

PIANO DEL TELELAVORO 2020

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

TELELAVORO o LAVORO MOBILE	
QUADRO NORMATIVO	<p>Art. 1, CCNL 14 settembre 2000 Art. 4 legge 16 giugno 1998, n. 191 Ccnq per la disciplina del Telelavoro, 23 marzo 2000 Art. 3, comma 2, Dpr 70/1999 Piano di azioni positive 2016-2018 - Ob. 2 “Favorire La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro” (Decreto del Sindaco metropolitano del 28.04.2016 Rep. Gen. 114/2016) Piano di azioni positive triennio 20120-2022 - Ob. 2 “Favorire La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro” (Decreto del Sindaco metropolitano del 31.1.2020 Rep. Gen. 16/2020)</p>
DEFINIZIONE	<p>Il telelavoro, o lavoro mobile, determina una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l’impiego di specifici strumenti telematici nelle seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell’attività lavorativa dal domicilio del dipendente b) altre forme di lavoro a distanza, come per esempio il lavoro decentrato da servizi di rete in forme flessibili anche miste comportanti l’effettuazione della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato c) forme di lavoro mobile, da attuarsi con tecnologia web. <p>L’assegnazione ai progetti di telelavoro o lavoro mobile garantisce ai lavoratori pari opportunità quanto a possibilità di carriera e di partecipazione alla formazione erogata per dipendenti dell’Ente. Inoltre, l’assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto. Il progetto è sempre revocabile, a richiesta del lavoratore o d’ufficio da parte dell’amministrazione.</p>
MODALITA’ DI APPLICAZIONE	<p>La Provincia di Milano, ora Città Metropolitana, ha avviato il telelavoro, nella fattispecie di lavoro mobile con tecnologia web, nell’ambito delle azioni contenute nel <i>Piano di azioni positive</i> adottato dall’Ente, all’interno del progetto “Figli sì grazie”, come misura di conciliazione lavoro-famiglia per neo madri e neo padri. Inoltre, i successivi PAP hanno esteso tale soluzione a favore di coloro che hanno compiti di cura di anziani e/o disabili o che presentino motivi di salute personale, nonché alle/ai dipendenti anziane/i o prossimi al</p>

	<p>collocamento a riposo. Infine, è stato elevato l'accesso ai lavoratori genitori fino a 14 anni, prevedendo, sulla base di nuove istanze di conciliazione, la possibilità di ampliarlo, limitatamente a problemi di salute o al rientro da lunghe malattie, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche ai lavoratori e alle lavoratrici con contratti di lavoro part time, nonché di estenderne la fruizione per un periodo superiore ai 2 anni in casi eccezionali, per comprovate gravi esigenze di conciliazione sopravvenute.</p> <p>Le categorie potenzialmente interessate al lavoro al domicilio sono: B, C, D (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa), con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e a tempo pieno.</p> <p>I progetti di telelavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sono individuali, adottati sulla base della fattibilità organizzativa e quindi della tele lavorabilità dell'attività assegnata al/la dipendente e del contesto organizzativo in cui il/la dipendente opera. • Sono assegnati per periodi di 6 mesi prorogabili, a seguito di valutazione dei risultati positiva, per ulteriori sei mesi, per un massimo di 24 mesi. • Prevedono l'obbligatorietà di un rientro settimanale in ufficio e una suddivisione ottimale del lavoro tipo: 70% al domicilio e 30% in ufficio. E' esclusa la suddivisione 50% ufficio e 50% domicilio. <p>Per ogni progetto è ridisegnata la posizione lavorativa, in cui sono descritte le attività assegnate, i processi di lavoro di riferimento, le modalità di assegnazione delle attività e di monitoraggio, la valutazione sulla base di indicatori di prestazione e di risultato individuati.</p> <p>I/le dipendenti aventi i requisiti per accedere al telelavoro, inoltrano richiesta al Direttore di riferimento e al Servizio del Settore Risorse umane e organizzazione, preposto alla progettazione e alla gestione dell'e-work. A seguito delle valutazioni di fattibilità previste, è redatto uno specifico progetto, viene effettuata l'integrazione assicurativa e del contratto di lavoro.</p>
<p>STATO ATTUALE DI UTILIZZO</p>	<p>Nel 2020 sono stati gestiti 17 progetti di e-work, di cui 5 sono stati avviati nell'anno.</p> <p>Tra gli e-work gestiti, 4 sono motivati da necessità di cura della salute personale, equamente distribuite tra uomini e donne, 13 sono motivati dalle necessità di cura dei figli. La suddivisione per genere è di 12 donne e 5 uomini. Per quanto riguarda i progetti attivati nell'anno (5) sono in crescita le richieste dei colleghi uomini (2 su 5), la cui distribuzione è leggermente a favore delle esigenze di cura dei figli (3 su 4).</p>

<p>PROGETTO SMARTWORKING e EMERGENZA ANTICOVID</p>	<p>L'Ente ha approvato con decreto del Sindaco n° 298/2017 del 7/11/2017 la sperimentazione dello smartworking, facendo seguito alla direttiva sul lavoro agile nella PA presentata dal Ministero della Funzione Pubblica, Marianna Madia.</p> <p>Tale modalità di lavoro che comporta la possibilità, per il dipendente, di svolgere la propria attività lavorativa al di fuori dell'abituale luogo di lavoro, con flessibilità di orario e di spazio. Il dipendente lavora per obiettivi e risponde dei risultati raggiunti.</p> <p>Visti i risultati positivi della sperimentazione, a novembre 2019 si è dato avvio al percorso di introduzione di tale istituto nelle altre Direzioni dell'Ente.</p> <p>Lo Smart working ha coinvolto tutte le categorie di personale (dipendenti e dirigenti), senza distinzioni di contratto (con contratto di lavoro sia a tempo pieno che parziale, di ruolo e a tempo determinato). L'adesione è stata volontaria, in seguito all'adesione ad una manifestazione d'interesse. I dipendenti sono stati autorizzati a svolgere fino a 4 giornate lavorative al mese, da remoto a seguito della valutazione di fattibilità effettuata dall'Amministrazione.</p> <p>A febbraio 2020, circa il 25% del personale era stato autorizzato a svolgere la propria prestazione in Smart working.</p> <p>In seguito all'emergenza da covid 19, in osservanza delle normative emanate per il suo contenimento, il lavoro agile è diventato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA durante il periodo emergenziale (DL 18/2020 "cura Italia" convertito in L. 27/2020). Con il successivo DL 34/2020 "decreto rilancio", convertito in L. 77/2020, il lavoro agile è da applicarsi almeno al 50% del personale impiegato nelle attività svolgibili da remoto. I successivi DPCM non hanno fatto che confermare queste impostazioni tra chiusure e riaperture, in conseguenza dell'evolversi della situazione epidemiologica. Con circolari interne si è data attuazione alle disposizioni di legge.</p> <p>Di conseguenza, la prestazione in smartworking ha di gran lunga superato le 4 giornate mensili concesse, in quanto dipendente dalla situazione epidemiologica, e la percentuale degli smart workers è aumentata fino all'80% del personale dell'Ente, ad esclusione dei dipendenti adibiti ad attività non effettuabili da remoto.</p>
<p>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</p>	<p>Nonostante la situazione epidemiologica attuale, che fa sì che per la maggior parte dei dipendenti gran parte della prestazione di lavoro si svolga a distanza, le richieste di telelavoro sono rimaste pressoché stazionarie, corrispondendo ad un maggior bisogno di sicurezza e tutela sul numero obbligatorio dei rientri in servizio, che lo smartworking non è in grado di offrire.</p>

