



COMUNE DI BOLOGNA
Comitato Aziendale per le Pari Opportunità

IL TELELAVORO NEL COMUNE DI BOLOGNA

Cagliari, venerdì 7 maggio 2004

Tavola Rotonda

"UN TEMPO GIUSTO PER OGNI COSA: UNA CITTA' A MISURA DI FAMIGLIA"

- Forum Eleonora -

Presentazione di Simonetta Moro

A cosa serve un Comitato Pari Opportunità?

...per Legge...

✓ accerta e propone azioni volte a ridurre le **discriminazioni tra uomo e donna** sul lavoro

...ma in generale...

✓ garantisce le pari opportunità per tutte le **categorie più penalizzate** al di là delle differenze di genere (es. handicap, vittime di soprusi, categorie a rischio, ...)

...inoltre...

✓ **anche gli uomini** che ne abbiano esigenza possono beneficiare delle azioni positive (formazione e flessibilità)

...quindi...

✓ Si pone **al servizio di tutti i dipendenti** per migliorarne le condizioni lavorative in base alle problematiche espresse, fornendo input innovativi all'amministrazione

Differenze di genere nel
Comune di Bologna (marzo 2003)

Su 5.199 dipendenti:

3.686 donne

1.513 uomini

7°-8° livello: 2/3 donne

Su 100 dirigenti:

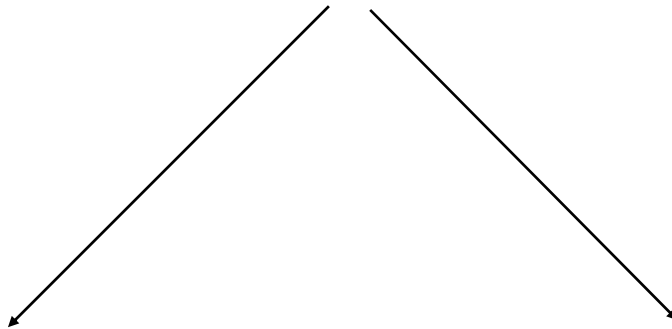
68 uomini

36 donne

Questo Comitato ha presentato il

Piano triennale (2001-2004) delle Azioni Positive

(Art.7 c.5 Decreto L.vo del 23 maggio 2000 n°196)



- **Formazione** del personale sui temi delle Pari Opportunità e del Mobbing

- **Riqualificazione** professionale di alcune categorie di dipendenti:

- Nidi d'Infanzia
- Polizia Municipale
- U.R.P.

-Disabili-

Promozione e realizzazione di una **Organizzazione flessibile** del lavoro attraverso l'utilizzazione di Servizi Informatici (TELELAVORO) per conciliare vita lavorativa e familiare

Cos'è il Telelavoro?

(Telework - Telecommute - E-work)

Modalità di prestazione lavorativa svolta da un dipendente in un luogo esterno alla abituale sede di lavoro, mediante l'impiego di tecnologie informatiche installate nel domicilio del lavoratore e collegate con l'amministrazione per la quale la prestazione viene svolta.

Riferimenti giuridici:

- Carta Europea del Telelavoro
- Legge Regionale Emilia Romagna n°2/97
- Art.4 Legge n°191/98
- D.P.R. n°70/99
- Accordo ARAN e OO. SS. del 21/07/99

Vantaggi del Telelavoro:

- Elevata flessibilità operativa → migliore qualità della vita (cure parentali / assistenza anziani)
- Maggiori opportunità per coloro che hanno difficoltà motorie o abitano lontano dalla città
- Maggiore efficienza nel lavoro
- Riduzione del traffico e dell'inquinamento
- Maggiore diffusione nuove tecnologie

Criticità nel Telelavoro:

- Isolamento nelle relazioni coi colleghi
- Pregiudizi di colleghi e dirigenti
- Sicurezza nella trasmissione dei dati

Condizioni per il Telelavoratore

Soggettive:

- Automotivazione e senso di responsabilità
- Abilità nell'organizzazione del lavoro
- Sufficiente grado d'indipendenza

Oggettive:

- Possibilità di creare un apposito spazio lavorativo all'interno dell'abitazione
- Utilizzazione di strumenti atti a coordinare il lavoro a distanza
- Conformità delle condizioni di lavoro alle norme legali, contrattuali e di sicurezza

Fasi evolutive del progetto:

Anno 2002:

- Sondaggio tra i dipendenti
- Contatti con la Regione Emilia-Romagna
- Stesura di una bozza di accordo tra Amministrazione e OO.SS.
- Contatti con la Società Santer per la consulenza informatica
- Convegno Nazionale

Anno 2003:

- Incontri tra Amministrazione (CPO e Ufficio Personale) e OO.SS. per definire il progetto e firmare l'accordo

Anno 2004:

- Individuazione delle postazioni nei Settori
- Stesura del bando
- Costituzione di un gruppo di lavoro del CPO per il monitoraggio e lo sviluppo del progetto

E' interessato a partecipare a un progetto di Telelavoro che preveda mansioni diverse dalle attuali, sia pure equivalenti?

Sì 550

No 227

Se lei avesse la possibilità, sarebbe interessato a telelavorare?

Sì 272

Forse sì 342

No 66

Pensa che le mansioni che esplica attualmente potrebbero essere svolte da una posizione remota?

Si, tutte -

Molte 316

Solo una minima parte 333

Nessuna 105

Molte analisi e sperimentazioni svolte, hanno messo in luce i possibili vantaggi del Telelavoro. Nel suo caso quali, tra quelli che seguono, ritiene più importanti?

Stare più tempo vicino alla famiglia 261

Avere più tempo libero 109

Decidere liberamente gli orari di lavoro 518

Lavorare per obiettivi e progetti 290

Negli stessi studi e sperimentazioni già attuate, sono stati indicati anche dei possibili rischi del Telelavoro. A suo giudizio quali, tra quelli che seguono, ritiene più importanti?

Rischio di attriti con la famiglia 43

Isolamento dai colleghi 448

Rischi per la carriera 101

Minore informazione su cosa avviene in ufficio 604

Accordo sul progetto

Introduzione al TLL, vantaggi e problematiche, quadro normativo, obiettivi e finalità.

Sperimentazione:

- Individuazione postazioni, procedure, strumenti, orari, verifica, risorse coi direttori di Settore
- Criteri per la SELEZIONE:
 1. chi già lavora in postazione telelavorabile
 2. disabilità fisiche
 3. esigenza cura minori 8 anni
 4. assistenza familiari o conviventi
 5. tempi di percorrenza casa-lavoro
- TEMPO MINIMO 6 mesi
- Autodichiarazione L.46/90
- A carico A.C.: **PC portatile, stampante, allacciamenti, arredo minimo (se richiesto), manutenzione, cifra forfettaria costi utenze**
- ALMENO 1 giorno/settimana di RIENTRO**
- Due periodi di 1 ora tra le 8.00 e le 20.00 di REPERIBILITÀ**
- No P.B., extra, notturni e festivi
- Diritti e obblighi del telelavoratore

Costituzione del Gruppo Telelavoro

Obiettivi:

- Monitoraggio della sperimentazione
- Promozione di attività di informazione e formazione
- Sperimentazione di strumenti per:
 - individuare tutte le attività telelavorabili
 - definire obiettivi e criteri di verifica del TLL
 - rilevare le problematiche personali nel TLL
 - analisi costi e benefici del TLL
 - possibili fonti di finanziamento per il TLL

Collaborazione con:

- Settore Sistemi Informativi per la parte tecnologica
- Settore Personale e Organizzazione per la parte amministrativa e legislativa
- Settore Ingegneria Civile e Infrastrutture per la parte relativa alla Sicurezza
- Responsabile della medicina del Lavoro