

Piano per l'utilizzo del Telelavoro, ora Lavoro da Remoto, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. 18.10.2012 n. 179, convertito in Legge 17.12.2012 n. 221.

Premessa

Dal 2003 l'Amministrazione comunale ha attivato accordi per l'applicazione del Telelavoro al proprio interno che hanno permesso a n. 158 dipendenti (ultimo dato annuale relativo a fine anno 2023) di fruire di questa specifica modalità di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile.

In applicazione del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, che ha disapplicato il telelavoro e formulato la nuova disciplina del lavoro da remoto, l'Amministrazione ha proceduto alla relativa regolamentazione. Il lavoro da remoto si affianca al lavoro agile ma viene declinato più come modalità di lavoro a distanza per conciliare l'attività lavorativa con particolari esigenze del/della dipendente.

Modalità di realizzazione del lavoro da remoto

L'Amministrazione ha distinto due distinte forme di lavoro da remoto attivabili:

- Lavoro da remoto a tempo determinato della durata massima di 1 anno, rinnovabile.

Diretto ai dipendenti assunti a tempo indeterminato dell'ente non in ruoli di responsabilità (esclusi quindi Dirigenti, Posizioni Organizzativo-EQ) che presentano una delle seguenti condizioni:

- disabilità personale in condizioni di gravità certificata ai sensi della dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104;
- disabilità personale certificata ai sensi della dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104;
- inabilità psico-fisica certificata tale da rendere gravoso il raggiungimento del luogo di lavoro;
- esigenza di cura di figli in condizioni di gravità ai sensi della Legge 104, senza limiti di età;
- esigenza di cura di figli minori di anni 12;
- esigenze di cura e assistenza, debitamente certificate secondo le vigenti modalità di riconoscimento della L. 104/92 o ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017 (caregiver) nei confronti di familiari conviventi;
- esigenze di cura e assistenza, debitamente certificate secondo le vigenti modalità di riconoscimento della L. 104/92 o ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017 (caregiver) nei confronti di familiari non conviventi;
- distanza casa lavoro anche in relazione alla mancanza/scarsa presenza di mezzi di trasporto pubblico disponibili.

- Lavoro da remoto a tempo determinato per periodi temporanei inferiori all'anno in caso di eventi straordinari ed eccezionali.

Diretto a tutti i dipendenti (compresi Dirigenti, Posizioni Organizzativo-EQ e ISR) dell'ente in caso di eventi straordinari ed eccezionali che provochino una disabilità temporanea (es. impossibilità temporanea di raggiungere il luogo di lavoro) o una comprovata necessità eccezionale quale ad

esempio l'esigenza di cura e assistenza debitamente certificata nei confronti di familiari. Può rientrare in tale casistica anche la necessità straordinaria di cura dei figli o ancora eventi straordinari ed eccezionali che rendano ad esempio inagibili i luoghi di lavoro per un periodo prolungato.

La durata è riferita alla durata dell'evento straordinario e fino ad un massimo di 6 mesi.

Il lavoro da remoto consegue ad una richiesta volontaria del/della dipendente alla propria direzione di assegnazione. Quest'ultima valuta tale attivazione sia dal punto di vista organizzativo che delle attività e funzioni svolte da dipendente e compila la relativa scheda L'Area Personale e Organizzazione formula le proprie osservazioni e/o indicazioni ed esprime il nulla osta in merito alla compatibilità funzionale con il lavoro da remoto, oltre alla formulazione della bozza di accordo individuale.

E' prevista una fase di ricognizione annuale avviata dall'Area Personale e Organizzazione durante la quale le direzioni verificano le posizioni già attive e valutano le nuove richieste, procedendo ad una loro revisione o rotazione, laddove necessario, legata alla verifica dei criteri che ne hanno determinato la prestazione con modalità da remoto, o all'eventuale ricevimento di nuove istanze o infine a intervenute modifiche organizzative che possano pregiudicare la prestazione di attività da remoto.

Nei casi di posizioni fungibili da più persone all'interno dello stesso ufficio/servizio, laddove le posizioni ricopribili in attività da remoto siano inferiori al numero dei dipendenti assegnati, le direzioni individuano la copertura delle stesse tramite un avviso annuale, così da poter verificare le istanze pervenute e i criteri di priorità.

Attività per le quali non è possibile l'utilizzo del lavoro da remoto

Rimangono in tutti i casi esclusi dalla possibilità di richiedere il lavoro da remoto:

- il personale dell'area educativa, impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza nelle scuole;
- il personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- il personale assegnato a servizi che comportano in maniera costante contatto diretto con l'utenza e controllo degli accessi.

Relativamente alle attività, in particolare, sono escluse tutte le attività che comportano contatto diretto con l'utenza e controllo degli accessi, le attività che non richiedono l'utilizzo di dispositivi informatici e quelle che comportano l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

In linea generale è possibile individuare attività da remoto nel rispetto delle seguenti condizioni:

- che l'attività non preveda il costante 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 altri strumenti.

Stato di attuazione del telelavoro/lavoro da remoto al 31/12/2023

Nell'anno 2023 le posizioni di telelavoro/lavoro da remoto attive sono state n. 158. L'età media dei/delle dipendenti in lavoro da remoto rilevata, si attesta all'incirca sui 54 anni di età. Per l'83% si tratta di donne e per il 17% di uomini, appartenenti per il 19% alla categoria D/Area Funzionari ed Elevata qualificazione, per 63% alla categoria C/Area Istruttori e per il 18% alla categoria B/Area Operatori esperti.
