Istituto Nazionale
Previdenza Sociale

Direzione centrale Sviluppo e Gestione risorse umane☐
☐
Direzione centrale Organizzazione☐
☐
Direzione centrale Sistemi informativi e Telecomunicazioni ☐
☐
Direzione centrale Pianificazione e Controllo di gestione☐

Roma, 22 Luglio 2008

Circolare n. 80

Allegati 1

Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e Dirigenti Medici

e, per conoscenza,

Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali

OGGETTO: ||disposizioni attuative dell'Accordo Nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare|||

SOMMARIO:

1. *Definizioni*
2. *Accesso al progetto di telelavoro*
3. *Attività telelavorabili*
4. *Progetto sperimentale di telelavoro*
5. *Progetto individuale di struttura*
6. *Strumenti di telelavoro*

7. *Modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro*
8. *Rientri periodici e riunioni*
9. *Obbligo di riservatezza sui dati trattati dal telelavoratore*
10. *Standards qualitativi e quantitativi della prestazione di telelavoro*
11. *Misure di prevenzione e protezione – Informazioni generali sui rischi*
12. *Diritti sindacali*
13. *Formazione*
14. *Copertura assicurativa*
15. *Risorse finanziarie*
16. *Iter procedurale*

Premessa

Con le presenti disposizioni viene data attuazione all'Accordo nazionale sul progetto sperimentale di telelavoro domiciliare, sottoscritto il 14 dicembre 2007 ai sensi dell'art. 34 del Contratto Collettivo di Comparto del 14/2/2001. Esso si applica a tutto il personale delle Aree professionali A, B, C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori a tempo determinato o in periodo di prova, i dirigenti, i professionisti, i titolari di posizioni organizzative di cui all'art. 17 del CCNL 16.2.1999 e del personale destinatario dell'art. 15, comma 1, della L. n.88/1989, salvo quanto previsto dall'art. 10 comma 3 del citato Accordo.

Le parti si danno atto del carattere sperimentale dell'Accordo e, a tal fine, concordano sulla volontarietà e reversibilità dei progetti sperimentali di telelavoro disciplinati dalle seguenti disposizioni attuative. In questa prima fase la sperimentazione sarà attuata esclusivamente presso le Sedi provinciali e subprovinciali e le Agenzie.

Copia della presente circolare dovrà essere consegnata a cura del Dirigente responsabile della struttura al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro.

1. Definizioni

Nelle presenti disposizioni attuative l'espressione:

a. "prestazione di telelavoro" indica il trattamento o l'elaborazione di dati svolta con strumenti di telelavoro presso il domicilio del telelavoratore oppure in altro luogo espressamente indicato dallo stesso, ubicato al di fuori delle strutture dell'Istituto;

b. "progetto sperimentale di telelavoro" indica il progetto redatto dal Direttore di struttura e inviato all'Osservatorio di cui all'art. 6 dell'Accordo nazionale, con il quale vengono stabilite, nel rispetto della presente disciplina e delle esigenze funzionali della Sede, le attività telelavorabili, le tipologie professionali, il numero delle posizioni e le risorse da destinare alla sperimentazione (art. 16 dell'Accordo nazionale);

c. “progetto individuale di struttura” individua i compiti da assegnare al telelavoratore, le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa a distanza, i tempi, i costi, gli obiettivi da raggiungere, le necessarie verifiche e viene redatto dal dirigente responsabile della struttura territoriale di appartenenza del telelavoratore (art. 17 dell’Accordo nazionale);

d. "contratto individuale di telelavoro" indica l'accordo concluso tra il telelavoratore e l’Amministrazione con cui si stabiliscono il contenuto, la durata, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, i diritti e i doveri del telelavoratore, la collocazione temporale delle fasce di reperibilità, i rientri nella sede di servizio, la compensazione delle spese connesse al funzionamento della postazione e ogni altro elemento relativo al rapporto di telelavoro;

e. "telelavoratore" indica il dipendente dell'Istituto che svolge una prestazione di telelavoro;

f. "strumenti di telelavoro" indica le apparecchiature informatiche, comprensive sia dell'hardware che del software, nonchè quelle telematiche necessarie per svolgere la prestazione di telelavoro;

g. "postazione di telelavoro" indica il complesso degli strumenti di telelavoro specificati al precedente punto f), i relativi supporti, la sedia, il piano di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza nonché, eventualmente, gli accessori opzionali e le apparecchiature necessarie per lo svolgimento delle videoconferenze.

2. Accesso al progetto di telelavoro

L’accesso al progetto di telelavoro avviene a richiesta del dipendente. Possono presentare la domanda di telelavoro i dipendenti in servizio a tempo indeterminato indicati in premessa, con orario di lavoro a tempo pieno o parziale, che si trovano nella necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o familiari.

In via sperimentale e transitoria le iniziative di telelavoro per l’anno 2008 potranno essere attivate a partire dal *1° agosto.* Presso ogni struttura sperimentale, qualora il numero delle domande superi il numero di posizioni disponibili individuate nel progetto sperimentale di telelavoro, si formeranno le relative graduatorie per le quali si applicano i seguenti criteri di priorità:

- disabilità psicofisica del dipendente certificata da struttura pubblica competente 6 pt
- assistenza a parenti o affini entro il 3° grado e conviventi in situazione di handicap accertata ai sensi dell’art. 4 comma 1 L. 104/92 5 pt
- figli in età 0/3 anni 5 pt
- figli in età 4/8 anni 4 pt
- figli in età 9/14 anni 3 pt

- genitore solo[*] 3 pt
- distanza tra abitazione e sede di lavoro superiore a 10 km 1 pt

I punteggi indicati sono fra loro cumulabili. La domanda di ammissione al telelavoro dovrà essere corredata da idonee certificazioni o dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR. 445/2000 e successive modificazioni e integrazioni nonché dalle previste certificazioni sanitarie ove necessarie.

3. Attività telelavorabili

Possono formare oggetto del telelavoro domiciliare, nella presente fase sperimentale le seguenti attività:

- attività *on line*

- Area assicurato pensionato: tutte le attività
- Prestazioni a sostegno del reddito: domande on line relative ai trattamenti di disoccupazione ordinaria;
- Agricoltura: iscrizione di aziende agricole (DA), iscrizione di CD/CM, emissione di provvedimenti di disconoscimento dei rapporti di lavoro, istruttoria delle domande di rateazione, sistemazione di pagamenti F24, aggiornamento archivio ARLA;
- Soggetto contribuente: attribuzione degli inquadramenti, gestione dei ricicli e delle note di rettifica.

- *attività off line*

- studi, relazioni ed elaborazione di progetti professionali.

In base alle specifiche esigenze delle strutture potranno essere individuate ulteriori attività telelavorabili, tenendo presente che permane l'esigenza di evitare movimenti della documentazione cartacea, sia ai fini della tutela della riservatezza degli utenti, sia per scongiurare rischi di smarrimento della documentazione amministrativa che, in ogni caso, deve rimanere nella Sede di appartenenza.

Il dipendente che chiede di svolgere la prestazione lavorativa a distanza, qualora ciò sia necessario per il perseguimento delle esigenze funzionali individuate nel progetto sperimentale di cui al paragrafo 4), potrà essere assegnato a mansioni equivalenti a quelle ordinariamente svolte, anche se diverse.

---

[*] ***con tale espressione si intende l'unico genitore in grado di provvedere alla cura del figlio nei seguenti casi: morte di un genitore; abbandono del figlio da parte di uno dei genitori; affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da un provvedimento formale; non riconoscimento del figlio da parte di un genitore; grave infermità, anche temporanea, di un genitore***

4. Progetto sperimentale di telelavoro

Il "Progetto sperimentale di telelavoro domiciliare" viene elaborato dalle strutture territoriali, e individua le attività telelavorabili, le tipologie professionali, il numero di posizioni disponibili e le risorse da destinare al telelavoro.

Il numero delle posizioni disponibili per il telelavoro sarà individuato da ciascuna Direzione in modo da garantire la funzionalità delle strutture e comunque nel limite minimo di una unità lavorativa per ogni struttura fino al limite massimo del 5% del personale in forza nell'ambito della stessa, così come previsto dall'art. 1, comma 2, dell'Accordo.

I progetti sperimentali di telelavoro elaborati dalle strutture territoriali saranno trasmessi alle Direzioni regionali competenti ai fini del necessario coordinamento e monitoraggio sul territorio della regione, e inviati all'Osservatorio sul telelavoro, di cui all'art.6 dell'Accordo.

5. Progetto individuale di struttura

La realizzazione del telelavoro viene effettuata attraverso lo strumento operativo del "Progetto di struttura" la cui responsabilità è affidata al Direttore della struttura territoriale interessata che, coadiuvato dal competente Direttore di Agenzia o Responsabile dell'unità di processo, provvede a individuare i compiti da assegnare al dipendente ammesso al progetto sperimentale, a predisporre le modalità di svolgimento delle connesse attività e a programmare i tempi, i costi e gli obiettivi da raggiungere.

I Progetti di struttura vengono trasmessi per informazione alle RSU e alle OO.SS. territorialmente competenti.

6. Strumenti di telelavoro

L'Istituto fornisce al lavoratore gli strumenti di telelavoro, che dovranno essere restituiti alla scadenza del contratto di telelavoro. La postazione di telelavoro comprende l'insieme delle attrezzature informatiche, i relativi supporti, la sedia e il piano di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione in telelavoro. L'Istituto verificherà prima dell'installazione della postazione di telelavoro la situazione logistica/ergonomica ottimale ai sensi dell'art. 21 dell'Accordo nazionale. L'Istituto si farà carico dell'installazione della linea telefonica dedicata e della relativa presa e dei costi connessi. Il costo per il consumo dell'energia elettrica sarà rimborsato in via forfetaria.

Il lavoratore assume gli obblighi del comodatario e si impegna comunque ad utilizzare gli strumenti esclusivamente ai fini della prestazione di telelavoro.

Nessuna persona, oltre il telelavoratore che svolge la prestazione di telelavoro, può

utilizzare gli strumenti affidati.

7. Modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro

Le modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro, individuata nel progetto di struttura redatto ai sensi dell'art. 17 dell'Accordo nazionale, vengono concordate nel contratto individuale di telelavoro. Il telelavoratore è libero di auto-organizzare, nel contesto del limite massimo delle 36 ore settimanali o di quello inferiore se il suo rapporto è a tempo parziale, i tempi e i modi di realizzazione del risultato previsto nel progetto individuale di struttura. A tal fine, le parti concordano che la presente disposizione è da intendersi quale parte integrante della disciplina dell'articolazione dell'orario di lavoro prevista dall'art. 17 del Contratto Collettivo nazionale di Comparto del 6/7/1995 e dell'art. 34 del Contratto Collettivo nazionale del 14.2.2001.

Il telelavoratore è tenuto, sotto la propria responsabilità, a dichiarare l'orario di lavoro settimanale effettivamente svolto compilando l'apposita modulistica, che sarà predisposta dall'Istituto in via telematica e dovrà pervenire alla segreteria della struttura di appartenenza tramite la funzione paperLess, con cadenza settimanale.

Il contratto di telelavoro prevede due fasce giornaliere di reperibilità di un'ora ciascuna durante le quali deve essere garantita la ricezione di comunicazioni telefoniche o telematiche da parte dell'Amministrazione, una delle quali deve collocarsi all'interno dell'orario ordinario di lavoro definito nell'accordo decentrato applicato presso la sede di appartenenza. A tal fine, il telelavoratore **giornalmente** comunica in via telematica al responsabile della struttura di appartenenza l'attestazione della presenza o il motivo dell'assenza. Ai sensi dell'art. 11, comma 3, dell'Accordo nazionale, in caso di impossibilità da parte del telelavoratore di garantire la reperibilità nei periodi concordati, lo stesso è tenuto a darne preventiva comunicazione al dirigente responsabile, anche per via telematica, e ad indicare un periodo alternativo di reperibilità.

Il telelavoratore, nell'ambito delle suddette fasce, ha l'obbligo di prelevare la posta elettronica personale in attesa, impegnandosi ad evaderla immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore. E' garantito al telelavoratore l'accesso alla rete Intranet dell'Istituto nonché al sistema di messaggistica interna Hermes anche allo scopo di assicurare la continuità delle relazioni sociali e funzionali nonché l'esercizio dei diritti sindacali.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro non sono riconosciute prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che diano luogo a maggiorazioni retributive, né brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro non spetta il buono pasto. Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e

paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge.

8. Rientri periodici e riunioni

Il telelavoratore deve assicurare ai sensi dell'art. 13 dell'Accordo nazionale un rientro settimanale che dovrà essere preventivamente stabilito nel contratto di telelavoro. Ulteriori rientri che dovessero rendersi necessari per esigenze di servizio dovranno essere comunicati dall'Amministrazione al telelavoratore con un preavviso di almeno ventiquattro ore.

9. Obbligo di riservatezza sui dati trattati dal telelavoratore

Il telelavoratore è designato, a cura del proprio Responsabile, quale Incaricato del trattamento dei dati personali ai sensi dell'articolo 30 del d. lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" - ed è richiamato, anche mediante la notifica della Circolare n. 50 del 6 marzo 2007 e delle istruzioni allegate, al massimo rispetto della riservatezza sulle informazioni di cui è in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In particolare egli curerà che, in occasione delle operazioni di trattamento effettuate, i dati personali non siano soggetti a rischi di distruzione o perdita anche accidentale e si assicurerà che le informazioni non siano accessibili a persone non autorizzate o che vengano svolte operazioni di trattamento non consentite.

Nel "progetto sperimentale di telelavoro" e nel "progetto individuale di struttura" vengono indicati specificamente l'ambito del trattamento consentito a ciascun telelavoratore e le modalità previste per l'esecuzione dei compiti affidati; nel contempo, l'Istituto, in qualità di Titolare, anche per il tramite dei Responsabili, si riserva di porre in essere gli ordinari controlli e di adottare le misure ritenute più idonee al fine di garantire la sicurezza dei trattamenti presso le postazioni di telelavoro al pari di quelli posti in essere presso le proprie strutture.

10. Standards qualitativi e quantitativi della prestazione di telelavoro

Considerato che gli obiettivi di qualità sono riferiti al servizio reso all'utenza e che pertanto non è possibile differenziare gli indicatori di qualità relativi ai prodotti telelavorati, la differenziazione dell'apporto individuale dei telelavoratori sarà effettuata con riferimento all'indicatore globale di produttività dei processi primari.

L'indicatore preso in considerazione sarà quello relativo al processo di riferimento del lavoratore (es. lavoratore area pensioni: processo primario pensionato/assicurato).

La valutazione sarà effettuata in relazione al valore dell'indicatore consuntivato

nell'anno precedente nella sede di appartenenza del lavoratore, abbattuto del 5%.

L'attività svolta dal telelavoratore sarà valutata dal Direttore della Sede di riferimento.

11. Misure di prevenzione e protezione

Il telelavoratore dipendente deve attenersi a tutte le norme e regolamenti in vigore, nonché prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose o si verifichino infortuni.

Al datore di lavoro deve essere riconosciuta la facoltà di accedere alla postazione di telelavoro. Il datore di lavoro potrà svolgere tale accesso anche avvalendosi delle figure previste dalla vigente normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (Responsabile e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, preposti). L'accesso dovrà essere inoltre consentito ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nell'ambito delle attribuzioni previste nel D. Lgs. n. 81 del 9.4.2008. Gli accessi saranno effettuati, previa richiesta al telelavoratore, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza relativamente alla postazione di lavoro e alle apparecchiature, attrezzature e strumenti a essa collegati.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti e attrezzature di lavoro, sull'ergonomia e sulle procedure di lavoro.
Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Il lavoratore che intende effettuare prestazioni di telelavoro domiciliare deve disporre di un ambiente con i seguenti requisiti:

- abitabilità;
- locale di superficie e volume adeguati per la postazione di telelavoro;
- impianti elettrici, di riscaldamento o condizionamento a norma;
- certificazione impianti;

- condizioni ambientali idonee in termini di illuminamento, microclima, rumore e più in generale in termini di esposizione a agenti chimici, fisici e biologici.

Lo spazio destinato all'attività lavorativa dovrà essere distinto da quello riservato alle normali attività domestiche e familiari, al fine di:

- facilitare la separazione tra tempi e ritmi di lavoro e tempi e ritmi di vita casalinga e quotidiana;

- ottimizzare l'interazione con gli altri abitanti dell'appartamento per non creare disagi e situazioni potenzialmente stressanti per il telelavoratore stesso.

E' fatto espresso divieto di collocare computer, fax, stampante e altre apparecchiature elettriche in locali che per destinazione d'uso o tipologia non sono adatti ad ospitarli, sia in termini strutturali e impiantistici che in termini di svolgimento delle normali attività domestiche.

Informazioni generali sui rischi

Disposizioni per l'utilizzo del videoterminale

Prima di accedere ad un lavoro su video- terminale, il lavoratore sarà sottoposto a visita medica e a un esame degli occhi e della vista che ne certifichi l'idoneità, e a visite periodiche di controllo (art. 176 D. Lgs. n. 81/2008).

Sono inoltre previsti, a carico del datore di lavoro, accertamenti periodici di controllo sullo stato psico-fisico del lavoratore (art. 41 D. Lgs. n. 81/2008) al fine di prevenire l'insorgere di malattie croniche.

Disposizioni per il telelavoratore dipendente

La normativa vigente prevede, per il personale che svolga attività con l'uso di videoterminali, una visita preventiva a cura del medico competente, cioè del medico del lavoro in possesso dei titoli elencati nell'art. 38 del D. Lgs. n. 81/2008. Tale visita è finalizzata ad accertare l'idoneità o meno del lavoratore, anche attraverso visite ergoftalmologiche, posturali, ecc..

Dall'esito di tali visite è possibile prevedere l'idoneità alla mansione, con prescrizione, ove necessario, di lenti speciali (DPI) o controlli successivi.

E' opportuno che il telelavoratore dipendente sottoscriva, pur nella più ampia autonomia di distribuzione del proprio orario di lavoro, l'impegno formale all'uso corretto delle attrezzature e al rispetto categorico della "quantità oraria globale massima" di lavoro al video terminale e delle relative pause, previsti dall'organizzazione aziendale.

Riferendosi al possibile fenomeno della "colonizzazione della notte", cioè dello spostamento dell'orario di lavoro in ore notturne, va posta particolare attenzione alle disposizioni legislative (D. Lgs. n.66/2003) che hanno regolamentato il lavoro notturno.

Il decreto si riferisce esclusivamente al lavoro notturno "abituale" richiesto da esigenze di produzione o organizzative, ma alcune indicazioni (come l'informativa sui rischi possibili) sicuramente interessano in caso di auto-determinazione dell'orario di lavoro da parte di telelavoratori, infatti la variabilità temporale della collocazione delle ore di lavoro nell'arco della giornata è una caratteristica del telelavoro.

Il decreto legislativo n.66/2003 stabilisce:

- per lavoro notturno si intende quello prestato in un periodo di almeno sette ore compreso tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

- "lavoratore notturno" è qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolge almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

- i lavoratori adibiti al lavoro notturno devono essere informati dal datore di lavoro sui rischi a cui possono essere esposti;

- il datore di lavoro definisce approfondite misure di protezione del personale;

- i lavoratori notturni devono essere sottoposti a controlli sanitari preventivi e periodici.

Alla luce delle disposizioni sopra richiamate il telelavoratore, nell'organizzazione dei propri tempi di lavoro, si impegna a osservare il riposo di undici ore consecutive ogni ventiquattro previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 66/2003. Il predetto periodo di riposo dovrà comprendere la fascia oraria dalle mezzanotte alle cinque del mattino.

Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

<u>Illuminazione</u>

- Si deve evitare l'illuminazione diretta del monitor da parte della sorgenti luminose;

- per controllare la luce naturale si possono utilizzare tende, preferibilmente di colore neutro;

- per integrare l'illuminazione naturale occorre utilizzare lampade (a

incandescenza o a fluorescenza) dotate di diffusori;

- l'ambiente condiziona la diffusione della luce, pertanto bisogna evitare riflessi dalle superfici presenti (mobili, pareti, piani di lavoro, ecc.) privilegiando ad esempio arredi con superfici opache chiare che non comportano abbagliamento indiretto per riflessione elevata della luce;

- il livello di illuminazione consigliato è di circa 500 lux. (le lampade consigliate dovranno avere un colore della luce bianco-caldo con temperatura di colore <3300° k e un indice di resa del colore (ka) compreso tra 80 e 90);

- lo schermo dovrebbe essere posto lateralmente alle pareti con finestre, nel caso in cui ci fosse una finestra di fronte è necessario schermarla con tende.

Temperatura dell'ambiente

- La temperatura dell'ambiente è in funzione di molti parametri , per cui non si può definire una temperatura ottimale;

- in generale si può indicare per l'inverno una temperatura di circa 20-21° C e per l'estate una temperatura di 23-25° C per persone con abbigliamenti medi tipici delle stagioni;

- considerato che le apparecchiature elettriche generano calore, è necessario predisporre una adeguata ventilazione dell'ambiente.

Postazione di lavoro

Particolare attenzione va posta all'ergonomia del posto di lavoro per evitare o ridurre malesseri o controindicazioni quali stanchezza, indolenzimento degli arti, bruciore agli occhi, astenopia, segni di nervosismo. Il videoterminale di per sé non provoca queste alterazioni: tali malesseri insorgono spesso a causa di un uso non ottimale dell'apparecchio, ad un suo errato posizionamento ed a una postura dell'operatore non sempre corretta. Il posto di lavoro deve essere composto di tavoli e sedie ergonomici, i quali devono rispettare alcuni requisiti specifici in termini di dimensioni minime.

Caratteristiche del tavolo di lavoro:

- dimensioni tali da consentire un agevole posizionamento delle apparecchiature (dimensioni consigliate: 160 x 90 cm);

- superficie di tipo opaco;

- spazio per le gambe come minimo di 70 centimetri di larghezza e di 80 cm di profondità.

Caratteristiche fondamentali della sedia:

- altezza regolabile (regolare l'altezza in modo da permettere alle gambe di mantenere una angolazione uguale o maggiore di 90°, e ai piedi di poggiare sul pavimento);

- schienale inclinabile e regolabile (si consiglia una regolazione tra 90° e 110° consentendo alla schiena una inclinazione all'indietro);

- base di appoggio antiribaltamento a 5 razze;

- materiale antistatico.

Posizionamento delle apparecchiature

Lo schermo deve essere posto di fronte al telelavoratore, a una distanza dagli occhi di cm 50-70 e la tastiera ad una distanza tale che il braccio sia in posizione verticale e l'avambraccio lievemente inclinato verso il basso.

Gli eventuali documenti da consultare dovrebbero essere collocati su un leggio per evitare ripetuti accomodamenti visivi. La disposizione delle apparecchiature rispetto alle fonti luminose dell'ambiente è particolarmente importante:

- davanti e dietro lo schermo non devono esserci finestre (altrimenti vanno schermate con tendaggi) o punti di illuminazione artificiale, che provocherebbero, rispettivamente, riflesso o abbagliamento;

- le finestre devono disporre di veneziane esterne e le eventuali tende interne devono essere di colore unico chiaro;

- la direzione dello sguardo deve trovarsi parallela rispetto alla fonte luminosa naturale proveniente dalle finestre;

- la luce artificiale deve integrare la luce naturale e pertanto è ottimale la realizzazione di strisce o fonti luminose parallele alle finestre.

Impianto elettrico

L'utilizzo di personal computer richiede la disponibilità di un maggior numero di prese elettriche rispetto all'uso domestico.
Pertanto, è opportuno che prima dell'inizio dell'attività lavorativa venga verificata, da parte di un tecnico qualificato, la rispondenza dell'impianto esistente alle norme in vigore e la sua adeguatezza al fabbisogno di energia supplementare.
Una revisione e un adeguamento dell'impianto elettrico, realizzabile anche a basso costo, mette al riparo da spiacevoli incidenti.

Il rischio elettrico

Il rischio elettrico è rappresentato dalla possibilità che una scarica accidentale di energia elettrica attraversi il corpo umano. Ciò può avvenire per contatto diretto con un conduttore sotto tensione (ad esempio, un cavo elettrico scoperto) o per contatto indiretto con una parte metallica di una apparecchiatura che per un difetto si trova sotto tensione.

Occorre, perciò, evitare che circostanze accidentali e comportamenti non corretti comportino pericolo, ricordando a tal fine quanto di seguito indicato:

- tutti gli interventi (manutenzione o riparazione) su apparecchi e impianti elettrici devono essere effettuati da personale specializzato;

- non versare acqua o altre sostanze liquide in prossimità di conduttori, prese di corrente, apparecchi elettrici;

- non danneggiare gli isolamenti delle parti elettriche (cavi in gomma, spine) schiacciandoli o tagliandoli e non metterli vicino a sorgenti di calore;

- non tirare il cavo elettrico per staccare una spina dalla presa;

- non eseguire riparazioni di fortuna o collegamenti elettrici improvvisati;

- non eliminare la protezione costituita dalla messa a terra di cavi e spine tagliando il conduttore giallo - verde o eliminando lo spinotto centrale delle spine;

- prima di inserire la spina di una apparecchiatura in una presa occorre verificare che spina e presa siano compatibili, per garantire il corretto collegamento dei conduttori elettrici e di terra;

- le uniche apparecchiature che non prevedono la presenza del conduttore di terra giallo-verde e dell'apposito spinotto sono quelle a doppio isolamento;
- non utilizzare deviazioni o raccordi che non permettano la continuità della messa a terra;

- non ricorrere mai a deviazioni multiple di tipo volante poiché comportano inevitabilmente sovraccarico dei cavi elettrici con surriscaldamento e rischio di corto circuito e scosse;

- in caso di necessità utilizzare una 'presa mobile multipla' detta comunemente 'ciabatta' o 'scarpetta', evitare però che il cavo di collegamento possa costituire pericolo d'inciampo o che possa deteriorarsi e ricondurre ai casi precedenti;

- in ogni caso fissare i cavi elettrici (prolunghe, cavi di alimentazione) e non elettrici (telefonico, trasmissione dati) al tavolo di lavoro.

Riflessi normativi del D. Lgs. n. 81/2008 sulla prestazione lavorativa a distanza

Con l'introduzione dell'art.3, comma 10, del recente D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo III e VII del citato decreto, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Anche i lavoratori a distanza devono essere informati dal datore di lavoro sulle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali e sono tenuti ad applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio.

Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

12. Diritti sindacali

Al personale addetto al telelavoro sono riconosciuti i diritti sindacali previsti da norme di legge e di contratto attualmente in vigore a favore di tutto il personale. In particolare, è garantito al telelavoratore l'esercizio del diritto di partecipazione all'assemblea e, a tal fine, l'Amministrazione agevolerà l'informazione sindacale attraverso l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica cui potranno accedere le rappresentanze sindacali previo consenso dell'interessato.

13. Formazione

Il telelavoratore ha diritto:

- a partecipare alle iniziative formative previste per la generalità del personale;
- alla formazione in materia di sicurezza ai sensi della D. Lgs n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni;
- alla formazione specifica qualora l'inserimento nel progetto di telelavoro

comporti l'assegnazione a mansioni diverse da quelle normalmente svolte.

14. Copertura assicurativa

La struttura di appartenenza del telelavoratore dovrà garantire la copertura assicurativa Inail durante l'arco di svolgimento dell'attività in telelavoro. L'Istituto provvederà ad integrare il capitolo di bilancio previsto per l'assicurazione INAIL al fine di adeguarlo alle necessità originate dall'attuazione dell'Accordo nazionale in materia di telelavoro.

15. Risorse finanziarie

Le spese per acquisire gli strumenti informatici e le postazioni di lavoro, ivi compresa la linea telefonica dedicata e la relativa presa, nonchè i rimborsi delle spese elettriche, individuati nella misura convenuta, graveranno sui budget delle UPB di competenza.
La quantificazione esatta delle risorse e l'assunzione dei relativi impegni sarà effettuata ad avvenuta definizione della fase progettuale.

16. Iter procedurale

1. Il responsabile di struttura che intende attivare un'iniziativa di telelavoro dovrà redigere un progetto sperimentale relativo alla Sede, con validità annuale, nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 16 dell'Accordo nazionale e dalle presenti disposizioni.

2. Copia del progetto dovrà essere trasmesso all'Osservatorio costituito ai sensi dell'art. 6 dell'Accordo, nonché alla Sede regionale ai fini del coordinamento e monitoraggio sul territorio della Regione.

3. Le domande degli aspiranti dovranno essere presentate entro il 31 dicembre di ciascun anno. Per l'anno 2008 le domande presentate dalla data di stipulazione dell'Accordo conservano validità.

4. Qualora le domande superino il limite del 5% stabilito dall'art. 1 dell'Accordo nazionale si procederà alla formazione di una specifica graduatoria tra gli aspiranti sulla base dei criteri indicati al paragrafo 2. Qualora non venga superato il predetto limite saranno suscettibili di accoglimento, nel rispetto di tutte le condizioni previste dall'Accordo e dalle presenti disposizioni attuative, anche le domande presentate nel corso dell'anno solare.

5. L'idoneità tecnica del locale in cui dovrà essere installata la postazione di telelavoro nonché il rispetto delle misure di prevenzione e protezione di cui al D. Lgs. n. 626/94 sarà valutata congiuntamente da un incaricato del servizio Sicurezza regionale, dal medico competente ai sensi del citato decreto e da

un tecnico informatico, previa esibizione *della certificazione di legge da parte del dipendente interessato all'accesso al progetto di telelavoro*.

6. Le strutture regionali, effettuata la verifica di cui al precedente punto 4, provvederanno a stabilire il fabbisogno di postazioni di telelavoro per ciascuna regione e ad inoltrare le richieste alla Direzione centrale sistemi informativi e telecomunicazioni.

7. Il Dirigente della struttura, individuati i dipendenti per i quali è possibile attivare l'iniziativa sperimentale programmata ai sensi del punto 1), dovrà predisporre un progetto individuale ai sensi dell'art. 17 dell'Accordo nazionale.

8. Il dirigente di struttura richiederà alla Sede regionale la fornitura degli strumenti di telelavoro nonché delle attrezzature che compongono la postazione di telelavoro di cui al paragrafo 6.

9. Completata l'istruttoria con l'acquisizione di tutti gli atti necessari, si procederà alla predisposizione del contratto individuale di telelavoro che sarà sottoscritto dal Dirigente di struttura e dal dipendente interessato secondo lo schema allegato alla presente circolare.

Disposizioni finali

Al termine della sperimentazione l'Istituto effettuerà una verifica, anche economica, sulle risultanze della stessa al fine di concordare l'opportunità del rinnovo dell'Accordo con le modifiche e gli aggiustamenti evidenziati come necessari dalla sperimentazione.

Le presenti disposizioni attuative rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite o modificate da innovazioni legislative o contrattuali.

Il Direttore generale
Crecco

§Allegato 1.