

Piano per l'utilizzo del Telelavoro

L'art. 9, comma 7 del D.L. n. 179/2012, convertito dalla legge 221/2012, prevede per le Amministrazioni pubbliche l'obbligo di pubblicazione sul proprio sito istituzionale dello stato di attuazione del "**Piano per l'utilizzo del telelavoro**" nella propria organizzazione.

Per TELELAVORO si intende "*qualsiasi forma di lavoro prestato, mediante l'impiego di strumenti telematici, da luogo diverso e distante rispetto a quello nel quale viene utilizzato*". Conseguentemente, il telelavoro è una *modalità* di lavoro grazie a cui, impiegando infrastrutture telematiche ed informatiche, è possibile valicare i *tradizionali* confini fisici e logistici dell'ufficio e, pertanto, lo stesso potrà consistere nella forma di:

- **telelavoro domiciliare**, dove la prestazione dell'attività lavorativa è resa dal domicilio del dipendente;
- **telelavoro a distanza**, dove la prestazione dell'attività lavorativa è resa presso sedi distaccate della stessa provincia o presso altri enti pubblici locali prossimi al domicilio del dipendente o telecentri a orientamento locale, in cui la prestazione dell'attività lavorativa avviene in centri appositamente attrezzati, distanti dalla sede dell'ente e fuori dal controllo diretto di un dirigente;
- **telelavoro mobile**, in cui il dipendente svolge il proprio lavoro non in un luogo fisso utilizzando strumentazioni portatili (ad es. attivando telecentri utilizzando sedi provinciali sul territorio).

Va, peraltro, segnalato che le due forme più tipiche di telelavoro presso le Pubbliche Amministrazioni sono il "telelavoro a domicilio" e il "telelavoro a distanza".

La condizione fondamentale per il lavoro a distanza è **lavorare per obiettivi**.

Le finalità che si intendono conseguire con il telelavoro sono da individuarsi come segue:

- **favorire** un governo dei propri tempi di vita, da parte del lavoratore - al quale è riconosciuto il diritto alla realizzazione di autonomi progetti di vita - consentendo una maggiore articolazione dei tempi di formazione e di lavoro (*questa finalità risponde sia a una forte richiesta di flessibilità del mercato del lavoro, sia alla richiesta sociale di nuovi spazi di libertà per gli individui non costretti in un tempo lineare di vita, scandito in modo standardizzato: tempo per la formazione; tempo per il lavoro; tempo per il riposo*);
- **conciliare** tempi di cura e tempi di lavoro attraverso possibilità di:
 - a) riduzione del tempo di lavoro;
 - b) articolazione flessibile nelle modalità di espletamento della prestazione lavorativa in fasi della vita caratterizzate da particolari impegni e responsabilità familiari (nascita figli, adozione/affido, gravi problemi di salute di un familiare, familiare anziano, ecc.), valorizzando il lavoro di cura come "tempo sociale";
- **ricercare** nuove metodologie di lavoro in grado di incentivare la produttività dei dipendenti, riducendo, così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari; di favorire il loro benessere individuale;
- **razionalizzare** la spesa pubblica, con contenimento dei costi derivanti dall'utilizzo di stabili molto ampi per far fronte alla necessità di molti uffici; dalle spese di riscaldamento degli immobili e della loro illuminazione; ecc....

Nella realtà dell'ente si avverte, come si è avvertita anche in passato, la necessità di progettare forme sperimentali di telelavoro - con individuazione di tipologie di lavoratori che possono essere coinvolti - che nasce da intervenuti recenti cambiamenti del mondo lavorativo e dagli stili di vita che rendono compatibili con le esigenze organizzative dell'ente pubblico d'appartenenza la possibilità, per il lavoratore, di telelavorare utilizzando strumenti informatici delocalizzati, rispetto alla sede del luogo di lavoro, per adempiere ai propri obblighi lavorativi in differenti situazioni ambientali e contribuire, così, anche a far fronte ai nuovi bisogni sociali.

La Provincia di Pesaro e Urbino ha adottato le seguenti iniziative a proposito:

- a seguito di intervenuta informativa preventiva alle OO.SS., in data 26/04/2006, le stesse hanno espresso piena condivisione in ordine all'attivazione di un progetto sperimentale di "telelavoro domiciliare", nell'ambito del Servizio 2.1. - Sviluppo e gestione delle risorse umane -;
- la Giunta Provinciale, con propria deliberazione n. 288 del 7/09/2006, esecutiva, quindi, prendeva atto del suddetto progetto, limitato - in fase di prima applicazione - ad un solo dipendente, fermo restando la volontà di ampliare la sperimentazione ad altri lavoratori dell'ente, previa verifica delle attività telelavorabili all'interno dell'ente;
- con determinazione n. 4025/2006 si è concretizzato il primo progetto sperimentale di telelavoro in data 22/01/2007 è stato dato avvio alla prima fase della sperimentazione con un progetto di "**telelavoro a domicilio**" che ha avuto conclusione in data 21/01/2008, conseguendo risultati apprezzabili specie con riferimento: "*.....alla possibilità di conciliare meglio le proprie esigenze familiari con quelle lavorative improntando l'attività lavorativa ad una maggiore flessibilità, minore tempo impiegato per gli spostamenti casa lavoro e migliorando quindi notevolmente la qualità della vita. La maggiore presenza in famiglia ha permesso, al telelavoratore, di ridurre anche le assenze dal servizio essendo più garantita la propria disponibilità fisica in casa. La migliore gestione del tempo gli ha, inoltre, permesso di ricavare spazi personali maggiori. L'esperienza è stata positivissima tanto più che non ha causato disagi in ufficio perché la presenza in sede era comunque garantita per giorni tre su sei*" (tratto dalla relazione del dipendente telelavoratore);
- l'art. 6 del CCDI del personale non dirigenziale, relativo all'anno 2009, sottoscritto tra le parti, pubblica e sindacale, della Provincia di Pesaro e Urbino, in data 2/09/2009, prevedeva di estendere la sperimentazione del telelavoro, all'interno dell'ente, ad altre unità lavorative;
- con determinazione n. 1113/2010, in data 10/05/2010 - il Servizio - Gestione amministrativa delle risorse umane - ha dato corso anche alla sperimentazione del "**telelavoro a distanza**", consentendo ad un dipendente di telelavorare presso il Centro per l'impiego, l'orientamento e la formazione di Fano - Punto informativo di Fossombrone -, e ciò in accoglimento della specifica richiesta inoltrata dal dipendente, già (in precedenza) utilizzato in un progetto di "**telelavoro a domicilio**" ritenendo utile verificare i punti critici e i punti di forza di tale ulteriore modalità di "telelavoro";
- con determinazione n. 2982/2011 in data 14 novembre 2011 si è attivato un progetto di telelavoro misto, in quanto alla telelavoratrice è stata assegnata sia una posizione di "**telelavoro a domicilio**", la cui prestazione è stata resa presso il proprio domicilio **e temporaneamente** le è stata assegnata una posizione di "**telelavoro a distanza**" per le attività ordinarie da svolgere presso il PIL di Cagli, il progetto si è concluso in data 30 giugno 2012;
- con determinazione n. 122/2014, dal **1° febbraio 2014** è operativa una posizione di "**telelavoro a domicilio**" e con successive determinazioni nn. 1408/2014, 1346/2015, 1206/2016, 1933/2016, 485/2017, 385/2018 e 412/2019 è stato prorogato fino al 30/04/2020;

- con determinazione n. 66/2015, dal **1° febbraio 2015** si è resa operativa una nuova posizione di **“telelavoro a distanza”** e con successive determinazioni n. 110/2016, n. 25/2017 è stato prorogato concludendosi in data 31/01/2018;
- con determinazione n. 901/2016, dal **1° giugno 2016** è operativa un’ulteriore posizione di **“telelavoro a domicilio”**, che con successive determinazioni nn. 1778/2016, 627 e 1513/2017, 510/2018, 482 e 1063/2019 è stata prorogata fino al 31/05/2020;
- con determinazione n. 1280/2016, dal **1° settembre 2016** è stata attivata una posizione di **“telelavoro a domicilio”**, il progetto si è concluso in data 15/03/2017;
- con determinazione n. 2052/2016, dal **1° gennaio 2017** è operativa una posizione di **“telelavoro a domicilio”** prorogata, con determinazioni nn. 1427/2017, 1289/2018 e 1263/2019, fino al 31/12/2020;
- con determinazione n. 186/2018, dal **1° marzo 2018** è operativa una postazione di **“telelavoro a domicilio”** prorogata, con determinazioni nn. 344/2019 e 235/2020, fino al 28/02/2021;
- con determinazione n. 310/2018 dal **1° aprile 2018** è operativa una postazione di **“telelavoro a domicilio”** che ha avuto termine il 30/09/2018;
- con determinazione n. 219/2020 dal **1° marzo 2020** è operativa una nuovo postazione di **“telelavoro a domicilio”** che ha avuto termine il 28/02/2021.

Peraltro, l’amministrazione provinciale ha inteso potenziare il percorso intrapreso, consentendo la possibilità anche ad altre strutture di poter attivare il telelavoro, laddove se ne ravvisi l’esigenza e l’opportunità, ritenendolo strumento strategico, a servizio dell’ente e del personale, in un’epoca quale la nostra, contraddistinta da ritmi sempre più frenetici e dalla necessità di manipolare quantità e flussi di dati sempre maggiori, che potrebbe essere la chiave di svolta per il mondo del lavoro del terzo millennio e per una migliore qualità della vita del singolo e della famiglia.

I dirigenti, in questo percorso, qualora interessati da richieste di telelavoro dei propri dipendenti, saranno chiamati a verificare, preliminarmente, il profilo della telelavorabilità delle mansioni assegnate al personale, nonché la compatibilità con l’assetto organizzativo della propria struttura, e, successivamente, ad approvare i singoli progetti.

Si ritiene, inoltre, di dovere individuare quali **attività non telelavorabili**:

- tutte le attività lavorative che prevedono e/o necessitano di un contatto diretto con l’utenza interna ed esterna all’ente (ad es. lo sportello, portierato);
- le attività che non sono soggette ad una precisa programmazione e non possono essere verificate quantitativamente e qualitativamente;
- le attività connesse alla spedizione della corrispondenza, alla conduzione di autovetture e di mezzi tecnici, alla gestione e controllo del territorio.

L’intento è quello di fornire uno strumento - senza dispendio di energie - atto ad individuare quei processi di lavoro, quelle attività e quelle singole mansioni che, all’interno dell’organizzazione della nostra amministrazione, possano essere sviluppate e trasferite in modalità di telelavoro attraverso uno studio finalizzato, soprattutto, alla definizione di progetti di fattibilità nei diversi servizi e/o uffici dell’amministrazione provinciale di Pesaro e Urbino.