lavoro part-time deve presentare domanda dal 1° al 30 giugno o dal 1° al 31 dicembre di ciascun anno. Le domande presentate fuori di tali termini si considerano presentate il primo giorno dei suddetti periodi; in tal caso non trova applicazione la trasformazione automatica di cui al comma 3. Nella domanda deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.
5. Le richieste debbono essere presentate al dirigente della struttura di appartenenza e al Dipartimento risorse e sistemi che entro il mese di luglio e di gennaio di ciascun anno provvede all'istruttoria, a formare la graduatoria degli aventi diritto, a stipulare i relativi contratti individuali previa acquisizione del parere del dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio. Il dirigente della struttura interessata, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio. Il contratto individuale che regola il rapporto di part-time è stipulato anche nel caso in cui è decorso il termine di 60 giorni dalla richiesta senza che l'amministrazione si sia pronunciata nel merito, purché la richiesta sia completa e conforme alle disposizioni vigenti nella Regione Lazio in materia di lavoro a tempo parziale.
6. Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale sia superiore ai contingenti del 25% e del 10%, di cui ai commi 1 e 4 dell'art. 2, viene data la precedenza:
  - a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
  - c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
7. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa, della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
8. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente qualora l'amministrazione non provveda alla loro preventiva definizione e nel caso in cui il posto rientri tra quelli riservati per le gravi situazioni familiari.

#### Art. 5

#### Diritti e doveri del personale

1. L'amministrazione si impegna in tutti gli atti che riguardano i lavoratori a tempo parziale a rispettare il principio della non discriminazione, diretta ed indiretta.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

3. Il dipendente è tenuto a comunicare al Dirigente della struttura di appartenenza e al Dipartimento risorse e sistemi, all'atto della richiesta del part time, l'attività esterna che intendesse svolgere, inoltre è tenuto, entro quindici giorni, a comunicare alle suddette strutture regionali, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna per il rilascio dell'autorizzazione all'espletamento della stessa.
4. Il Dipartimento risorse e sistemi, valutate le eventuali cause di incompatibilità o di conflitto d'interessi, autorizza il dipendente all'espletamento dell'attività lavorativa esterna. Qualora il provvedimento motivato di diniego non venga emanato entro 30 giorni dalla richiesta dell'interessato, la relativa autorizzazione si intende rilasciata.
5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione del posto, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
6. I dipendenti direttamente assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

#### Art. 6

#### Cause di esclusione e di incompatibilità delle prestazioni a tempo parziale

1. Sono esclusi dai rapporti di lavoro a tempo parziale i dipendenti della categoria D cui è stata attribuita la posizione organizzativa di massimo livello di cui all'art. 4, comma 4, del CCDI del 20 settembre 2000, a meno che i titolari delle stesse non esprimano espressa rinuncia all'incarico. Pertanto gli stessi sono esclusi dalla base per il calcolo della percentuale del 25% della dotazione organica.
2. Non è consentito lo svolgimento di un'altra attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, quando:
  - a) la prestazione lavorativa a tempo parziale sia superiore al 50% di quella a tempo pieno;
  - b) l'attività che il dipendente intende svolgere rientra tra quelle riconosciute incompatibili con gli interessi istituzionali della Regione Lazio;
  - c) vi sia un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente e l'attività di servizio.
3. Le attività di cui al punto b) del comma precedente saranno definite nell'apposito Regolamento regionale al fine di individuare quelle che sono causa di interferenza con i compiti istituzionali della Regione Lazio, dandone informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.
4. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente e la specifica attività di servizio, l'amministrazione nega l'autorizzazione a svolgere tale attività, ovvero, se tale conflitto dovesse manifestarsi successivamente, il dipendente è tenuto a rinunciare all'attività esterna. A tal fine tutte le comunicazioni relative all'attività esterna sono inviate alla struttura ispettiva competente.
5. Possono essere esercitate, senza rilascio di preventiva autorizzazione da parte dell'amministrazione, le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro, nonché le attività non remunerate che rappresentano espressione di diritti della personalità costituzionalmente garantiti.

Art. 7

Lavoro supplementare o aggiuntivo

1. L'amministrazione regionale si riserva la facoltà di richiedere al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
2. Il lavoro aggiuntivo è autorizzato solo previo espresso consenso del lavoratore nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese, e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
3. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. successivo del 14.9.2000, maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo del 10% della durata dell'orario di lavoro. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), con una maggiorazione pari al 15%.
5. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale, la percentuale di maggiorazione è elevata al 50%.
6. E' fatto divieto nella Regione Lazio, fatti salvi casi di eccezionali esigenze di funzionalità delle strutture, di autorizzare prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale. Le eccezionali esigenze devono essere debitamente motivate dal dirigente della struttura interessata, fermo restando l'accertamento di eventuali responsabilità se le motivazioni stesse, relative all'eccezionalità della situazione, non siano ritenute adeguate.
7. E' di norma escluso il consolidamento, nell'orario di lavoro, del lavoro aggiuntivo o straordinario. L'eventuale consolidamento può essere consentito, per non oltre un anno e sei mesi, su richiesta del lavoratore, in presenza delle seguenti condizioni:
  - sia svolto in via non meramente occasionale;
  - rientri nei limiti di cui ai commi 2 e 4;
  - sia stato svolto per più di sei mesi;
  - previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo o straordinario già svolto.
8. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità elastiche, se consentito, è ammessa esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230 (quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, purché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione).

Per Copia Conforme

Art. 8

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
3. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese quelle per malattia.
4. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
5. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
6. Al personale in part-time sono riconosciuti per intero i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, quali, la produttività individuale di risultato cui all'art. 4 del CCDI; gli incentivi di cui all'articolo 18 della legge n. 109 del 1994 e quelli spettanti al personale che presta servizio presso l'Avvocatura regionale, ai sensi delle norme vigenti, e l'indennità per il personale docente dei centri di formazione professionale. La produttività individuale ed i compensi suddetti sono corrisposti al personale part time con le stesse modalità e criteri previsti dal CCDI per i dipendenti a tempo pieno. Sono altresì riconosciute al personale in part-time le altre indennità come indicate nella tabella allegato 1.
7. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
8. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554 del 1988, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 9

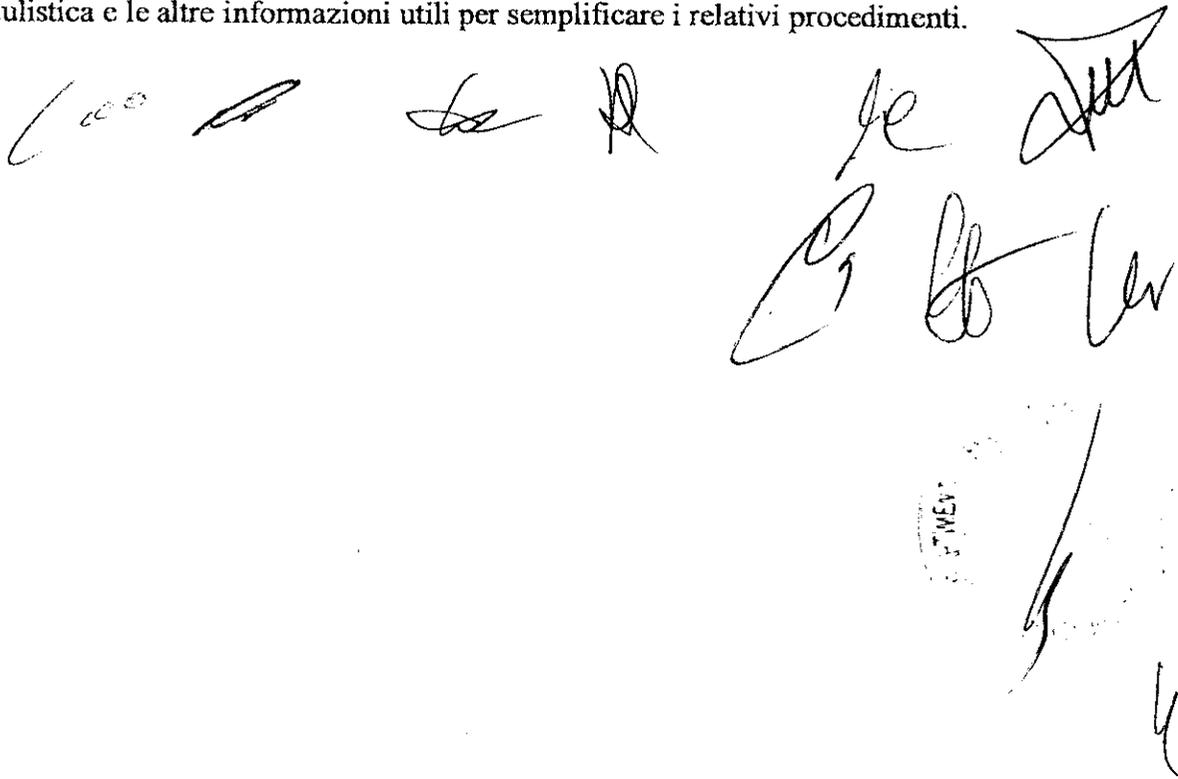
Disposizioni finanziarie

1. Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sono destinate *per il 50%* alla costituzione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999, per l'attuazione della nuova classificazione del personale e per la rimanente parte a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti, della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni.
2. Nel caso in cui l'amministrazione regionale non abbia provveduto ad individuare i posti destinati al rapporto di lavoro a tempo parziale, i risparmi di spesa conseguenti alla trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale costituiscono, ai sensi dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662 del 1996, dell'art. 39, comma 27, della legge n. 449 del 1997 e dell'art.15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, per il 30% economie di bilancio, per il 50% sono utilizzate per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle limitazioni di legge. L'ulteriore quota del 20% è destinata al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette

finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio e sono annualmente destinate all'attuazione della nuova classificazione del personale, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi.

Art. 10  
Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 61 del 2000.
2. Le assunzioni di cui all'articolo 13 della legge regionale n. 25 del 1996 per le strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo e di direzione politica possono avvenire a tempo parziale, assicurando che la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non sia superiore al contingente assegnato alla struttura interessata.
3. In sede di prima attuazione l'individuazione dei posti di cui all'articolo 2, comma 2, avverrà entro trenta giorni dall'approvazione del regolamento di cui al comma 5.
4. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie in materia di lavoro a tempo parziale possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato.
5. L'amministrazione si impegna ad approvare entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di concertazione un regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale. Inoltre sarà cura dell'amministrazione pubblicare e diffondere, anche tramite Intranet, un manuale informativo in cui sarà illustrata la disciplina vigente nella Regione Lazio nonché la modulistica e le altre informazioni utili per semplificare i relativi procedimenti.

The image shows several handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others. There is also a circular stamp with some illegible text inside, and a vertical line or signature extending downwards from the stamp area.

Per Copia Conforme

# SPERIMENTAZIONE NELLA REGIONE LAZIO DEL TELELAVORO

In conformità alle disposizioni dell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni; del Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del telelavoro sottoscritto tra L'ARAN e le organizzazioni sindacali in data 23 marzo 2000; del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, e dell'art. 1 del CCNL successivo del personale del Comparto Regioni - Autonomie locali, sottoscritto in data 14.9.2000, è dettata la seguente disciplina per la sperimentazione del telelavoro.

## Art. 1 Telelavoro

1. Il telelavoro è la modalità di espletamento della prestazione lavorativa caratterizzata dalla modificazione del luogo di adempimento della prestazione stessa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici.
2. Ai fini del presente accordo si intende:
  - a) per «telelavoro», nell'ambito del più generale contesto del lavoro a distanza, la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente regionale in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione necessarie a consentire il collegamento con l'amministrazione regionale;
  - b) per "sede di lavoro" quella dell'ufficio regionale al quale il dipendente è assegnato;
  - c) per "postazione di telelavoro" il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici per lo svolgimento dell'attività di telelavoro.
3. Il telelavoro, a seconda del luogo di adempimento della prestazione, si distingue in:
  - telelavoro domiciliare, quando la prestazione dell'attività lavorativa è svolta al domicilio del dipendente;
  - telelavoro a distanza, quando la prestazione dell'attività lavorativa è svolta in centri - satellite, appositamente attrezzati, al di fuori dalla sede dell'ente e del controllo diretto di un dirigente.

L'amministrazione si riserva di verificare, successivamente all'attivazione delle tipologie suddette, la possibilità di sperimentare ulteriori forme di telelavoro flessibili anche miste.

4. Le disposizioni del presente accordo, se non diversamente specificato, si intendono valide per entrambe le tipologie di cui al comma precedente.
5. Il ricorso al telelavoro è finalizzato alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e alla realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

## Art. 2

### Modalità di realizzazione dei progetti per il ricorso al telelavoro

1. La Giunta regionale individua, nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, e sulla base delle proposte dei Direttori di dipartimento, gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.

U3Y

Per Copia Conforme

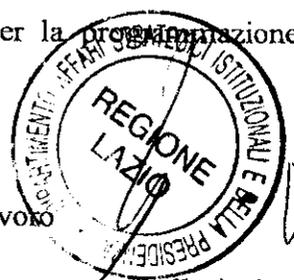
27/04/01

2. Le proposte dei Direttori di dipartimento dovranno essere redatte in forma di progetto, in cui sono indicati:
  - a) gli specifici obiettivi che si intendono raggiungere e le attività interessate;
  - b) il responsabile del progetto;
  - c) il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento distinti per tipologia professionale;
  - d) le tecnologie necessarie ed i sistemi di supporto;
  - e) le modalità di effettuazione delle prestazioni;
  - f) i parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere;
  - g) il numero dei rientri presso la sede originaria, conformemente a quanto previsto nell'art. 5;
  - h) la durata (non inferiore a sei mesi);
  - i) le modalità di realizzazione del progetto;
  - j) i costi e i benefici, diretti e indiretti;
  - k) i criteri di verifica dell'attività svolta, orientati ai risultati che si intendono perseguire.
3. Il progetto individua, altresì, le ricadute in termini organizzativi, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie, ovvero:
  - a) i risultati in termini di razionalizzazione e semplificazione dell'attività lavorativa della struttura proponente;
  - b) l'eventuale miglioramento dell'organizzazione del lavoro, in termini di economicità e qualità del servizio.
4. Il progetto, infine, indica, gli interventi di formazione e di aggiornamento che si rendono necessari per il personale in telelavoro, concordati con la struttura regionale competente alla formazione.
5. Del progetto di telelavoro è data preventiva informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, i quali possono richiedere, entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione, un incontro per l'esame del progetto stesso, o comunque inviare osservazioni scritte.
6. Il progetto è approvato, sulla base della deliberazione della Giunta regionale di cui al comma 1, dal Direttore del dipartimento competente, di concerto con il Direttore del dipartimento risorse e sistemi, anche per gli aspetti informatici e formativi.
7. La Regione Lazio si riserva la facoltà, mediante appositi accordi di programma, di concordare forme di collaborazione con altre amministrazioni volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.
8. E' escluso, in fase di sperimentazione, il ricorso a soggetti terzi per la programmazione, l'organizzazione e la gestione del telelavoro.

### Art. 3

#### Ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro

1. Le professionalità che potranno essere utilizzate per i progetti di telelavoro sono quelle incluse nelle categorie C e D.
2. L'amministrazione si impegna a richiedere a tutti i Direttori di dipartimento un'informativa in ordine alle professionalità, di cui alle categorie del comma precedente, che possono essere interessate allo svolgimento di progetti di telelavoro, anche previa indizione di una conferenza di servizio interna al dipartimento. Il Dipartimento risorse e sistemi, sulla scorta di tali informative e, tenuto conto della riformulazione dei nuovi profili professionali, predispone un elenco delle professionalità interessate, dandone comunicazione alle organizzazioni sindacali per l'eventuale attivazione di un apposito tavolo di concertazione.



U3Y

24/04/01

#### Art. 4

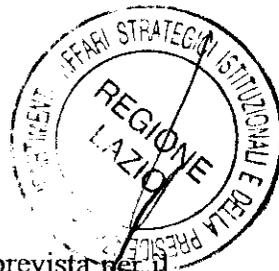
#### Modalità di assegnazione dei dipendenti al telelavoro

1. L'adesione dei dipendenti all'effettuazione della prestazione mediante telelavoro è volontaria e non può essere disposta d'ufficio dall'amministrazione. Essa avviene sulla base di avvisi del Direttore del Dipartimento competente che sono portati a conoscenza dei dipendenti dello stesso dipartimento, dandone comunicazione al Dipartimento risorse e sistemi. Gli avvisi sono pubblicati sulla rete interna Intranet.
2. E' possibile inserire nel progetto anche lavoratori appartenenti ad altri dipartimenti, qualora le professionalità richieste non siano presenti o disponibili all'interno del dipartimento che presenta il progetto, e previo nulla osta del Direttore del Dipartimento di appartenenza del dipendente.
3. L'assegnazione al telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, avviene, alle condizioni previste dal progetto, sulla base di graduatorie, dando la priorità a coloro che già svolgono le mansioni previste nel progetto o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.
4. Nel caso che le richieste pervenute siano superiori al numero delle posizioni previste nel progetto, sono applicati, fermo restando quanto previsto dal comma precedente, nell'ordine, i seguenti criteri di scelta:
  - a) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
  - b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
  - c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

#### Art. 5

#### Modalità di effettuazione della prestazione

1. La prestazione di telelavoro è effettuata nel rispetto della quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede.
2. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere.
3. In ogni giornata di lavoro, il dipendente concorda con il responsabile del progetto due periodi di un'ora ciascuno, fissati nell'ambito del modulo orario applicato nella "sede di servizio", nel quale è a disposizione per comunicazioni di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi è di 30 minuti.
4. Considerato che la distribuzione del tempo di lavoro è a discrezione del lavoratore, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
5. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili, purché opportunamente documentati, ai fini del completamento dell'orario di lavoro.
6. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, dandone preventiva informazione alle organizzazioni sindacali aziendali, richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.
7. Il dirigente della struttura interessata, sentito il responsabile di progetto, se diverso, e i lavoratori che vi partecipano, stabilisce la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria in relazione alle caratteristiche del singolo progetto, in numero comunque non inferiore ad un giorno per settimana.



UB3Y  
Per Copia Conforme

24/04/01

Art. 6  
Obblighi dell'amministrazione regionale

1. La Regione Lazio si impegna, d'intesa con le organizzazioni sindacali, a garantire che il lavoratore non venga escluso dal sistema di relazioni personali e collettive, in particolare in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi organizzativi, anche con l'utilizzo delle tecnologie informatiche quali la posta elettronica.
2. L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione, installare e collaudare la "postazione di telelavoro" ed a sostenere gli oneri relativi, compresi quelli per la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto, nonché le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, di comunicazione e strumentali necessarie per lo svolgimento del telelavoro sono concesse al lavoratore in comodato gratuito, per tutta la durata del progetto.
3. Sono altresì a carico dell'amministrazione i collegamenti telematici e relative spese di gestione e di manutenzione, necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro.
4. L'amministrazione garantisce, previa una specifica analisi dei rischi, adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la "postazione di telelavoro" ed il proprio sistema informativo.
5. Nell'ambito del piano formativo regionale, saranno individuate apposite iniziative per la diffusione e la conoscenza del telelavoro, coinvolgendo anche i dirigenti interessati, e curando in particolare gli aspetti delle condizioni di sicurezza per il lavoratore e per le persone che eventualmente vivono in ambienti prossimi allo spazio utilizzato per il telelavoro.
6. I dati raccolti tramite il meccanismo di valutazione di cui all'art. 9, possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.
7. L'amministrazione, congiuntamente all'attivazione del telelavoro, istituisce, d'intesa con le organizzazioni sindacali aziendali, una bacheca sindacale elettronica ed assicura i collegamenti per l'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.
8. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa, in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

Art. 7  
Assicurazioni

1. L'amministrazione regionale, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
  - danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
  - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.
2. E' altresì assicurata la copertura assicurativa INAIL.

Per Copia Conforme

Art. 8  
Diritti e doveri del dipendente

1. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto, non pregiudica per il lavoratore le opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione, riconosciute ai lavoratori che operano in sede.
2. L'assegnazione al telelavoro è revocabile a richiesta del lavoratore o dell'amministrazione secondo le modalità di cui ai commi seguenti.
3. Il lavoratore può richiedere per iscritto all'amministrazione la riassegnazione al lavoro in sede nel rispetto delle condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto) o, prima della scadenza del progetto, per nuove, imprevedibili e gravi esigenze familiari, adeguatamente documentate.
4. La riassegnazione alla sede di lavoro originaria, nel caso del comma precedente, avviene, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. L'amministrazione può disporre d'ufficio la riassegnazione al lavoro in sede per comprovate esigenze di servizio. In tale caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, di norma entro 10 giorni, elevati a 20 giorni nel caso di cui all'art. 4, comma 4, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto e comunque alla scadenza del progetto stesso.
6. 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. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza preventiva autorizzazione dell'ente.
7. Il lavoratore si impegna ad utilizzare le attrezzature messe a disposizione secondo le norme di buona diligenza previste dal codice civile ed è tenuto a risarcire l'ente per danni dovuti a dolo o colpa grave.
8. Il trattamento economico e normativo del dipendente che presta la sua attività in una delle modalità del telelavoro è quello vigente per il restante personale regionale, ad eccezione dei buoni pasto, del lavoro straordinario, dell'indennità per attività disagiate, turnazione, ~~incompatibilità~~. In ogni caso è assicurato al lavoratore in telelavoro un controllo più frequente, rispetto agli altri dipendenti regionali, per quanto attiene alla tutela della salute e della sicurezza del lavoro.
9. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore viene informato attraverso una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.
10. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente, per la struttura di appartenenza.

Art. 9  
Valutazione della prestazione e controllo

1. L'amministrazione si impegna ad informare preventivamente il lavoratore circa le modalità di valutazione della prestazione di telelavoro.
2. La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza del dipendente, alla stregua dei parametri indicati nel progetto di telelavoro.
3. I parametri suddetti tengono conto, fatte salve le specificità del telelavoro, dei criteri di valutazione previsti dal CCDI per il restante personale regionale.
4. Nessun dispositivo di controllo può essere attivato ad insaputa del dipendente.

U3Y

24/04/01

Art. 10

Telelavoro al domicilio del dipendente

1. La prestazione di telelavoro può effettuarsi al domicilio del dipendente, a condizione che sia disponibile un ambiente di lavoro conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.
2. La Regione Lazio verifica preventivamente, tramite propri incaricati, l'esistenza delle condizioni di sicurezza di cui al comma precedente, senza con questo assumersi oneri in caso di mancata conformità.
3. Il lavoratore è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alla "postazione di lavoro" domestica da parte degli addetti alla manutenzione, del responsabile della prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per le verifiche di competenza. Il lavoratore deve attenersi strettamente alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.
4. L'amministrazione corrisponde al dipendente una somma forfetaria per il consumo di energia elettrica e per la bolletta telefonica calcolata con riferimento ai consumi medi regionali a parità di prestazione, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi suddetti. L'importo di tale somma sarà erogata con una cadenza predeterminata, fissata dal progetto, e sarà comunque rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro. In alternativa, le parti possono concordare l'attribuzione di una somma forfetaria pari all'indennità di reperibilità per sei giorni al mese, oltre l'attribuzione di un telefono cellulare, rimanendo le altre spese a carico dell'interessato. In questo caso il dipendente assicura la propria reperibilità oltre che nelle ore di cui all'articolo 5, comma 3, per la durata del normale orario di lavoro.
5. In alternativa al rimborso telefonico forfetario l'amministrazione installa una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro.

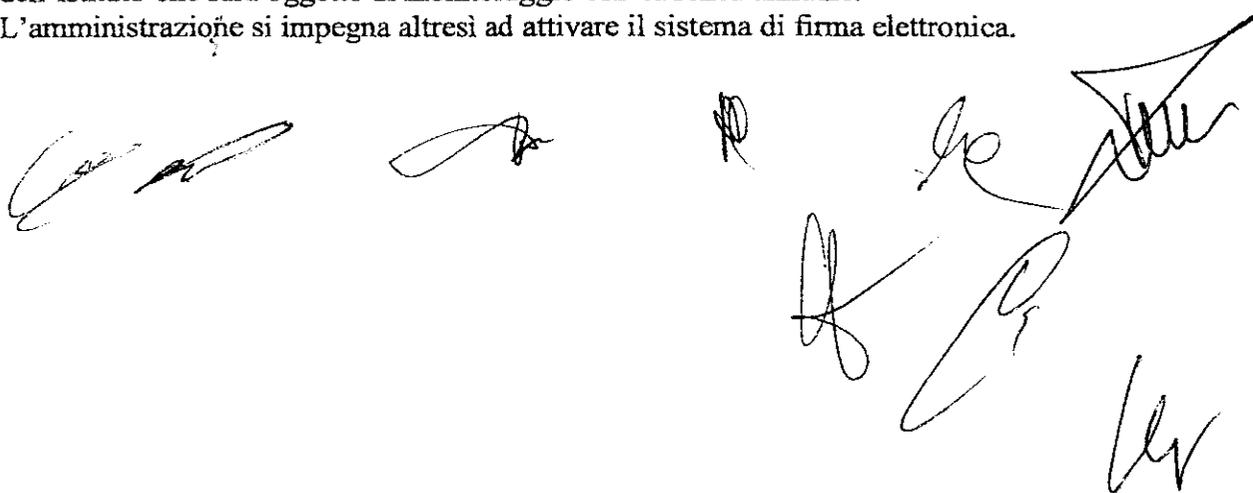
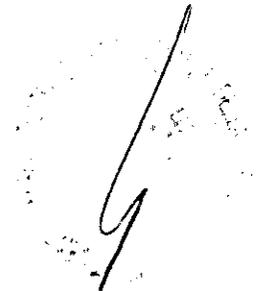
Art. 11

Telelavoro presso centri appositamente predisposti

1. L'amministrazione regionale, qualora siano interessati al telelavoro soggetti residenti nello stesso comune o in comuni limitrofi, comunque diversi da quello sede di lavoro, o in una zona del comune di Roma, lontana dalla sede di lavoro, può, su segnalazione degli interessati o d'ufficio, individuare un immobile da adibire a sede della postazione di telelavoro.
2. Nel reperimento di tali sedi viene data la preferenza agli immobili regionali disponibili.
3. Sempre a tal fine, l'amministrazione regionale stabilisce contatti con gli enti territoriali della regione e gli enti regionali o sub regionali, per l'utilizzo di immobili, di cui i suddetti enti abbiano la disponibilità.
4. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.
5. Si applicano, in particolare per quanto riguarda l'assunzione delle spese di installazione e manutenzione delle attrezzature, di rispetto delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori, le disposizioni al riguardo previste nei precedenti articoli.

Art. 12  
Attivazione del telelavoro

1. L'amministrazione provvederà all'attivazione del telelavoro compatibilmente con l'avanzamento del progetto RUPA (Rete unitaria delle pubbliche amministrazioni) e conseguentemente alla specificazione da parte dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione delle regole tecniche per il telelavoro, ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. n. 70 del 1999. Sino ad allora, d'intesa con l'Area Informatica, sarà incentivata una sperimentazione dell'istituto che sarà oggetto di monitoraggio con cadenza annuale.
2. L'amministrazione si impegna altresì ad attivare il sistema di firma elettronica.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle section of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.A small, handwritten mark or signature, possibly a checkmark or a short signature, located in the lower right quadrant of the page.A large, handwritten signature in black ink, positioned in the lower right area of the page.

Per Carlo Confalonieri

A handwritten signature in black ink, located below the typed name "Per Carlo Confalonieri".

Art. 8  
Rapporti con l'impresa fornitrice

1. L'impresa fornitrice dovrà corrispondere al prestatore di lavoro temporaneo utilizzato dalla Regione Lazio un trattamento economico iniziale di categoria (B1, B3, C1, D1, D3) non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari categoria della stessa Regione Lazio.
2. L'impresa fornitrice dovrà impegnarsi altresì a versare al Fondo di cui all'art. 5, comma 2, della legge n. 196 del 1997, un contributo nell'importo stabilito dalle norme vigenti.
3. L'impresa fornitrice si obbliga a provvedere al versamento degli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative nonché ad ottemperare agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.
4. L'impresa fornitrice, nel caso in cui le prestazioni dei lavoratori utilizzati dalla Regione Lazio non fossero adeguate a quanto richiesto, è tenuta, su semplice richiesta del Dirigente regionale competente, con ogni onere a suo carico, alla loro immediata sostituzione. In caso contrario il relativo contratto di fornitura si intende risolto di diritto.
5. Nel caso di assenze del lavoratore temporaneo per ferie e malattie che superino il 10% della durata del singolo contratto di fornitura, la società fornitrice si impegna all'immediata sostituzione del lavoratore; in tal caso la Regione corrisponderà solo il costo delle ore effettivamente prestate.

Art. 9  
Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia alle disposizioni indicate all'art. 1, comma 2, ed in particolare a quelle della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni ed integrazioni.

Per Copia Conforme