

## **Piano di attuazione del telelavoro**

**Triennio 2020/2022**

### **Ambito normativo**

L'art. 4 della L. 16 giugno 1998 n. 191 ha introdotto nel nostro ordinamento il lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione.

Il Regolamento di disciplina del telelavoro, approvato con D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 all'art. 2 lett. b) ne dà la seguente definizione: "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche (...) in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".

L'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro sottoscritto fra ARAN ed organizzazioni sindacali di Comparto in data 23 marzo 2000 ha assicurato, da un lato, "alla pubblica Amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa", dall'altro "al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso d'appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori" (art. 2 del CCNQ 23 marzo 2000).

L'art. 1 del CCNL in data 14 settembre 2000 ha dettato la disciplina sperimentale del telelavoro per il comparto Regioni Enti Locali definendolo: "*una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente*".

L'obiettivo principale dell'introduzione di forme di lavoro a distanza è indicato nella razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e nella realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

Al dipendente deve essere comunque garantita dall'ente un'adeguata postazione di lavoro, la copertura assicurativa per eventuali danni a cose o persone nell'espletamento dell'attività lavorativa, la copertura assicurativa INAIL. Sono altresì garantiti i diritti sindacali e di partecipazione alle assemblee. È infine demandata alla contrattazione decentrata integrativa la definizione dell'eventuale

trattamento accessorio nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL in data 01.04.1999.

La legge 7 agosto 2015 n. 124 all'art. 14 comma 1 prevede che:

*“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano 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 che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.*

### **Finalità del piano di attuazione del telelavoro**

Il Comune di Orbassano, in riferimento alla normativa vigente ed all'indicazione di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e di telelavoro contenuta nel Piano di Azioni Positive 2019/2021 approvato con Deliberazione G.C. n. 158 del 03.10.2019 e visti i proficui risultati ottenuti nel triennio precedente, intende avviare anche per il periodo 2020/2022 i progetti di telelavoro domiciliare e/o a distanza, nell'ottica di favorire la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

Pertanto il telelavoro, in quanto strumento di conciliazione, deve essere di supporto in particolare a quei dipendenti che, svolgendo mansioni compatibili con il lavoro a distanza come individuate con atto della Giunta Comunale, ottemperino ai criteri di scelta e di priorità stabiliti dall'art. 4 del suddetto Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro:

1. situazioni di disabilità psico-fisiche certificate tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
2. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
3. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

Mediante l'utilizzo del telelavoro si perseguono le seguenti finalità:

- Razionalizzare l'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la semplificazione delle attività, dei procedimenti amministrativi e delle procedure informatiche;
- Assicurare ai dipendenti la possibilità di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, cui sono potenzialmente legati benefici quali maggior presenza in famiglia, migliore gestione del tempo, miglioramento della qualità della vita, riduzione di tempi e costi di trasporto;
- Garantire ai dipendenti impegnati nelle cure parentali una possibile alternativa retribuita all'aspettativa non retribuita o con retribuzione ridotta;
- Favorire la permanenza nell'ambito lavorativo delle persone gravate dall'assistenza a familiari disabili;
- Aumentare l'efficienza e l'autonomia lavorativa del personale.

Il piano del triennio 2017/2019 ha previsto una fase di sperimentazione del telelavoro per un periodo di tre anni, attivando progetti della durata di due anni, con valutazione durante in itinere delle esperienze e del raggiungimento degli obiettivi, individuando una griglia di indicatori misurabili che ha consentito di evidenziare vantaggi e svantaggi per l'Ente.

Il piano per il triennio 2020/2022 si pone nella stessa ottica, incrementando inoltre il numero degli eventuali lavoratori coinvolti, nonché la durata dei progetti che possono essere prorogati oltre i due anni.

## **Modalità operative**

**1.** Approvazione delle linee guida per i progetti di telelavoro da parte della Giunta Comunale.

**2.** Presentazione del progetto di telelavoro da parte del dipendente interessato, corredato da autocertificazione delle eventuali condizioni di disagio indicate dalla G.C. quali condizioni di priorità, oltre che dell'agibilità e conformità impianti dell'abitazione.

**3.** Parere del dirigente sull'ammissibilità dei progetti presentati, con verifica da parte dell'Ufficio Gestione del Personale delle condizioni certificate per cui il dipendente richiede il contratto di telelavoro e della idoneità dei locali destinati alla attività lavorativa.

**4.** Selezione dei progetti e trasmissione al Nucleo di Valutazione da parte della Conferenza Dirigenti.

**5.** Autorizzazione del progetto di telelavoro con atto del Dirigente competente.

**6.** Firma del contratto di telelavoro quale appendice al contratto individuale di lavoro.