

Piano di utilizzo del telelavoro –Stato di attuazione

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 01/03/2019

Premesse:

Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di razionalizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, è possibile avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'art. 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998 n. 191 nonché dal D.P.R. 8-3-1999 n. 70 "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191" e Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191. L'obiettivo è quello di:

- Mantenere in servizio lavoratori nei periodi in cui avrebbero diritto a periodi di congedo parentale o a periodi di aspettativa/congedo per motivi personali o di famiglia, oppure dare soluzione a problemi logistici;
- Migliorare gli standard qualitativi di vita dei dipendenti, consentendo pari opportunità di lavoro tra soggetti diversi e maggiore possibilità di presidio familiare.

L'Amministrazione comunale con deliberazione di Giunta Comunale N. 112 del 23/04/2012 ha deciso di integrare il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e Servizi attualmente in vigore con una appendice denominata "norme organizzative per l'introduzione sperimentale nel Comune di Albisola Superiore del telelavoro".

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 e i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione, le tipologie professionali, 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 modifiche organizzative ove necessarie, nonché i costi ed i benefici, diretti ed indiretti. Nel progetto dovranno in particolare essere indicati anche gli oneri di impianti ed esercizio relativi all'installazione di una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore.

L'individuazione dei telelavoratori avviene sulla base della domanda degli interessati tenendo conto delle seguenti casistiche:

a) dipendenti che successivamente al periodo di congedo di maternità hanno diritto al congedo parentale;

b) dipendenti con particolari esigenze personali o con particolari condizioni lavorative. In tale situazione vengono considerate come prioritarie le seguenti condizioni nell'ordine sotto riportato:

-lavoratrici lavoratori con figli portatori di handicap

-il fatto di essere portatori di handicap o in particolari stati psico-fisici che rendono disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;

-la necessità di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificata;

-lavoratrici e lavoratori con figli per i quali sarebbe possibile fruire di congedo facoltativo per maternità o paternità.

-lavoratrici e lavoratori con figli in età prescolare per scuole di infanzia

-lavoratrici e lavoratori con figli in età di scuola di infanzia per le parti della giornata al di fuori dell'orario scolastico.

-lavoratrici e lavoratori con figli in età di scuola elementare per le parti della giornata al di fuori dell'orario scolastico.

-lavoratrici gestanti.

-al fatto di risiedere in luogo distante dalla sede di lavoro (oltre 30 Km);

-al tipo particolare di prestazione lavorativa richiesta;

L'art. 19 "verifiche sulla sperimentazione" del Regolamento sopra citato, prevedeva che "entro un anno dalla data di avvio della sperimentazione verranno valutate eventuali esigenze di ampliamento e di allargamento della sperimentazione e che alla scadenza della sperimentazione ed in caso di esito positivo della stessa, il telelavoro potrà essere inserito in via permanente e potrà essere utilizzato per un massimo di tre dipendenti";

1 Fase Sperimentazione 2011 -2013

Nella prima fase sperimentale di attuazione del telelavoro, avviata su richiesta del funzionario responsabile del Settore Politiche ambientali e Sistemi di gestione, sono state interpellate le Organizzazioni Sindacali che hanno fornito parere favorevole al progetto. Progetto con durata biennale e una fase di sperimentazione di 6 mesi.

Nel marzo 2013 è stato considerato esperimento con esito favorevole il periodo di sperimentazione del telelavoro, di cui al progetto sopra citato.

2 Fase 2013 –2016

Nella seconda fase si è provveduto all'aggiornamento e al rinnovo a tempo indeterminato del progetto avviato nel 2012 e sono stati avviati 2 nuovi progetti: uno al Comando Polizia Municipale e l'altro al Servizio Tributi.

3 Fase -Stato di attuazione

Ad oggi sono attivi tre contratti di telelavoro domiciliari.

Le unità lavorative interessate a progetti di telelavoro sono le seguenti:

-Servizio Programmazione e controlli (1 progetto)

-Comando Polizia Municipale (1 progetto)

-Servizio Tributi (1 progetto)

4 Fase -2019 -2020

Nel 2019 è stato inoltre approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 25/02/2019 il nuovo Regolamento "Misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working)."

Verranno quindi attivati anche progetti di smart working.