



Stato di attuazione del “Piano per l’utilizzo del telelavoro “ . Redatto ai sensi dell’articolo 9, comma 7 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 recante “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”, convertito il Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e ss.mm.ii.

L’articolo 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, , con cadenza annuale, pubblicano lo stato di attuazione del “Piano per l’utilizzo del telelavoro” nella propria organizzazione. Il lavoro a domicilio, anche nella forma del telelavoro e smart work (D. Lgs. n. 81/2015 job-act) in termini generali può essere considerata una formula organizzativa flessibile nell’organizzazione del lavoro, soprattutto per quanto riguarda l’oggetto dell’attività e l’espletamento della stessa, con particolare riferimento all’orario di lavoro, tenuto conto delle deroghe espressamente previste dall’art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i..

L’istituto del telelavoro è stato disciplinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

Il Comune di Rapallo con deliberazione di GC 393 del 6/10/2017 ha approvato le **MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE MODALITA' SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE O SMART WORKING)**

Il “lavoro agile” è una forma flessibile e semplificata di lavoro da remoto finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività. E’ un nuovo modo di lavorare che viene caratterizzato da maggiore autonomia nell’individuazione di spazi, orari e di strumenti: l’esecuzione della prestazione lavorativa avviene in parte all’interno dei locali dell’Amministrazione e in parte all’esterno (flessibilità spaziale della prestazione) ed entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (flessibilità dell’orario di lavoro).

Con il “lavoro agile” si promuove una cultura dell’organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati con forte responsabilizzazione del lavoratore rispetto al suo apporto lavorativo.

L’Amministrazione è orientata ad avviare, su specifici dettagliati progetti o su valutazione di situazioni individuali dei dipendenti, sperimentazioni di “lavoro agile” con l’obiettivo di incentivare e accompagnare un profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro orientato agli obiettivi.

Finalità

Il Comune di Rapallo, in relazione alle proprie strutture e caratteristiche, intende promuovere forme organizzative flessibili.

Attraverso la sperimentazione di forme organizzative di “lavoro agile”, la Civica Amministrazione si propone di:

- offrire la possibilità, al dipendente che faccia richiesta, di svolgere attività delocalizzate, di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del suo contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- Introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- facilitare l’integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.

Attività attuabili in modalità “lavoro agile”

Per definire un’attività attuabile in modalità “lavoro agile” si tiene conto di alcune peculiari caratteristiche dell’attività stessa, e precisamente:

- possibilità di delocalizzazione, nel senso che le attività devono essere tali da poter essere eseguite in remoto e da non richiedere la costante presenza fisica del lavoratore in sede;
- possibilità di effettuare le prestazioni lavorative al di fuori dell’ufficio grazie ad un sistema di tecnologie ICT (pc, connessioni,) reso disponibile dal “lavoratore agile” ovvero eventualmente messo a disposizione dall’amministrazione;
- autonomia operativa, nel senso che le prestazioni da eseguire non richiedono l’interscambio continuo e diretto con gli altri componenti l’unità di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne l’esecuzione;

- possibilità di misurare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante l'utilizzo di indicatori qualitativi;

Non costituiscono attività "agili" quelle che non presentano le caratteristiche sopra indicate, con particolare riferimento alle attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (es. sportelli per il ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, servizi di polizia municipale sul territorio ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche.

Nell'approvazione dei progetti di "lavoro agile" si potrà prestare particolare attenzione a:

- situazioni di disabilità psico-fisiche o di grave patologia in atto del richiedente;
- esigenze di cura di figli minorenni;
- esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi;
- maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro.

Modalità di accesso

L'individuazione dei lavoratori da adibire alle nuove modalità di "lavoro agile" può essere effettuata secondo due distinte modalità:

a) attraverso appositi bandi/progetti di sperimentazione in cui devono essere indicati: il contenuto e motivazione del progetto, gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori di risultato, ruolo e numero del personale coinvolto, durata della sperimentazione, giornate da lavorare in modalità "agile". Il progetto deve prevedere, altresì, un sistema di monitoraggio che consenta di ottenere una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti.

Il personale interessato chiede, su base volontaria, di avvalersi del lavoro agile. Il bando definisce i criteri di scelta per selezionare il personale che su base volontaria chiede di avvalersi del lavoro agile. I criteri tengono conto, ad esempio, delle condizioni di salute o gestione dei tempi, esigenze di conciliazione e di tutela delle cure parentali, in generale della sostenibilità del lavoro.

b) sulla base di richiesta volontaria individuale da parte del lavoratore connessa all'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nella proposta di parte il dipendente deve indicare: il contenuto dell'attività svolta in lavoro agile, programmi/piattaforme informatiche necessarie allo svolgimento del lavoro, l'obiettivo del progetto, la sua durata, le giornate lavorative svolte in modalità "agile", gli indicatori di risultato, il tutor del progetto.

Le modalità di svolgimento dell'attività in "lavoro agile" devono essere pianificate d'intesa con il proprio Dirigente responsabile che ne approva contenuti e modalità attuative. L'Amministrazione ha facoltà di non accogliere l'istanza o di differirne la decorrenza qualora sussistano motivazioni connesse al raggiungimento di obiettivi prefissati nonché all'efficacia e all'efficienza dell'azione amministrativa.

Stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro al 31 marzo 2018

Non sono presenti attività in telelavoro mentre sono stati avviati 3 progetti sperimentali di smart working (2 donne e 1 uomo) che hanno risposto a precise esigenze di conciliazione vita/lavoro in riferimento alla cura di minori/familiari conviventi;

Rapallo 28 Marzo 2018