



PIANO DEL TELELAVORO

(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;
- 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 spazio-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;
- Legge n. 81 del 22/5/2017 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e luoghi del lavoro subordinato”;
- 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. 124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- DPCM 1, 4 e 8 marzo 2020;
- Ordinanza n. 1 del Ministro della Salute e del Presidente della Regione del 22/2/2020;
- DPCM 11 marzo 2020 e ss.mm.ii.;
- D.L. 17 marzo 2020, n. 18 "Cura Italia";
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica n. 2/2020;
- Accordo tra RAS e Sindacati siglato il 31 Marzo 2020;
- Circolare n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Premessa

L’attuale situazione di emergenza sanitaria, in cui l’Italia versa ormai da circa due mesi, impone di rivedere completamente il Piano del Telelavoro alla luce della normativa d’urgenza emanata in materia, che ne ha profondamente modificato la disciplina.

Difatti, in tale situazione il telelavoro passa da modalità sperimentale di espletamento della propria attività lavorativa a modalità ordinaria, al fine di limitare gli spostamenti fisici dei dipendenti e ridurre conseguentemente le occasioni di contagio.

Pertanto - pur conservando inalterati i principi fondamentali e le finalità che lo disciplinano in base alla L. 124/2015 e alla successiva L. 81/2017 - si è derogato per questo particolare periodo ad alcuni aspetti burocratici per l’accesso a tale modalità lavorativa così da facilitarne l’utilizzo.



Definizione

Il telelavoro è tra le forme di lavoro a distanza, disciplinate anche a livello di contrattazione nazionale quadro e di comparto; si tratta di una modalità di prestazione di servizio svolta da un dipendente in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo (esterno alla sede di lavoro) in cui la prestazione stessa 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 - in generale - da arredi aventi le caratteristiche ergonomiche previste dalla legge e compatibili con gli spazi delle abitazioni nel caso di telelavoro domiciliare.

In base alla normativa generale sull'argomento 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.

Il telelavoro nella forma domiciliare può effettuarsi, di norma, presso il domicilio del 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 regole generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche quali, per esempio, l'impianto elettrico e la centrale termica.

Tuttavia, come accennato in premessa, nella attuale fase di emergenza epidemiologica si è riconosciuta la possibilità di ricorrere al lavoro agile attraverso procedure temporanee semplificate che sospendono molti dei detti adempimenti amministrativi.

In ragione di ciò, per esempio, il dipendente può utilizzare anche propri strumenti informatici in caso di indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'Amministrazione e, in tali ipotesi, l'articolo 18, comma 2, della Legge 81/2017 non si applica.

Ancora, non vi è l'obbligo di sottoscrivere accordi individuali né quello di procedere con le informative di cui agli articoli da 18 a 23 della citata Legge 81/2017.

Il contesto di riferimento e disciplina

In generale, 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. Difatti, il lavoro reso con la modalità agile non può tradursi in un determinato numero di ore da rendere (e, quindi, non deve essere soggetto a rigidi controlli sulla



presenza del dipendente) ma un eventuale monitoraggio deve riguardare il risultato della prestazione, da misurarsi sia in termini quantitativi che in termini qualitativi. Conseguentemente, risultano difficilmente compatibili con tale modalità lavorativa alcuni istituti quali prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero.

Il telelavoro risulta, in sostanza, 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.

Va evidenziato che, finora, la diffusione del telelavoro all'interno della Camera di Commercio era stata in parte bloccata da alcune criticità contingenti, quale la ridotta dotazione di personale a causa della quale, spesso, il lavoratore è chiamato a svolgere mansioni diverse al fine di sopperire ad assenze programmate o meno.

Tuttavia, la più volte citata situazione di emergenza ha necessariamente portato ad una celere diffusione di tale modalità lavorativa facilitata sia dalle dette deroghe alla normativa ordinaria sia da un importante investimento in attrezzature informatiche, inclusa l'accessibilità alle banche dati occorrenti per l'espletamento delle funzioni nel rispetto dei necessari protocolli di sicurezza.

Va, comunque, sottolineato che l'effettiva possibilità di utilizzare il telelavoro è subordinata all'individuazione di attività definibili "telelaborabili" 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 svolte ed in programma

Al fine di estendere il più possibile l'attivazione del telelavoro nel periodo dell'emergenza sanitaria si sono poste in essere le seguenti azioni:

- individuazione delle attività compatibili con tale modalità lavorativa;
- predisposizione di un facsimile contenente la proposta, le modalità e i termini di attivazione della prestazione lavorativa nella forma "agile", che è stata inviata a tutto il personale di ruolo e alle Organizzazioni sindacali;
- acquisto di pc portatili e attivazione di VPN attraverso la società di sistema Infocamere per coloro che necessitano, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, del collegamento alle piattaforme interne;
- predisposizione di una forma di monitoraggio attraverso l'invio di mail di inizio e di fine attività, con resoconto dei compiti svolti.

Preso atto che, attualmente, l'Amministrazione è in grado di far lavorare da remoto la quasi totalità dei dipendenti si prevede che, una volta terminata la situazione di emergenza sanitaria in corso, si continuerà ad utilizzare il telelavoro ridefinendone, però, le modalità ed i termini in conformità alla disciplina generale che ne regola la fruizione.