



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

19 DIC. 2017

Nell'anno **duemiladiciassette**, addì **19 dicembre** alle ore **15.55**, presso il **Salone di rappresentanza** sito al primo piano del Rettorato, si è riunito il Consiglio di Amministrazione, convocato con nota rettorale prot. n. 0099309 del 14.12.2017 e integrato con nota rettorale prot. n. 0100656 del 19.12.2017 (**Allegato 1**), per l'esame e la discussione degli argomenti iscritti al seguente ordine del giorno:

..... **OMISSIS**

Sono presenti: il **rettore** prof. Eugenio Gaudio, Presidente; il **prorettore vicario** prof. Renato Masiani; i consiglieri: prof.ssa Antonella Polimeni, prof. Vincenzo Francesco Nocifora, prof. Bartolomeo Azzaro, dott. Francesco Colotta, prof. Michel Gras, dott.ssa Angelina Chiaranza, sig. Angelo Marzano, sig. Antonio Lodise e il **direttore generale** dott.ssa Simonetta Ranalli, che assume le funzioni di segretario.

Assente: sig. Beniamino Altezza.

Assiste per il Collegio dei Revisori dei Conti: dott. Michele Scalisi.

Il **Presidente**, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara l'adunanza validamente costituita e apre la seduta.

..... **OMISSIS**

D. 483/17
Regolam.
6.2



19 DIC. 2017

REGOLAMENTO TELELAVORO SAPIENZA - MODIFICHE

Il Presidente sottopone all'attenzione del Consiglio di Amministrazione la seguente relazione predisposta dall'Area Organizzazione e Sviluppo.

In data 14/7/2016 con D.D.n.40919 è stato emanato il nuovo Regolamento Telelavoro Sapienza, che disciplina, tra l'altro, le procedure di verifica della conformità dei locali e della postazione di telelavoro, prevedendo, in particolare, un sopralluogo da parte degli Uffici per la Sicurezza.

In Sapienza la modalità lavorativa a distanza, presso l'abitazione del dipendente, è al terzo anno di sperimentazione e la numerosità delle richieste pervenute nel 2017, con la nuova regolamentazione, ha registrato un allungamento dei tempi necessari per la verifica della conformità dei locali.

L'Area Organizzazione e Sviluppo, d'intesa con l'Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione (USPP) ha effettuato un approfondimento per verificare la possibilità di soddisfare con altre modalità tale adempimento procedurale.

In proposito, dopo aver acclarato che il sopralluogo da parte dell'USPP non rappresenta una fase necessaria dell'iter di attivazione della posizione di telelavoro in termini normativi e che tale verifica di conformità può essere soddisfatta anche a distanza, si è predisposta una modifica al testo del Regolamento che favorirà una maggiore velocità e semplificazione della procedura.

Si elencano le modifiche proposte:

art. 4 *Iter procedimentale*

comma 9 — E' stata espunta la composizione dell'eventuale Commissione, per ampliare la facoltà dell'Amministrazione di selezionare i commissari;

art. 5 *Postazione di telelavoro*

comma 3 — La conformità della postazione di telelavoro e dei locali presso cui si svolge l'attività, che deve rispondere a specifici requisiti di sicurezza, viene sottoposta, in caso necessità, a controllo da parte degli Uffici della Sicurezza;

art. 7 *Interruzioni del servizio ICT*

comma 1 — circa l'eventualità in cui si verificano interruzioni del servizio ICT, dovuti a guasti o cause accidentali non imputabili ai lavoratori, si è proceduto a fornire una precisazione in merito all'intervento nelle strutture diverse dall'Amministrazione centrale;

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. ~~Fabrizio~~ De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Ufficio Organizzazione
Ufficio Organizzazione
Dott.ssa Manuela Gloriani

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Settore Strutture, Processi e benessere organizzativo
Il Capo Settore
Dott.ssa Manuela Bruni



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

19 DIC. 2017

art. 9 — Trattamento giuridico ed economico

comma 5 — Nell'articolo sono stati riordinati i commi ed è stato aggiunto il comma 5 relativamente al rimborso del 50% delle spese di connessione a internet e rete telefonica, pari ad un importo allo stato non superiore alle €10,00 mensili. Tale importo è stato calcolato in base al costo medio del canone per tali servizi, così come offerto attualmente dai gestori nazionali.

Le modifiche sopra indicate sono esplicitate nell'allegato che costituisce parte integrante della presente relazione.

Tutto ciò premesso, il Presidente invita il Consiglio di Amministrazione a deliberare.

Allegato quale parte integrante:

“Regolamento Telelavoro Sapienza” modifiche agli artt. 4, 5, 7 e 9

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio Angella

Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Capo Ufficio
Manuela Gioriani

SAPIENZA UNIVERSITA' DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazioni
Settore Strutture, per il benessere organizzativo
Il Capo Settore
Dott.ssa Manuela Bruni



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

19 DIC. 2017

..... OMISSIS

DELIBERAZIONE N. 483/17

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- **Letta la relazione istruttoria;**
- **Visto il Regolamento Telelavoro Sapienza, emanato con D.D. n. 40919 del 14 luglio 2016;**
- **Presenti n. 11, votanti n. 9: con voto unanime espresso nelle forme di legge dal rettore e dai consiglieri: Polimeni, Nocifora, Azzaro, Colotta, Gras, Chiaranza, Marzano e Lodise**

DELIBERA

di approvare le modifiche agli artt. 4, 5, 7, 9 del Regolamento per il Telelavoro Sapienza.

Letto e approvato seduta stante per la sola parte dispositiva.

IL SEGRETARIO
Simonetta Ranalli

IL PRESIDENTE
Eugenio Gaudio

..... OMISSIS

G.2

REGOLAMENTO TeleLavoroSapienza – TLS

VIGENTE	NUOVO
<p>ART. 1 — Finalità e benefici</p> <p>1. Sapienza Università di Roma — allo scopo di razionalizzare l’organizzazione del lavoro e di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di realizzare economie di gestione attraverso l’impiego flessibile delle risorse umane — disciplina con il presente regolamento il lavoro a distanza, in base a specifica programmazione annuale. TLS persegue la finalità di introdurre modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro che contemperino la necessità di funzionalità della struttura con le condizioni di vita dei dipendenti.</p> <p>2. Il presente regolamento “TeleLavoroSapienza” disciplina il rapporto di telelavoro del personale tecnico-amministrativo in servizio presso Sapienza Università di Roma con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato. Il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto è incompatibile con TLS. Non possono accedere a TLS i titolari di posizioni organizzative con coordinamento di risorse umane.</p> <p>3. Il TLS necessita di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> all’ amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa; <input type="checkbox"/> al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque preservi la formazione e la crescita professionale, il senso di appartenenza e socializzazione, l’informazione e la partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovativi. <p>4. Sapienza informa preventivamente e, su eventuale richiesta, consulta i soggetti sindacali, in relazione alle modalità di realizzazione del TLS e all’ambito delle</p>	<p>ART. 1 — Finalità e benefici</p> <p>1. Sapienza Università di Roma — allo scopo di razionalizzare l’organizzazione del lavoro e di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di realizzare economie di gestione attraverso l’impiego flessibile delle risorse umane — disciplina con il presente regolamento il lavoro a distanza, in base a specifica programmazione annuale. TLS persegue la finalità di introdurre modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro che contemperino la necessità di funzionalità della struttura con le condizioni di vita dei dipendenti.</p> <p>2. Il presente regolamento “TeleLavoroSapienza” disciplina il rapporto di telelavoro del personale tecnico-amministrativo in servizio presso Sapienza Università di Roma con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato. Il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto è incompatibile con TLS. Non possono accedere a TLS i titolari di posizioni organizzative con coordinamento di risorse umane.</p> <p>3. Il TLS necessita di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> all’ amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa; <input type="checkbox"/> al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque preservi la formazione e la crescita professionale, il senso di appartenenza e socializzazione, l’informazione e la partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovativi. <p>4. Sapienza informa preventivamente e, su eventuale richiesta, consulta i soggetti sindacali, in relazione alle modalità di realizzazione del TLS e all’ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro.</p>

<p>professionalità impiegate mediante il telelavoro.</p>	
<p>ART. 2 — Definizioni</p> <p>1. Ai fini del presente regolamento si intende per:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ “lavoro a distanza” l’attività di telelavoro svolta in conformità alle disposizioni del presente regolamento; □ “telelavoro” la prestazione eseguita dal dipendente in luogo diverso dalla consueta sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione che consentano il collegamento in connessione remota con l’Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce; □ “struttura” la sede di lavoro abituale del telelavoratore □ “Responsabile di struttura”: Rettore, Direttore Generale, Direttore di Area, Direttore di Dipartimento, Preside di Facoltà, Direttore di Centro. □ “postazione di telelavoro” , il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature <i>hardware</i> e <i>software</i> che consente lo svolgimento di attività di telelavoro in connessione remota e tramite modalità e tecnologie idonee ad assicurare l’identificazione del dipendente. 	<p>ART. 2 — Definizioni</p> <p>1. Ai fini del presente regolamento si intende per:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ “lavoro a distanza” l’attività di telelavoro svolta in conformità alle disposizioni del presente regolamento; □ “telelavoro” la prestazione eseguita dal dipendente in luogo diverso dalla consueta sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione che consentano il collegamento in connessione remota con l’Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce; □ “struttura” la sede di lavoro abituale del telelavoratore □ “Responsabile di struttura”: Rettore, Direttore Generale, Direttore di Area, Direttore di Dipartimento, Preside di Facoltà, Direttore di Centro. □ “postazione di telelavoro” , il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature <i>hardware</i> e <i>software</i> che consente lo svolgimento di attività di telelavoro in connessione remota e tramite modalità e tecnologie idonee ad assicurare l’identificazione del dipendente.
<p>Art. 3 — Attività espletabili in telelavoro</p> <p>1. L’elenco delle attività o fasi di attività che possono essere svolte in telelavoro è riportato nell’allegato A al presente regolamento. L’Amministrazione aggiorna periodicamente l’elenco delle attività espletabili in telelavoro, di norma con cadenza annuale, previa informazione alle OOSS e alle RSU Ateneo. Il grado di telelavorabilità viene determinato in base alle caratteristiche di tali attività, attribuendo ad ognuna di esse un parametro di riferimento e un valore di scala secondo quanto indicato nell’allegato B al regolamento che ne forma parte integrante.</p> <p>2. L’articolazione dell’orario in telelavoro, di cui al comma 2 dell’art. 6, che dovrà prevedere</p>	<p>Art. 3 — Attività espletabili in telelavoro</p> <p>1. L’elenco delle attività o fasi di attività che possono essere svolte in telelavoro è riportato nell’allegato A al presente regolamento. L’Amministrazione aggiorna periodicamente l’elenco delle attività espletabili in telelavoro, di norma con cadenza annuale, previa informazione alle OOSS e alle RSU Ateneo. Il grado di telelavorabilità viene determinato in base alle caratteristiche di tali attività, attribuendo ad ognuna di esse un parametro di riferimento e un valore di scala secondo quanto indicato nell’allegato B al regolamento che ne forma parte integrante.</p> <p>2. L’articolazione dell’orario in telelavoro, di cui al comma 2 dell’art. 6, che dovrà prevedere una coincidenza temporale, almeno parziale, con l’orario di lavoro</p>

<p>una coincidenza temporale, almeno parziale, con l'orario di lavoro osservato dal dipendente interessato nella struttura di assegnazione, è stabilita in funzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> delle esigenze organizzative della struttura <input type="checkbox"/> delle esigenze personali del dipendente <p>La durata dell'attività in telelavoro non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 12 mesi, con facoltà di rinnovo.</p>	<p>osservato dal dipendente interessato nella struttura di assegnazione, è stabilita in funzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> delle esigenze organizzative della struttura <input type="checkbox"/> delle esigenze personali del dipendente <p>La durata dell'attività in telelavoro non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 12 mesi, con facoltà di rinnovo.</p>
<p>Art. 4 — <i>Iter procedimentale</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al fine di procedere all'attivazione di un determinato numero di TLS, Sapienza effettua, tramite avviso, una ricognizione finalizzata alla quantificazione del numero dei dipendenti interessati ad avvalersi di tale modalità lavorativa presso l'Amministrazione Centrale, le Facoltà, i Dipartimenti e gli altri Centri di Spesa. 2. Effettuate le verifiche di copertura finanziaria e di telelavorabilità delle attività svolte dal personale interessato presso le rispettive strutture di appartenenza, l'Amministrazione Centrale dispone l'emanazione di un bando di selezione, a cadenza annuale — distinto per tutte le strutture dell'Ateneo — per l'attivazione di un determinato numero di posizioni di telelavoro. Il totale dei posti messi a bando sarà suddiviso in un determinato numero di postazioni per ogni struttura, sia dell'Amministrazione centrale che degli altri Centri di Spesa. 3. Al bando viene data diffusione mediante pubblicazione in apposita sezione del sito web dell'Ateneo, relativa all'Area Organizzazione e sviluppo, nonché tramite <i>mailing list</i> rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo. 4. Le richieste di partecipazione sono indirizzate al Direttore Generale e sono presentate dal personale esclusivamente per la propria struttura di appartenenza. Esse sono formulate secondo il modello allegato al presente regolamento (all. B) — sottoscritte congiuntamente dal dipendente e dal Responsabile di Struttura nonché, per i dipartimenti e le Facoltà, dal Responsabile Amministrativo Delegato — e dovranno 	<p>Art. 4 — <i>Iter procedimentale</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al fine di procedere all'attivazione di un determinato numero di TLS, Sapienza effettua, tramite avviso, una ricognizione finalizzata alla quantificazione del numero dei dipendenti interessati ad avvalersi di tale modalità lavorativa presso l'Amministrazione Centrale, le Facoltà, i Dipartimenti e gli altri Centri di Spesa. 2. Effettuate le verifiche di copertura finanziaria e di telelavorabilità delle attività svolte dal personale interessato presso le rispettive strutture di appartenenza, l'Amministrazione Centrale dispone l'emanazione di un bando di selezione, a cadenza annuale — distinto per tutte le strutture dell'Ateneo — per l'attivazione di un determinato numero di posizioni di telelavoro. Il totale dei posti messi a bando sarà suddiviso in un determinato numero di postazioni per ogni struttura, sia dell'Amministrazione centrale che degli altri Centri di Spesa. 3. Al bando viene data diffusione mediante pubblicazione in apposita sezione del sito web dell'Ateneo, relativa all'Area Organizzazione e sviluppo, nonché tramite <i>mailing list</i> rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo. 4. Le richieste di partecipazione sono indirizzate al Direttore Generale e sono presentate dal personale esclusivamente per la propria struttura di appartenenza. Esse sono formulate secondo il modello allegato al presente regolamento (all. B) — sottoscritte congiuntamente dal dipendente e dal Responsabile di Struttura nonché, per i dipartimenti e le Facoltà, dal Responsabile Amministrativo Delegato — e dovranno

<p>pervenire, entro 30 giorni dalla data di pubblicazione sul sito di Ateneo, all'Amministrazione centrale mediante posta elettronica.</p> <p>5. I Responsabili di struttura diversa dall'Area dell'Amministrazione centrale, che, a seguito dell'emanazione del bando, presentano congiuntamente al dipendente la richiesta di partecipazione a TLS, si impegnano contestualmente ad assumersi i costi correlati.</p> <p>6. In presenza di un numero di istanze superiore alle postazioni di telelavoro attivate dal bando per la singola struttura, viene definita un graduatoria di struttura sulla base dei criteri di cui all'art. 4, comma 2, dell'Accordo quadro nazionale del 23/3/2000, secondo la seguente graduazione:</p> <p>a) Situazione di disabilità psico-fisica del dipendente uguale o superiore al 51%, certificata da struttura pubblica competente 8 punti;</p> <p>b) Situazione di disabilità psico-fisica del dipendente inferiore al 51%, certificata da struttura pubblica competente: 4 punti;</p> <p>c) Assistenza a parenti o affini entro il terzo grado e conviventi in situazioni di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/92: 5 punti;</p> <p>d) Esigenze di cura di figli minori:</p> <p>✓ tra 0 e 3 anni 5 punti</p> <p>✓ tra 4 e 8 anni 4 punti</p> <p>✓ tra 9 e 12 anni 3 punti</p> <p>✓ genitore unico con figlio convivente di età minore di 14 5 punti</p> <p>e) Distanza chilometrica tra la propria abitazione e la sede di lavoro:</p> <p>20 km < distanza < 50 Km 4 punti;</p> <p>50 km < distanza < 100 Km 5 punti;</p> <p>distanza > 100 Km (entro i confini della regione) 6 punti.</p> <p>7. Le condizioni elencate nel precedente comma devono essere rivestite dal dichiarante al momento della presentazione della domanda e sono cumulabili. Se le condizioni che danno diritto alla fruizione di TLS dovessero subire variazioni successivamente alla data di presentazione della domanda di partecipazione ed entro la</p>	<p>pervenire, entro 30 giorni dalla data di pubblicazione sul sito di Ateneo, all'Amministrazione centrale mediante posta elettronica.</p> <p>5. I Responsabili di struttura diversa dall'Area dell'Amministrazione centrale, che, a seguito dell'emanazione del bando, presentano congiuntamente al dipendente la richiesta di partecipazione a TLS, si impegnano contestualmente ad assumersi i costi correlati.</p> <p>6. In presenza di un numero di istanze superiore alle postazioni di telelavoro attivate dal bando per la singola struttura, viene definita un graduatoria di struttura sulla base dei criteri di cui all'art. 4, comma 2, dell'Accordo quadro nazionale del 23/3/2000, secondo la seguente graduazione:</p> <p>a) Situazione di disabilità psico-fisica del dipendente uguale o superiore al 51%, certificata da struttura pubblica competente 8 punti;</p> <p>b) Situazione di disabilità psico-fisica del dipendente inferiore al 51%, certificata da struttura pubblica competente 4 punti;</p> <p>c) Assistenza a parenti o affini entro il terzo grado e conviventi in situazioni di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/92: 5 punti;</p> <p>d) Esigenze di cura di figli minori:</p> <p>✓ tra 0 e 3 anni 5 punti</p> <p>✓ tra 4 e 8 anni 4 punti</p> <p>✓ tra 9 e 12 anni 3 punti</p> <p>✓ genitore unico con figlio convivente di età minore di 14 5 punti</p> <p>e) Distanza chilometrica tra la propria abitazione e la sede di lavoro:</p> <p>20 km < distanza < 50 Km 4 punti;</p> <p>50 km < distanza < 100 Km 5 punti;</p> <p>distanza > 100 Km (entro i confini della regione) 6 punti.</p> <p>7. Le condizioni elencate nel precedente comma devono essere rivestite dal dichiarante al momento della presentazione della domanda e sono cumulabili. Se le condizioni che danno diritto alla fruizione di TLS dovessero subire variazioni successivamente alla data di presentazione della domanda di partecipazione ed entro la</p>
---	--

<p>scadenza del bando di selezione, il dipendente è tenuto a darne tempestiva formale comunicazione all'Amministrazione.</p> <p>Il punteggio assegnato ad ogni domanda, deriva dal totale dei punti conseguiti sulla base dei criteri di cui al comma 6.</p> <p>8. Nella graduatoria, in caso di <i>ex aequo</i>, viene preferito il lavoratore che non abbia fruito in precedenza dell'istituto del telelavoro e, in subordine, il lavoratore con minore età anagrafica.</p> <p>9. Il Direttore Generale può avvalersi di una Commissione TLS — appositamente costituita presso l'Area Organizzazione e sviluppo e composta da due componenti appartenenti all'Area medesima e da un componente del Centro InfoSapienza — che esamina le richieste pervenute e ne valuta l'accogliibilità.</p> <p>Sapienza, a valle dei lavori della Commissione TLS di cui al comma 6, dà corso all'attivazione delle posizioni di telelavoro dei lavoratori che ne hanno fatto richiesta e che si sono utilmente collocati nell'apposita graduatoria.</p>	<p>scadenza del bando di selezione, il dipendente è tenuto a darne tempestiva formale comunicazione all'Amministrazione.</p> <p>Il punteggio assegnato ad ogni domanda, deriva dal totale dei punti conseguiti sulla base dei criteri di cui al comma 6.</p> <p>8. Nella graduatoria, in caso di <i>ex aequo</i>, viene preferito il lavoratore che non abbia fruito in precedenza dell'istituto del telelavoro e, in subordine, il lavoratore con minore età anagrafica.</p> <p>9. Il Direttore Generale può avvalersi di una Commissione TLS che esamina le richieste pervenute e ne valuta l'accogliibilità.</p> <p>Sapienza, a valle dei lavori della Commissione TLS di cui al comma 6, dà corso all'attivazione delle posizioni di telelavoro dei lavoratori che ne hanno fatto richiesta e che si sono utilmente collocati nell'apposita graduatoria.</p>
<p>ART. 5 — Postazione di telelavoro</p> <p>1. Il telelavoratore avrà a propria disposizione, per effettuare la prestazione, una postazione di telelavoro che consente lo svolgimento di attività di telelavoro in connessione remota e tramite modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione del dipendente.</p> <p>2. L'Amministrazione garantisce adeguati livelli di protezione dati e sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo.</p> <p>3. La strumentazione informatica in dotazione alla singola postazione di telelavoro - concessa in comodato gratuito ex art. 1803 del c.c., salvo diversa pattuizione — deve essere idonea alle esigenze dell'attività lavorativa ed è installata e collaudata a cura del Centro InfoSapienza, sul presupposto che i locali indicati dal lavoratore:</p> <ol style="list-style-type: none"> siano conformi alle disposizioni sulla sicurezza di cui al Titolo VII del d.lgs. 	<p>ART. 5 — Postazione di telelavoro</p> <p>1. Il telelavoratore avrà a propria disposizione, per effettuare la prestazione, una postazione di telelavoro che consente lo svolgimento di attività di telelavoro in connessione remota e tramite modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione del dipendente.</p> <p>2. L'Amministrazione garantisce adeguati livelli di protezione dati e sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo.</p> <p>3. La strumentazione informatica e i locali presso cui si svolge l'attività in telelavoro, deve rispondere a specifici requisiti sul presupposto che:</p> <ol style="list-style-type: none"> la postazione allestita dal lavoratore sia conforme alle disposizioni sulla sicurezza di cui al Allegato XXXIV punto 1 del d.lgs. 81/2008 i locali indicati dal lavoratore siano conformi alle disposizioni sulla

81/2008 e a quelle relative agli impianti elettrici di cui al DM 37/2008.

- b. vi siano preesistenti condizioni di connettività per la postazione informatica messa a disposizione dall'Amministrazione.

La conformità dei locali e delle attrezzature alle disposizioni relative alla sicurezza di cui al Titolo VII del d.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni è oggetto di valutazione da parte dell'Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione.

4. Il telelavoratore deve consentire l'accesso agli addetti alla manutenzione, nonché ai soggetti aventi competenza in materia di salute e sicurezza, nei locali ove sono installate le attrezzature e negli orari che gli verranno anticipatamente comunicati dai servizi preposti.
5. Il telelavoratore — in mancanza di autorizzazione formale del responsabile della Struttura di appartenenza — non può in alcun modo variare la configurazione della postazione di telelavoro, sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici né utilizzare collegamenti alternativi o complementari.
6. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti il telelavoro. Il telelavoratore 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.
7. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, secondo la

sicurezza di cui al Allegato XXXIV punto 2 del d.lgs. 81/2008 e a quelle relative agli impianti elettrici di cui al DM 37/2008;

- c. vi siano preesistenti condizioni di connettività per la postazione informatica messa a disposizione dall'Amministrazione.**

La conformità dei locali e delle attrezzature alle disposizioni relative alla sicurezza di cui al Titolo VII e Allegato XXXIV del d.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii è oggetto di valutazione da parte degli Uffici della Sicurezza, che richiedono al lavoratore le informazioni necessarie alla verifica della conformità a quanto previsto dall' art. 3 comma 10 e art.174 del d.lgs. 81/08.

Gli Uffici della Sicurezza si riservano, in caso di necessità, di accedere, previo consenso del lavoratore, all'abitazione per le verifiche di competenza.

4. Il telelavoratore deve consentire l'accesso agli addetti alla manutenzione, nonché ai soggetti aventi competenza in materia di salute e sicurezza, nei locali ove sono installate le attrezzature e negli orari che gli verranno anticipatamente comunicati dai servizi preposti.
5. Il telelavoratore — in mancanza di autorizzazione formale del responsabile della Struttura di appartenenza — non può in alcun modo variare la configurazione della postazione di telelavoro, sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici né utilizzare collegamenti alternativi o complementari.
6. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti il telelavoro. Il telelavoratore 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.
7. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, secondo la

<p>formazione e le istruzioni ricevute inerenti i mezzi e gli strumenti di lavoro utilizzati (art. 20, comma 1, del d.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni).</p> <p>8. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. L'Amministrazione Centrale, le facoltà e i Dipartimenti interessati provvederanno all'attivazione di una polizza assicurativa di un numero di postazioni di telelavoro pari a quelle previste nel progetto TLS, per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro e dei terzi che fisicamente vi accedono, nonché per gli eventuali danni alle attrezzature elettroniche di proprietà dell'Ateneo.</p>	<p>formazione e le istruzioni ricevute inerenti i mezzi e gli strumenti di lavoro utilizzati (art. 20, comma 1, del d.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni).</p> <p>8. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. L'Amministrazione Centrale, le facoltà e i Dipartimenti interessati provvederanno all'attivazione di una polizza assicurativa di un numero di postazioni di telelavoro pari a quelle previste nel progetto TLS, per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro e dei terzi che fisicamente vi accedono, nonché per gli eventuali danni alle attrezzature elettroniche di proprietà dell'Ateneo.</p>
<p>ART. 6 — Adempimento della prestazione e rientri in sede</p> <p>1. Il telelavoratore ha l'obbligo di ottemperare all'assolvimento dei compiti assegnati nei termini previsti e di svolgere al meglio la propria attività al fine di concorrere alla migliore efficienza dei processi lavorativi gestiti. Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal proprio Responsabile di Struttura, custodendo con cura le informazioni in suo possesso sulla banca dati a disposizione.</p> <p>2. L'orario di lavoro potrà essere distribuito nell'arco della giornata a discrezione del telelavoratore anche in relazione all'attività che dovrà svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in almeno due periodi di un'ora. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale il periodo di disponibilità è unico con durata di un'ora. Il telelavoratore concorderà con il responsabile della Struttura — anche in base alla tipologia di attività di cui all'art.4 — le ore della giornata, nell'ambito dell'orario di servizio, in cui dovrà essere reperibile (per via telefonica e/o telematica) alla sua postazione di telelavoro per le comunicazioni di servizio. Le Strutture coinvolte nel TLS definiscono, in relazione alle caratteristiche dell'attività</p>	<p>ART. 6 — Adempimento della prestazione e rientri in sede</p> <p>1. Il telelavoratore ha l'obbligo di ottemperare all'assolvimento dei compiti assegnati nei termini previsti e di svolgere al meglio la propria attività al fine di concorrere alla migliore efficienza dei processi lavorativi gestiti. Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal proprio Responsabile di Struttura, custodendo con cura le informazioni in suo possesso sulla banca dati a disposizione.</p> <p>2. L'orario di lavoro potrà essere distribuito nell'arco della giornata a discrezione del telelavoratore anche in relazione all'attività che dovrà svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in almeno due periodi di un'ora. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale il periodo di disponibilità è unico con durata di un'ora. Il telelavoratore concorderà con il responsabile della Struttura — anche in base alla tipologia di attività di cui all'art.4 — le ore della giornata, nell'ambito dell'orario di servizio, in cui dovrà essere reperibile (per via telefonica e/o telematica) alla sua postazione di telelavoro per le comunicazioni di servizio. Le Strutture coinvolte nel TLS definiscono, in relazione alle caratteristiche dell'attività</p>

<p>da svolgere, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro, che non può comunque essere inferiore ad 1 giorno a settimana.</p> <p>3. Per la gestione delle presenze in servizio del telelavoratore, l'Amministrazione si avvale degli ordinari sistemi informativi in uso a tale scopo. A tal fine il <i>personal computer</i> assegnato al telelavoratore svolgerà la funzione di terminale tramite il quale lo stesso potrà comunicare l'inizio e la fine della propria prestazione giornaliera. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro non spetta il buono pasto. Resta inalterata la disciplina delle ferie, delle assenze per malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale vigente e da specifiche disposizioni di legge. In regime di telelavoro non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festive.</p> <p>4. Per ciascuna attività di telelavoro è predisposto un sistema di controllo della qualità e quantità della prestazione eseguita. Le verifiche quali-quantitative del lavoro svolto in remoto sono a carico del Responsabile di Struttura della sede di lavoro del dipendente che partecipa a TLS e saranno effettuate con cadenza settimanale (allegato C). Al telelavoratore spetta la presentazione di un resoconto settimanale del lavoro svolto, secondo quanto concordato con il responsabile di Struttura. Nell'ambito dei criteri di verifica dell'adempimento della prestazione, non può essere attivato alcun dispositivo di controllo ad insaputa dei lavoratori e l'Amministrazione è tenuta ad informare il dipendente circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del singolo lavoratore, a mezzo di sistemi ICT, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia fornita al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel</p>	<p>da svolgere, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro, che non può comunque essere inferiore ad 1 giorno a settimana.</p> <p>3. Per la gestione delle presenze in servizio del telelavoratore, l'Amministrazione si avvale degli ordinari sistemi informativi in uso a tale scopo. A tal fine il <i>personal computer</i> assegnato al telelavoratore svolgerà la funzione di terminale tramite il quale lo stesso potrà comunicare l'inizio e la fine della propria prestazione giornaliera. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro non spetta il buono pasto. Resta inalterata la disciplina delle ferie, delle assenze per malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale vigente e da specifiche disposizioni di legge. In regime di telelavoro non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festive.</p> <p>4. Per ciascuna attività di telelavoro è predisposto un sistema di controllo della qualità e quantità della prestazione eseguita. Le verifiche quali-quantitative del lavoro svolto in remoto sono a carico del Responsabile di Struttura della sede di lavoro del dipendente che partecipa a TLS e saranno effettuate con cadenza settimanale (allegato C). Al telelavoratore spetta la presentazione di un resoconto settimanale del lavoro svolto, secondo quanto concordato con il responsabile di Struttura. Nell'ambito dei criteri di verifica dell'adempimento della prestazione, non può essere attivato alcun dispositivo di controllo ad insaputa dei lavoratori e l'Amministrazione è tenuta ad informare il dipendente circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del singolo lavoratore, a mezzo di sistemi ICT, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia fornita al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel</p>
--	--

<p>rispetto di quanto disposto dal <i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i>, di cui al D.lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.</p>	<p>rispetto di quanto disposto dal <i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i>, di cui al D.lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.</p>
<p>Art. 7 — Interruzioni del servizio ICT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nell'eventualità in cui si verificano interruzioni del servizio ICT, dovuti a guasti o cause accidentali non imputabili ai lavoratori, interverrà il Centro InfoSapienza, ovvero il fornitore del servizio di connessione telefonica/telematica. 2. Qualora il servizio non sia ripristinabile nell'arco di 24 ore, è in facoltà del Responsabile della Struttura stabilire il rientro del lavoratore alla sede di lavoro, limitatamente al tempo necessario per ripristinare la funzionalità del sistema. 	<p>Art. 7 — Interruzioni del servizio ICT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nell'eventualità in cui si verificano interruzioni del servizio ICT, dovuti a guasti o cause accidentali non imputabili ai lavoratori, interverrà l'Amministrazione Centrale o i tecnici incaricati dalla struttura di appartenenza ovvero il fornitore del servizio di connessione telefonica /telematica. 2. Qualora il servizio non sia ripristinabile nell'arco di 24 ore, è nella facoltà del Responsabile della Struttura stabilire il rientro del lavoratore alla sede di lavoro, limitatamente al tempo necessario per ripristinare la funzionalità del sistema.
<p>ART. 8 — Richiesta di reintegrazione nella sede di servizio e decadenza</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il telelavoratore può presentare all'Amministrazione esplicita richiesta motivata di reintegrazione nella sede di servizio. 2. Il Responsabile di Struttura, valutate le condizioni di un corretto espletamento del progetto di telelavoro e attuata ogni necessaria misura atta a prevenire soluzioni di continuità dei servizi correlati, dispone il reintegro del lavoratore nella sede di servizio. 3. Il telelavoratore che, senza giustificato motivo, interrompe il lavoro in remoto e non adduce adeguate motivazioni dell'accaduto, decade da TLS e dai diritti ad esso connessi con le correlate responsabilità del caso. 	<p>ART. 8 — Richiesta di reintegrazione nella sede di servizio e decadenza</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il telelavoratore può presentare all'Amministrazione esplicita richiesta motivata di reintegrazione nella sede di servizio. 2. Il Responsabile di Struttura, valutate le condizioni di un corretto espletamento del progetto di telelavoro e attuata ogni necessaria misura atta a prevenire soluzioni di continuità dei servizi correlati, dispone il reintegro del lavoratore nella sede di servizio. 3. Il telelavoratore che, senza giustificato motivo, interrompe il lavoro in remoto e non adduce adeguate motivazioni dell'accaduto, decade da TLS e dai diritti ad esso connessi con le correlate responsabilità del caso.
<p>ART. 9 — Trattamento giuridico ed economico</p>	<p>ART. 9 — Trattamento giuridico ed economico <u>(commi spostati nella sequenza, con aggiunta del 5°)</u></p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. L'assegnazione a TLS deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede. 2. Il trattamento retributivo del telelavoratore, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla contrattazione collettiva integrativa. 3. Si applica al telelavoratore, per la fruizione degli altri istituti contrattuali, la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto. 4. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali e la prestazione in telelavoro non può essere oggetto di discriminazione in sede di applicazione dei vari istituti contrattuali. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si applica al telelavoratore, per la fruizione degli altri istituti contrattuali, la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto. 2. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali e la prestazione in telelavoro non può essere oggetto di discriminazione in sede di applicazione dei vari istituti contrattuali. 3. L'assegnazione a TLS deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede. 4. Il trattamento retributivo del telelavoratore, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla contrattazione collettiva integrativa. 5. Al telelavoratore viene riconosciuto un rimborso forfettario pari a €10,00 mensili, per spese relative alla connessione a internet ed alla gestione della rete telefonica.
<p>ART. 10 — Formazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nell'ambito dei criteri indicati dai singoli progetti di telelavoro, Sapienza valuta la realizzazione di attività di formazione iniziale e di aggiornamento periodico del personale, dedicate ad aspetti tecnologici ed organizzativi. 	<p>ART. 10 — Formazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nell'ambito dei criteri indicati dai singoli progetti di telelavoro, Sapienza valuta la realizzazione di attività di formazione iniziale e di aggiornamento periodico del personale, dedicate ad aspetti tecnologici ed organizzativi.
<p>Art. 11 — Norme transitorie e finali</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In fase di prima applicazione del presente regolamento, rimangono in essere i progetti di telelavoro in corso di svolgimento e ricadenti sotto la previgente disciplina regolamentare che, una volta conclusi, non possono essere automaticamente rinnovati. 2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si fa rinvio alle vigenti fonti normative e regolamentari in materia. 	<p>Art. 11 — Norme transitorie e finali</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In fase di prima applicazione del presente regolamento, rimangono in essere i progetti di telelavoro in corso di svolgimento e ricadenti sotto la previgente disciplina regolamentare che, una volta conclusi, non possono essere automaticamente rinnovati. 2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si fa rinvio alle vigenti fonti normative e regolamentari in materia.