



Al SERES

**Oggetto: Osservazioni della FLC-CGIL sulla proposta dell'Amministrazione di revisione del Regolamento Telelavoro.**

Rispondendo a quanto richiesto alle OO.SS durante la seduta di contrattazione del 28.11.2018, in merito alla proposta del nuovo Regolamento Telelavoro, si propongono di seguito le osservazioni elaborate dalla FLC-CGIL Unipa:

**Art.1 del Regolamento Telelavoro vigente, "FONTI":** occorre segnalare che le Fonti espunte dalla Proposta di Regolamento dell'Amministrazione rappresentano i riferimenti normativi del Telelavoro adottato dall'Università degli Studi di Palermo, ai quali si rimanda per tutto quanto previsto e per quanto non espressamente previsto nel Regolamento del Telelavoro.

Si richiede, per le ragioni sopra espresse, di mantenere nel nuovo Regolamento Telelavoro le Fonti di cui all'art.1 del Regolamento vigente;

**Art.4, comma 1, del Regolamento Telelavoro vigente, "Campo di Applicazione":** l'eliminazione del campo di azione del Telelavoro nei confronti del lavoratore con rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo parziale, non trova ossequio nelle Fonti, e quindi nei riferimenti normativi fondamentali che costituiscono il quadro di riferimento del Telelavoro. A tal proposito l'art.2 "Definizione e Campo di Applicazione" dell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro - stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP – stabilisce che "Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito". Il fine normativo è quello di applicare il telelavoro in funzione dell'impegno orario contrattualmente previsto per il dipendente, senza distinzione di tempo pieno o tempo parziale: tale applicazione è anche richiamata dall'art.6, comma 2, della proposta dell'Amministrazione di revisione del Regolamento Telelavoro.

Per quanto sopra indicato, si richiede di mantenere nel nuovo Regolamento il campo di applicazione del Telelavoro anche per i lavoratori con rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo parziale.

**Art.5, comma 1, della proposta dell'Amministrazione di revisione del Regolamento Telelavoro, "Requisiti dei Progetti":** inserire tra gli esempi degli indicatori oggettivi: "*livello di utilizzo di strumenti informatici in relazione al contenuto dell'attività lavorativa*";

**Art.7, comma 1, della proposta dell'Amministrazione di revisione del Regolamento Telelavoro, "Procedura di adesione alle macro aree progettuali":** si apprezza il recepimento della legge 124/2015, che prevede all'art.14, comma 1, la possibilità di attivare almeno il 10% del personale in modalità telelavoro, è però opportuno indicare anche la Direttiva n.3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, pubblicata il 1 giugno 2017, che dà attuazione ai commi 1 e 2 della richiamata legge 124/2015;

**Art.7, comma 3, proposta dell'Amministrazione di revisione del Regolamento Telelavoro,**

**"Procedura di adesione alle macro aree progettuali":** la nuova Commissione, proposta in

sostituzione della Commissione bilaterale ex art. 7, comma 4, CCNL di comparto del 16 ottobre 2008, non appare equilibrata e dovrebbe prevedere un maggiore coinvolgimento delle parti sindacali individuando ulteriori unità di parte sindacale, anche alla luce del maggiore impegno lavorativo richiesto alla Commissione dalle istanze di telelavoro soggette ad aumentare in ordine a quanto stabilito dall'art.14, comma 1, della legge 124/2015; potrebbero essere individuate 2 ulteriori unità di parte sindacale corrispondenti alle figure di RLS, anche per il supporto agli argomenti che riguardano la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Va comunque rilevato che la Commissione bilaterale ex art. 7, comma 4, CCNL di comparto del 16 ottobre 2008 non è stata abrogata dal nuovo CCNL, per cui l'ipotesi di eliminarla appare controproducente se non altro in riferimento alla riduzione del numero dei componenti rispetto ad un aumento previsto delle attività lavorative della Commissione.

Ausplicando che le ragionevoli proposte possano essere valutate e inserite nel nuovo Regolamento, la FLC-CGIL coglie l'occasione per chiedere all'Amministrazione, in considerazione del fatto che la prevista maggiorazione di almeno il 10% delle prestazioni in modalità telelavoro ha effetto a partire dal 1 giugno 2017, come previsto dalla Direttiva n.3/2017, attuativa dei commi 1 e 2 dell'art.14 della legge 124/2015, di estendere i benefici della sopraindicata Legge ai candidati collocati in graduatoria in esito al Bando per l'attribuzione di nr. 15 prestazioni lavorative in modalità di telelavoro per l'anno 2019 pubblicato il 01/08/2018 con prot. 0055546.

La Segreteria della FLC CGIL