

Piano per l'utilizzo del Telelavoro ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. 18.10.2012 n. 179, convertito in Legge 17.12.2012 n. 22.

Premessa

Facendo seguito all'Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni del 23/2/2000, il Comune di Bologna ha sottoscritto nel 2003 con le organizzazioni sindacali un primo accordo aziendale finalizzato all'attivazione sperimentale sull'introduzione del telelavoro.

Conclusa positivamente la sperimentazione, in data 22/3/2006 è stato sottoscritto un nuovo accordo aziendale, arricchitosi nel 2010 da una ulteriore integrazione relativa all'introduzione sperimentale dell'istituto per le lavoratrici in gravidanza e nel periodo immediatamente successivo quale alternativa alla astensione facoltativa.

Nell'anno 2018 il Comando di Polizia Locale - Area Sicurezza Urbana Integrata ha sottoscritto un accordo per attivare la sperimentazione di telelavoro nell'ambito delle attività di accertamento da remoto dei transiti irregolari a zone soggette a limitazioni di traffico.

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022 ha disapplicato il telelavoro nella formulazione vigente prevedendo un'altra forma di lavoro a distanza oltre al lavoro agile, in corso di definizione. Nel frattempo sono state prorogate le sole posizioni già attivate alla data.

Modalità di realizzazione del telelavoro

Secondo quanto disposto dall'accordo aziendale, annualmente i direttori dei Settori/Quartieri individuano le posizioni che ritengono telelavorabili, previa verifica di compatibilità tecnica con il Settore Agenda Digitale e tecnologie informatiche e di compatibilità funzionale con l'Area Personale e Organizzazione. La durata di prestazione in telelavoro non può essere inferiore a 6 mesi.

Ogni lavoratore può richiedere volontariamente la prestazione in telelavoro per la propria posizione o per una posizione equivalente nel Settore/quartiere di appartenenza, fra quelle individuate dal Direttore di Settore/Quartiere.

Nel caso pervengano più richieste per la medesima posizione, verrà data priorità a chi già occupa

la posizione di lavoro individuata come “telelavorabile”.

Nel caso pervengano richieste superiori ai posti individuati come telelavorabili si applicheranno i seguenti criteri di priorità:

- chi già occupa la posizione di lavoro individuata come “telelavorabile”;
- disabilità psico fisica tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- esigenza di cura di figli minori di 8 anni;
 - esigenze di cura e assistenza, debitamente certificate, nei confronti di familiari o conviventi;
 - maggior tempo di percorrenza dall’abitazione del/della dipendente dalla sede di lavoro.

In particolare, per quanto riguarda l’orario di lavoro, l’accordo prevede che:

- la prestazione del telelavoro è orientata a modelli innovativi di distribuzione dell’orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività in sede. L’orario di lavoro è compreso di norma nell’arco della giornata fra le 8 e le 20 dal lunedì al sabato;
- i Direttori definiscono con i/le dipendenti interessati/e la frequenza dei rientri nella sede di lavoro, che comunque non può essere inferiore ad un giorno per settimana;
- l’orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme di tempo parziale, viene distribuito nell’arco della giornata a discrezione del/della dipendente in relazione alle attività da svolgere, fermo restando che in ogni caso dovranno essere definiti due periodi giornalieri di un’ora ciascuno, fissati nell’ambito dell’orario di servizio, in cui il/la dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50%;
- il/la telelavoratore/trice, per effetto della distribuzione discrezionale dell’orario di lavoro, non può effettuare prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzione di orario.

Attività per le quali non è possibile l'utilizzo del telelavoro

L’accordo aziendale per il telelavoro prevede che non possono essere considerate telelavorabili tutte quelle posizioni che presuppongano attività quotidiana sui servizi alle persone o di front-office con presidio diretto.

Nell’individuazione delle posizioni telelavorabili devono essere tuttavia rispettate alcune condizioni:

- che l’attività non preveda il contatto personale diretto con l’utenza presso un ufficio o uno sportello;
- che l’attività non richieda quotidiani incontri e riunioni in presenza con i colleghi e con i superiori;
- che si possa comunicare con i dirigenti, colleghi e utenti con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
- che l’obiettivo da realizzare sia ben identificabile e sia possibile valutare il suo raggiungimento

fissando le scadenze entro cui devono essere svolte le prestazioni richieste;

- che l'attività sia compatibile con l'assetto organizzativo della struttura in modo che non comporti una redistribuzione dei carichi di lavoro non funzionali alla stessa;

- che l'attività presupponga un alto grado di utilizzo di tecnologie informatiche e telematiche oltre che di autonomia, senza necessità di movimentazione fisica di persone o documenti o strumenti;

- che la posizione non sia ricoperta da titolare di posizione organizzativa.

Ad esempio, si possono definire telelavorabili tutte quelle posizioni che presentino come attività unica o comunque prevalente una o più delle seguenti attività: immissione e elaborazione dati, programmazione informatica e gestione di contenuti web, attività che si basano sull'utilizzo di specifici applicativi (Sispe, SAP, Lotus Notes, ecc...), creazione ed elaborazione di atti e documenti.

Stato di attuazione del telelavoro al 31/12/2022

Nell'anno 2022 le posizioni di telelavoro attive sono state n. 158. L'età media dei dipendenti in telelavoro rilevata si attesta all'incirca sui 54 anni di età. Per l'83% si tratta di donne e per il 17% di uomini, appartenenti alla categoria D per il 21%, alla categoria C per 61% e alla categoria B per il 18%.

Le motivazioni principali per l'accesso all'istituto sono riferite alla necessità di cura personale e assistenza a familiari e, seppure in misura minore, alla distanza dal lavoro.

Le strutture che impiegano il maggior numero di telelavoristi sono l'Area Sicurezza Urbana Integrata, l'Area Segreteria Generale, Partecipate e Appalti, il Settore Musei Civici Bologna, l'Area Risorse Finanziarie, il Settore Innovazione digitale e Dati e il Settore Biblioteche e Welfare culturale.