



CAMERA DI COMMERCIO  
PALERMO ENNA



**DETERMINAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE  
N. 40 DEL 29 GIUGNO 2022**

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTO PER IL TELELAVORO ANNO 2022.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Richiamato l'articolo 3 comma 2 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 in base al quale, il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi benefici, diretti e indiretti;

Vista la Legge 16 giugno 1998, n. 191 (Bassanini ter) " Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni";

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 8 Marzo 1999, n. 70, "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191";

Visto il CCNQ sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni del 23 marzo 2000 - Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191;

VISTO il decreto legge 18 ottobre 2012, n.179, recante ““Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”, convertito in Legge 17 dicembre 2012, n.221 ed in particolare richiamato l’art.9 che impone alle PPAA la redazione del piano di utilizzo del telelavoro;

Viste le Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70. (Deliberazione n. 16/2001).

Visto il D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni: norme sulla sicurezza e sui luoghi di lavoro.

Visto il Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Richiamato il vigente CCRL del comparto non dirigenziale triennio giuridico ed economico 2016-2018 e preso atto che l'art. 104 stabilisce che "per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, se compatibili con le previsioni del presente CCRL e non disapplicate secondo quanto disposto al comma successivo, le disposizioni del precedente CCRL";

Visto il C.C.R.L. 2002/2005, art. 79 e allegato "F".

Visto l'accordo per il telelavoro della CCIAA di Palermo sottoscritto con le OO.SS. in data 13 luglio 2011;

Preso atto dell'istruttoria effettuata dall'Ufficio Risorse Umane collaborato dai servizi amministrativi e contabili di IC Outsourcing;

Quanto sopra premesso;

Vista la vigente normativa sopra richiamata.

## **DETERMINA**

DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 3 comma 2 del DPR 70/99, l'allegato documento concernente il Progetto di telelavoro per il 2022;

DI PUBBLICARE la presente determina e il relativo allegato nella specifica sezione "amministrazione trasparente" del sito camerale.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dott. Guido Barcellona)

# Progetto di telelavoro

## Obiettivi che il progetto intende perseguire

In attuazione del Regolamento che disciplina il Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni ai sensi del D.P.R. 70/99 e dell'accordo sulla disciplina del telelavoro "allegato F" del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana quadriennio giuridico 2002-2005 biennio economico 2006-2007 (ancora vigente per effetto dell'art.104 del vigente CCRL comparto non dirigenziale), che detta la disciplina per l'attivazione di progetti di telelavoro da parte delle Amministrazioni del comparto, si prevede la realizzazione di nuovi progetti di telelavoro in aggiunta a quelli già avviati negli anni precedenti.

Il telelavoro costituisce una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi in cui è necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, etc) senza incorrere in una diminuzione consistente dello stipendio e quindi in una limitazione dell'autonomia economica.

Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro.

## Attività interessate

La CCIAA intende sviluppare il ricorso a forme di telelavoro per supportare: l'attività anagrafica certificativa con particolare riguardo alle azioni relative al Registro Imprese e all'artigianato; l'attività di gestione del Diritto Annuale e delle Sanzioni

## Destinatari:

Numero sei dipendenti con problemi documentati di salute, carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti, famiglie monoparentali con figli a carico) e/o con residenza lontana dai luoghi in cui si trovano le sedi operative della CCIAA.

## Durata del progetto

La durata del progetto è prevista in anni 1 (uno).

Sulla base delle previsioni annuali del piano di utilizzo del telelavoro è fatta salva la possibilità di rinnovo.

## Tecnologie di cui si prevede l'utilizzo

L'Ente provvederà alla installazione, in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

Le pratiche saranno lavorate utilizzando il sistema informativo con tecnologia internet di INFOCAMERE che permette modalità innovative di accesso diretto ai servizi da parte di una

---

qualsiasi postazione di lavoro collegata alla rete camerale. Alla postazione di telelavoro saranno applicati i normali protocolli di sicurezza previsti in generale nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e degli accordi decentrati.

#### Modalità organizzative per assicurare al telelavoratore adeguate comunicazioni con il contesto organizzativo da cui dipende

L'attività di telelavoro avrà la durata prevista dal normale orario di lavoro (a tempo pieno o a tempo parziale) definito dalla normative vigente e sarà distribuito secondo le valutazioni del lavoratore, compatibilmente con le esigenze del lavoro, nell'arco della giornata. Deve in ogni caso essere assicurata la reperibilità per almeno due ore anche non continuative per le comunicazioni e contatti da parte dell'Amministrazione.

Mattina dalle 9,00 alle 11,00

Pomeriggio (Mercoledì) dalle 15,30 alle 16,30

#### Criteri qualitativi e quantitativi per la verifica dell'adempimento della prestazione

Il lavoratore dovrà compilare un rapporto di attività giornaliera in cui evidenzierà l'ora di avvio del lavoro, eventuali interruzioni per recupero e/o permesso e la cessazione dell'orario di lavoro giornaliero.

Tale rapporto di attività dovrà essere reso disponibile in via telematica al dirigente responsabile entro la giornata lavorativa immediatamente successiva.

#### Strutture coinvolte :

Risorse Umane, Servizi di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

#### Metodologia:

Individuazione delle strutture con attività telelavorabili. Assistenza tecnica e monitoraggio costante del progetto.

#### Costi/benefici:

L'introduzione del telelavoro, avvenuta in via sperimentale nel 2011, ha permesso l'avvio di un processo di trasformazione dell'organizzazione tradizionale, ossia ristrutturare l'attività lavorativa del personale interessato intervenendo negli aspetti di disagio e creando un ambiente positivo che incentivi al massimo la produzione lavorativa.

Attualmente la CCIAA utilizza due postazioni di telelavoro e la scelta di attivare o meno una nuova postazione sarà sottoposta ad una valutazione costi-benefici.

A titolo esemplificativo, saranno oggetto di valutazione i seguenti costi:

1. i costi connessi all'installazione e manutenzione delle postazioni di lavoro (comprensivi di eventuali costi di adeguamento alla normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro), nonché alle linee telefoniche e di trasmissione dati;
2. i costi connessi alla modifica delle piattaforme informatiche per consentire l'operatività delle procedure da postazione remota e per consentire l'accesso ai dati del PC d'ufficio;
3. i rimborsi delle spese sostenute.

Per la valutazione dei benefici si procederà alla verifica:

1. della riduzione delle assenze (per permessi brevi, ecc.);
  2. della riduzione degli spazi destinati al lavoro in sede e, quindi, delle relative spese;
  3. dell'aumento della produttività;
  4. del miglioramento dell'organizzazione del lavoro per raggiungere un più elevato benessere organizzativo e dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
-

