

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II.1 Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		4 luglio 2013
Periodo temporale di vigenza		01.01.2013 – fino ad una modifica normativa o contrattuale che imponga una revisione ovvero in caso di disdetta ad opera delle parti
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Prof. Bernardo De Bernardinis – Presidente Dr. Stefano Laporta – Direttore Generale (così come previsto dall'articolo 40 del CCNL 1998-2001)</p> <p>OO.SS. ammesse alla contrattazione: ANPRI CIDA FIR CISL FLC CGIL UIL RUA USI/R.d.B. Ricerca</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CIDA ANPRI FIR CISL FLC CGIL UIL RUA USI/R.d.B. Ricerca</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente dei livelli I - VIII in servizio presso l'ISPRA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Accordo per la disciplina del telelavoro dei dipendenti ISPRA appartenenti ai livelli I - VIII con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 con piani triennali per gli anni 2011-2013 e 2012-2014.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2011-2013.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>
Eventuali osservazioni:		



II.2 Modulo 2

Illustrazione dell'articolato dell'Accordo

L'allegata *Ipotesi di accordo per la disciplina del telelavoro* in ISPRA, è stata redatta ai sensi dell'articolo 1 del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, e nel rispetto delle disposizioni dei vigenti C.C.N.L. del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione nonché di quanto previsto dal C.C.N.Q. in materia stipulato tra Confederazioni sindacali e A.R.A.N. in data 23 marzo 2000 recante "Accordo quadro sul telelavoro" e mira a modificare procedure già in essere in Istituto che disciplinano tali materie.

La normativa di riferimento ha individuato le finalità e gli obiettivi del telelavoro nell'art. 2 del succitato Accordo quadro, ribaditi nel testo dell'Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002, laddove testualmente prevede che "le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:

a) alla pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;

b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori".

L'ipotesi di accordo in oggetto consta di due articoli e si applica al personale dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel primo articolo vengono stabiliti i criteri di scelta ed i punteggi seguiti al fine della redazione di una graduatoria tra i candidati per l'assegnazione dei progetti di telelavoro. Per quanto riguarda tali criteri il punto di sintesi è stato rinvenuto nella riscontrata opportunità di non discostarsi dai principi contenuti nell'Accordo quadro del 23 marzo 2000.

Nel secondo articolo si specifica come l'Osservatorio permanente sul telelavoro, senza oneri aggiuntivi, dovrà studiare ed analizzare tale forma flessibile di utilizzo del personale proponendo spunti di riflessione e di valutazione in merito alla ricaduta di tale modello di lavoro sull'organizzazione e sul complessivo funzionamento dell'Istituto nonché sull'incidenza dello stesso sulla qualità di vita dei dipendenti coinvolti.

L'Osservatorio non solo avrà il compito di coordinare le valutazioni strategiche in materia di telelavoro ma dovrà anche monitorare l'andamento, gli sviluppi e l'impatto del telelavoro sull'assetto lavorativo generale dell'Ispra.

Sarà inoltre tenuto a redigere una relazione annuale da presentare all'Istituto entro il 30 aprile di ogni anno, da pubblicare successivamente sul sito intranet dell'Istituto, e tale rapporto avrà lo scopo di orientare le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti alla disciplina del telelavoro orientandosi verso le contingenti necessità che verranno riscontrate.



RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Con riferimento alle componenti economiche connesse all'applicazione della presente ipotesi di accordo, si ribadisce che la spesa complessiva per l'Istituto, derivante dai canoni mensili relativi alle connessioni internet ed alle telefonate in ambito nazionale, dai rimborsi forfetari per i consumi energetici relativi a ciascuna postazione di lavoro, dall'acquisto di scrivanie e sedute con caratteristiche di ergonomia, e dalle spese di eventuale allaccio e attivazione della linea telefonica da rimborsare a ciascun telelavoratore dietro presentazione di fattura quietanzata, trova copertura in termini di competenza e cassa, in appositi capitoli del bilancio di ente già previsti per ciascun esercizio finanziario.

Si rappresenta comunque, con riferimento alla realizzazione di economie di gestione connesse all'applicazione dell'istituto in parola e fermi restando i risparmi correlati alla mancata presenza presso la sede di lavoro di riferimento (illustrati nella tabella che ad ogni buon fine si allega in copia), che la norma non prevede che tale applicazione sia valutata alla luce dei risparmi economici che ne potrebbero derivare. Il fine ultimo, come già evidenziato nella relazione illustrativa, è una migliore flessibilità del lavoro ed un miglioramento delle condizioni di lavoro con particolare riferimento a determinate categorie svantaggiate di lavoratori.

Inoltre, per le finalità proprie del telelavoro, tale istituto non è finalizzato ad un aumento della produttività come conseguenza della sua adozione in quanto si realizzerebbe in tal modo uno sviamento dalla causa tipica.

Si precisa infine che l'Osservatorio permanente sul telelavoro sarà istituito senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione e sarà composto da dipendenti dell'Istituto.

Il Direttore del Dipartimento
Servizi generali e gestione del personale
Dr. Marco La Commare

