



VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DEL PRESIDENTE

L'anno duemiladiciotto, questo giorno quattro del mese di maggio alle ore 13:15 in Cremona, il Presidente Davide Viola:

adotta

la deliberazione di seguito riportata.

Verbalizza il Segretario Generale della Provincia, Dott.ssa Maria Rita Nanni

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO PER I DIPENDENTI PROVINCIALI ANNO 2018.

IL PRESIDENTE

Vista la relazione del Dirigente del SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO:

DECISIONE

1. approva l'allegato "Piano per l'utilizzo del telelavoro" per i dipendenti provinciali per l'anno 2018;

Dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, al fine di dare tempestiva attuazione agli indirizzi contenuti nel Piano.

MOTIVAZIONI

Il telelavoro è stato introdotto nel pubblico impiego dall'art. 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche possano avvalersi di forme di lavoro a distanza, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. La disciplina organizzativa di tale materia è, invece, contenuta nel D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni" e nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 23 marzo 2000 "Accordo quadro sul telelavoro". Per quanto riguarda il comparto Regioni - Autonomie locali, le prime disposizioni contrattuali sull'attivazione del telelavoro - in via sperimentale - nella forma del telelavoro domiciliare e nella forma del lavoro a distanza, sono rinvenibili nell'art. 1 del CCNL del 14/9/2000.

Nel 2015 la legge n. 124, all'art. 14, ha riportato la tematica al centro dell'attenzione delle pubbliche amministrazioni prevedendo che esse adottino "... misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera ... Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative".

E' rimasto, in ogni caso, fermo, ai sensi dell'art. 9 della L. 221 del 17 dicembre 2012, l'obbligo per la PA di pubblicare nel proprio sito web lo stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, nel quale devono essere identificate le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non sia possibile l'utilizzo del telelavoro.

E' pertanto, necessario, adempiere al dettato legislativo, individuando, contestualmente, obiettivi specifici per l'attuazione del telelavoro.

In via preliminare va osservato come l'ente da tempo ravvisi nel telelavoro un istituto al quale utilmente ricorrere quando ne sussistono le condizioni di fattibilità organizzativa e di opportunità. Infatti, il Piano di cui alla presente deliberazione, nell'elencare tutti i progetti di telelavoro attuati dalla Provincia dal 2004 ad oggi, evidenzia non solo l'intendimento dell'ente di confermare le quattro postazioni di telelavoro in essere nel 2017, ma anche di valutare la possibilità di incremento delle posizioni telelavorabili attraverso un attento e capillare monitoraggio dei vari

settori in cui si articola l'organizzazione per individuare ulteriori attività che potrebbero essere considerate telelavorabili.

Sotto il profilo regolamentare interno, poichè il documento generale dell'ente in materia è alquanto risalente nel tempo (2009), il Piano fornisce un chiaro indirizzo in ordine all'aggiornamento della regolamentazione interna: a tale proposito, si dovrà tener conto sia dell'esito delle esperienze maturate negli anni sia del generale favore nei confronti di ogni utile strumento di conciliazione alla luce della nuova recente normativa, la L.81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), in materia di smart working.

E', infine, utile rilevare come il Piano delle azioni positive (PAP) 2017/2019, approvato con delibera del Presidente n. 52 del 19.5.2017, in relazione all'ambito di intervento relativo alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, preveda come strumentale al miglioramento della conciliazione l'incremento del telelavoro.

Si dà atto che sul Piano per l'utilizzo del telelavoro è stato acquisito il parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia.

PERCORSO ISTRUTTORIO

PERCORSO ISTRUTTORIO GENERALE

Verbale di proclamazione a Presidente della Provincia del 7/11/2016;

Atto presidenziale n. 106 del 27/09/2017 di proroga dell'incarico dirigenziale, fino al 31/12/2018, del settore Risorse umane, appalti e provveditorato in capo alla dott.ssa Bellotti;

Deliberazione del Presidente n. 8 del 27.01.2017 di approvazione degli obiettivi strategici di PEG anno 2017;

DCP n.1 del 17/02/2017 di approvazione della "Linee programmatiche di mandato 2017-2019 del Presidente Davide Viola";

Deliberazione del Consiglio provinciale n. 24 del 18/10/2017, esecutiva, "DUP 2017-2019, BILANCIO AUTORIZZATORIO PER IL 2017 E CONOSCITIVO PER 2018-2019 E SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO: APPROVAZIONE" - Missione 01 "Servizi istituzionali, generali e di gestione", Programma 10 "Risorse umane", obiettivo operativo n.1 "Reclutare, gestire e formare il personale";

Delibera n.126 del 25/10/2017 di approvazione peg e piano dei centri di costo;

Deliberazione del Consiglio n.32 del 29/11/2017 avente ad oggetto gli indirizzi per la gestione economico finanziaria dell'annualità 2018;

Delibera n.34 del 23/03/2018 di approvazione "DUP 2018-2020 e schema di bilancio autorizzatorio 2018-2010: presa d'atto".

PERCORSO ISTRUTTORIO SPECIFICO

- Delibera di Giunta n. 71 del 17.02.2009 con cui è stata approvata la nuova formulazione dei criteri generali per la presentazione dei progetti e la costituzione di rapporti di telelavoro;

- Piano delle azioni positive (PAP) 2017/2019, approvato con delibera del Presidente n. 52 del 19.5.2017;

- predisposizione schema "PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO";

- acquisizione parere CUG prot. n. 23662 del 29 marzo 2018.

NORMATIVA

L. 16.06.1998, n. 191;

D.P.R. 08.03.1999 n. 70;
Delibera dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione n. 16 del 31.05.2001;
Accordo Quadro nazionale sul telelavoro in data 23.02.2000;
CCNL 14.09.2000 per il personale non dirigente comparto Regioni-Autonomie Locali;
Art.9, comma 7, del D.L.179/2012, convertito nella L. 17 dicembre 2012 n.221;
Art. 14, L. n. 124/2015.
Art. 17 e 38 statuto provinciale.

ADEMPIMENTI CONSEGUENTI

Trasmissione dell'atto a dirigenti, OO.SS., RSU, CUG.
Attuazione indirizzi contenuti nel Piano.

ALLEGATI PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE

- PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

All.

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La L. 16.06.1998, n. 191 ha introdotto l'istituto del telelavoro presso le pubbliche amministrazioni, prevedendo, all'art. 4, comma 1, che "Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza".

Il Regolamento attuativo, adottato con D.P.R. 08.03.1999 n. 70 disciplina le modalità organizzative di tale forma di lavoro.

La delibera dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione n. 16 del 31.05.2001 detta le regole tecniche per il telelavoro.

L'accordo quadro nazionale sul telelavoro in data 23.02.2000 ha delineato il sistema delle relazioni sindacali in materia, definendo gli ambiti demandati alla contrattazione collettiva di comparto, nonché alla contrattazione decentrata a livello di Amministrazione.

L'art. 1 del CCNL 14.09.2000 per il personale non dirigente ha fissato la disciplina sperimentale del telelavoro per il comparto Regioni-Autonomie Locali.

L'art.9, comma 7, del D.L.179/2012, convertito nella legge 17 dicembre 2012 n.221, prevede che entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche pubblichino nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del «piano per l'utilizzo del telelavoro» nella propria organizzazione.

REGOLAMENTAZIONE PROVINCIALE

Con delibera di Giunta n. 71 del 17.02.2009, a modifica della precedente n. 1/2004, è stata approvata la nuova formulazione dei criteri generali per la presentazione dei progetti e la costituzione di rapporti di telelavoro.

Il Piano delle azioni positive (PAP) 2017/2019, approvato con delibera del Presidente n. 52 del 19.5.2017, in relazione all'ambito di intervento relativo alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, prevede come strumentale al miglioramento della conciliazione l'incremento del telelavoro. Nei report annuali di verifica dello stato di attuazione del PAP, nella tabella di analisi del personale provinciale per genere ed orario viene fotografata la situazione relativa alle postazioni di telelavoro.

STATO DI ATTUAZIONE DELL'UTILIZZO DELL'ISTITUTO DEL TELELAVORO: PROGETTI DI TELELAVORO ATTIVATI DAL 2004 AL 2017

anno 2004

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il settore Agricoltura Caccia e Pesca, finalizzato alla gestione dell'istruttoria per l'assegnazione di finanziamenti comunitari, nazionali e regionali, destinati a produzioni agricole ed erogati per incentivare l'adozione di misure agroambientali e forestali in agricoltura; il progetto si è concluso nel 2016 in seguito al trasferimento del dipendente interessato presso altra amministrazione.

anno 2007

- attivazione di due postazioni di telelavoro, presso il settore Agricoltura Caccia e Pesca, di cui: uno finalizzato alla compilazione dei certificati definitivi della piccola proprietà contadina, attività tecnico amministrativa su processi PSR con riferimento al controllo dei pre-requisiti e delle autocertificazioni e l'altro in ordine alla compilazione dei certificati definitivi della piccola proprietà contadina, alla predisposizione dei fascicoli relativi alla gestione della legge 203/82 che regola la disciplina dell'affitto dei fondi rustici; il primo progetto è terminato il 30.4.2015 mentre il secondo nel 2016 in seguito al trasferimento del dipendente interessato presso altra amministrazione.

anno 2009

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il settore Agricoltura Caccia e Pesca, in materia di istruttoria delle pratiche pervenute ai sensi della normativa vigente in materia di pesca e tutela dell'ittiofauna, istruttoria dei finanziamenti regionali e comunitari in materia di pesca e tutela dell'ittiofauna. Il progetto è terminato nel 2016 in seguito al trasferimento del dipendente interessato presso altra amministrazione.

anno 2010

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il settore Provveditorato e Assicurazioni, in ordine alla ricezione e smistamento chiamate telefoniche e chiamate su richiesta interna; il progetto è terminato nello stesso anno di avvio a causa del decesso del dipendente.

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il servizio Polizia Locale, in materia di gestione amministrativa delle sanzioni in violazione alle norme di circolazione stradale nell'ambito e a supporto della attività dell'ufficio contravvenzioni; il progetto è terminato nel 2015.

anno 2011

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso la Segreteria generale, avente ad oggetto le seguenti attività: supporto alla nomina e designazione di rappresentanti della Provincia in organismi vari; supporto alla nomina di Commissioni interne; supporto alla attività di controllo successivo sugli atti. In corso.

anno 2016

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il settore Ambiente e Territorio, in ordine ad attività di carattere sia organizzativo che gestionale di protezione civile, nonché ad attività inerente la formulazione di pareri geologici riferiti ai piani di governo del territorio comunali e di pareri a supporto dell'Ufficio VIA. Il progetto ha avuto una durata di sei mesi.

anno 2017

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il settore Sistemi informativi e politiche europee, finalizzato allo sviluppo di applicativi informatici a supporto degli uffici provinciali. In corso.

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il settore Infrastrutture stradali, in materia di autorizzazioni mezzi pubblicitari e trasporti eccezionali. In corso

- attivazione di una postazione di telelavoro, presso il servizio di Polizia locale, in materia di gestione informatizzata dati sanzioni Codice della Strada. In corso.

GLI OBIETTIVI DELL'ENTE IN RELAZIONE ALL'ISTITUTO DEL TELELAVORO

Premessa la convinzione della ammissibilità ampia, in linea di principio, all'accesso al telelavoro della gran parte delle professionalità presenti nell'ente, sulla base di una visione

attenta alla realtà difficilmente possono considerarsi compatibili con il telelavoro tutte quelle attività per le quali non sia possibile la lavorazione di una ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro e/o siano necessarie frequenti interrelazioni con altri dipendenti e/o con utenti interni/esterni presso la sede di lavoro, l'ente, come chiaramente dimostrato dall'exkursus di cui al punto precedente, da tempo ravvisa nel telelavoro un istituto al quale utilmente ricorrere quando ne sussistono le condizioni di fattibilità organizzativa e di opportunità.

Fatto salvo quanto premesso al punto precedente, ampio e attento è lo spazio che si intende dedicare alla conciliazione vita/lavoro di cui il telelavoro rappresenta uno tra i più efficaci strumenti di realizzazione.

Tale finalità conciliativa può trovare appropriata declinazione in riferimento e in connessione a situazioni durature di vita del dipendente sia di carattere soggettivo/familiare del dipendente (situazioni di disabilità psicofisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro; esigenze di cura di figli minori di otto anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate) sia di carattere oggettivo (significativa distanza tra l'abitazione del lavoratore e la sede di lavoro) che consentirebbero la coesistenza delle due condizioni di vita familiare e vita lavorativa solo a fronte di gravosi sacrifici.

Ulteriormente si ravvisa nell'istituto uno strumento cui utilmente fare ricorso anche per affrontare e superare al meglio situazioni transitorie/temporanee di difficoltà di vita del dipendente, che, diversamente, dovrebbe rinunciare in toto al mondo del lavoro. Con il telelavoro il dipendente avrebbe, invece, la possibilità di rimanere ancorato al suo lavoro, con effetti psico-fisici spesso positivi in alcune contingenze, e, al contempo, l'ente non rinuncierebbe al suo contributo/apporto lavorativo.

In riferimento alle prime (situazioni durature), la durata inizialmente fissata non sarà superiore a sei mesi e avrà valenza sperimentale. Al termine del primo periodo, sulla base dell'esito della sperimentazione, ne verrà valutato l'eventuale prosieguo.

L'intendimento di favorire l'applicazione del telelavoro non andrà disgiunta da una attività di rendicontazione attenta e rigorosa che il telelavorista dovrà rendere puntualmente secondo le scadenze e nei tempi previsti nella disciplina del singolo rapporto.

In riferimento alle seconde (situazioni transitorie/temporanee), la durata sarà tendenzialmente connessa al prevedibile protrarsi della situazione che ha originato il ricorso al telelavoro, anche se si può ipotizzare una durata media di sei mesi.

Premessa la descritta tipologia di situazioni correlabili al telelavoro, è intendimento dell'ente, oltre che confermare le quattro postazioni di telelavoro in essere nel 2017, affrontare il presente tema in termini più ampi e secondo lo spirito espresso dal Parlamento europeo, che, in una recente risoluzione (13 settembre 2016), stabilisce che «la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza» e, perciò, valutare la possibilità di individuare posizioni telelavorabili attraverso un attento e capillare monitoraggio dei vari settori, in cui si articola l'organizzazione dell'ente, volto ad evidenziare ulteriori attività telelavorabili in quanto caratterizzate da processi standard ovvero fasi standard dei processi con possibilità di lavorare a distanza senza impatto sulla qualità del servizio reso.

Sotto il profilo regolamentare interno, poichè il documento generale dell'ente in materia è alquanto risalente nel tempo (2009), si ritiene utile un aggiornamento della regolamentazione interna, cui si metterà mano nel corso dell'anno, che tenga conto sia

dell'esito delle esperienze maturate negli anni sia del generale favore nei confronti di ogni utile strumento di conciliazione alla luce della nuova recente normativa, la L.81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), in materia di smart working, che seppure differenziandosi dal telelavoro, presenta innegabili punti di contatto con quest'ultimo di cui rappresenta un'evoluzione concettuale e culturale.

PARERI

Il Dirigente del SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO Dirigente di Settore ha espresso sulla proposta deliberativa parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto come appresso.

IL PRESIDENTE

Dott. Davide Viola

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Rita Nanni

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.