



PIANO DEL TELELAVORO - ANNO 2019

(articolo 9, comma 7, del decreto legge n. 179/2012, convertito nella legge n. 221/2012)

I riferimenti normativi :

- Art. 1 legge 16 giugno 1998, n. 191;
- D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70;
- 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;
- Art. 1 C.C.N.L. 14-9-2000
- Delibera A.I.P.A. n. 16/2001 del 31 maggio 2001;
- la Legge n.124 del 7/8/2015 "Delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede, tra l'altro, l'adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spatio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart working) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, di avvalersi di tali modalità;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3/2017 del 1° giugno 2017, recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della L. 124/215 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti".

Premessa

Tra le forme di lavoro a distanza, disciplinate anche a livello di contrattazione nazionale quadro e di comparto, è previsto il telelavoro.

Si tratta di una modalità di prestazione lavorativa svolta da un/una dipendente in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo (esterno alla sede di lavoro) dove la prestazione sia tecnicamente possibile attraverso il supporto di tecnologie informatiche, che consentano il collegamento con l'Amministrazione di appartenenza.

Di conseguenza il telelavoro non determina l'instaurazione di un diverso rapporto lavorativo ma permette, invece, di razionalizzare le modalità di svolgimento delle prestazioni, focalizzando l'attenzione sulla qualità e sul contenuto sostanziale dell'attività svolta anziché sull'aspetto formale della mera presenza in ufficio.

La postazione di telelavoro è formata da apparecchiature e programmi per mezzo dei quali è possibile l'espletamento dell'attività lavorativa a distanza, nonché da arredi aventi le caratteristiche ergonomiche previste dalla legge e compatibili con gli spazi delle abitazioni nel caso di telelavoro domiciliare.

La strumentazione, i collegamenti telematici e la linea telefonica devono essere messe a disposizione, installate, collaudate, mantenute a cura e a spese dell'Amministrazione e possono essere utilizzate esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.



Inoltre, il telelavoro nella forma domiciliare può effettuarsi presso il domicilio del/la dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di cui l'Amministrazione, anche con il supporto del RSPP, potrà preventivamente verificare la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche quali, per esempio, l'impianto elettrico e la centrale termica. E' inoltre opportuno procedere alla stipula di polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- Danni alle attrezzature in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- Danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle attrezzature;
- Copertura assicurativa INAIL.

Il contesto di riferimento

L'utilizzo del telelavoro comporta vantaggi per entrambe le parti: l'Amministrazione ha l'opportunità di migliorare e modernizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare sensibili economie di gestione, riducendo l'assenteismo ed attuando, tra l'altro, risparmi negli oneri per le prestazioni di lavoro straordinario ed altri accessori quali i buoni pasto; il lavoratore, d'altro canto, ha evidenti benefici connessi alla possibilità di non allontanarsi dalla propria residenza - così consentendo, in special modo alle lavoratrici madri e a coloro che hanno familiari affetti da malattie gravi e invalidità, di assolvere più agevolmente alle proprie necessità personali - e soprattutto di gestire in piena flessibilità ed autonomia il proprio lavoro, svincolandolo dal rigoroso rispetto di un rigido orario di servizio.

Il telelavoro risulta, pertanto, uno strumento grazie al quale è possibile avviare un processo di ristrutturazione teso alla creazione di un'amministrazione moderna e competitiva, nella quale l'applicazione delle tecnologie informatiche permette di realizzare un modello organizzativo dinamico ed una gestione flessibile dei dipendenti, pur nel rispetto sia del sistema di relazioni personali dei lavoratori sia delle loro legittime aspettative in termini di formazione, crescita professionale, informazione e partecipazione al contesto lavorativo.

Tuttavia - per un corretto utilizzo di tale tipologia di lavoro a distanza - si deve tenere conto delle criticità contingenti alla situazione specifica dell'Ente interessato e del più generale contesto di riferimento, che nel caso della Camera di Sassari è caratterizzato:

- dalla ridotta dotazione di personale, ragion per cui spesso il lavoratore è chiamato a svolgere mansioni diverse al fine di sopperire ad assenze programmate o meno;
- dalle ridotte disponibilità finanziarie, che condizionano la possibilità di attrezzare adeguate postazioni di telelavoro, inclusa l'accessibilità alle banche dati occorrenti per l'espletamento delle funzioni nel rispetto dei necessari protocolli di sicurezza.

Inoltre, l'effettiva possibilità di utilizzare il telelavoro è subordinata all'individuazione di attività definibili "telelavorabili" ovvero standardizzate e monitorabili a distanza, che non richiedano un contatto diretto con l'utenza allo sportello e che siano caratterizzate da un elevato grado di autonomia organizzativa che permetta la dislocazione - di tutto o di una parte - del processo, con esclusione, quindi, delle attività prive di tali requisiti.



Attività in programma

Al fine di valutare la concreta applicabilità del telelavoro all'interno dell'Ente, la Camera di Commercio - già dall'annualità 2018 - ha individuato una serie di operazioni di verifica e di analisi propedeutiche, da sottoporre all'attenzione, per una verifica dei risultati, del Comitato Unico di Garanzia, delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali.

Tuttavia, essendo stato stipulato nel corso del 2018 il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, si è deciso di attendere la definizione di alcuni istituti contrattuali - quali quelli inerenti, appunto, il welfare integrativo - così da realizzare un intervento organico in materia.

In tale ottica, si è deciso di tenere fermo il percorso già ipotizzato nel precedente Piano, i cui elementi indispensabili vengono sotto riportati, al fine di fornire all'Amministrazione un valido supporto nell'adozione delle opportune decisioni:

1. attivazione di un sondaggio con il supporto del CUG per comprendere l'effettivo interesse del personale verso il "telelavoro a domicilio" in occasione, eventualmente, dell'indagine sul benessere organizzativo;
2. predisposizione di una mappatura puntuale delle attività svolte all'interno dei servizi camerali;
3. condivisione dei risultati della mappatura con il CUG, le RSU e le OO.SS e individuazione, sulla base degli esiti della mappatura e delle proposte emerse nel corso di tali incontri, delle attività maggiormente "telelaborabili", caratterizzate cioè da buona autonomia, alta informatizzazione e scarsa interfunzionalità;
4. predisposizione di un regolamento del telelavoro, in cui si definiscano le linee guida dei progetti di sperimentazione, i criteri di individuazione dei dipendenti, le specifiche tecniche delle postazioni, gli adempimenti a carico del datore di lavoro e dei dipendenti.

Nel corso del corrente anno, pertanto, si avvieranno le suddette attività così da avere un quadro completo per individuare le concrete possibilità di attivazione dell'istituto e di sviluppo di efficaci progetti condivisi tra le parti del rapporto di lavoro.

Tuttavia, si ribadisce che la struttura organizzativa dell'Ente, come sopra descritta, limita fortemente la possibilità di utilizzo del telelavoro e pertanto, in generale, eventuali iniziative volte ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - in casi di particolare necessità e per periodi di tempo limitati - potranno trovare prioritariamente spazio attraverso altre forme di flessibilità delle prestazioni lavorative, previa attenta valutazione del singolo caso.