



Città Metropolitana  
di Genova

CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

# Telelavoro 2015

Redatto ai sensi dell'articolo 9, comma 7 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179.

Redatto il 5 giugno 2015

# Sommario

Premessa .....	3
Informazioni generali sull'Amministrazione.....	3
Origini del telelavoro in Provincia di Genova .....	3
Progetti .....	5
Progetti 2011 - 2013.....	5
Progetti 2013 - 2015.....	5
Progetti 2015 - 2017.....	6

## Premessa

L'articolo 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, il Piano del Telelavoro.

La Provincia di Genova, come dettagliatamente descritto nei successivi paragrafi, ha disciplinato il telelavoro all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e, sulla base di tale regolamentazione, realizzato progetti di telelavoro di durata biennale.

## Informazioni generali sull'Amministrazione

<b>Denominazione Amministrazione</b>	Città Metropolitana di Genova
<b>Sede legale (città)</b>	Piazzale Mazzini 2 16122 Genova
<b>Referente dei progetti di telelavoro</b>	Dott.ssa Silvia ALITTA – Servizio Relazioni sindacali e amministrazione
<b>Indirizzo PEC per le comunicazioni</b>	<a href="mailto:pec@cert.cittametropolitana.genova.it">pec@cert.cittametropolitana.genova.it</a>

## Origini del telelavoro in Provincia di Genova

Il telelavoro in Provincia di Genova è stato attuato a partire dal 2005, nell'ambito del Piano di spostamento casa-lavoro dei dipendenti, attivato nel 2002.

Tale progetto aveva lo scopo di migliorare la qualità della vita dei dipendenti, incidendo sulle problematiche congiunte agli spostamenti casa/lavoro, nonché, in un'ottica di azioni positive, sulla conciliazione dei momenti lavorativi con quelli familiari e di contribuire alla riduzione dei fenomeni di congestione del traffico urbano e dei livelli di inquinamento atmosferico, con vantaggi sul piano ambientale, sociale ed economico.

Il progetto ha previsto due tipologie di intervento che, in particolare, hanno riguardato:

- l'organizzazione del lavoro all'interno della Direzione che si occupa della manutenzione viaria con l'attivazione di telecentri con 10 postazioni di lavoro, 2 per ognuna delle 5 zone in cui è suddiviso il territorio provinciale;

- l'attivazione di 11 postazioni di telelavoro domiciliare.

Nel primo caso, l'ente dispone di centri di raccolta dislocati su tutto il territorio dove sono concentrati i mezzi operativi e che funzionano da punti di riferimento per i dipendenti che iniziano e terminano il loro servizio proprio nei centri di raccolta.

Il collegamento tra questo personale e gli uffici amministrativi era ed è in gran parte realizzato attraverso il presidio del territorio garantito dai Responsabili d'Ufficio e dai Referenti territoriali squadre operai.

La predisposizione all'interno dei centri di raccolta di postazioni di lavoro dotate di PC e collegamento telematico, ha reso possibile la gestione di una rilevante quantità di adempimenti amministrativi, riducendo i trasferimenti da e per la sede.

I risultati ottenuti hanno indotto l'Amministrazione a mantenere attivi i telecentri avviati.

Per quanto riguarda il telelavoro domiciliare, il progetto ha comportato la sperimentazione di 11 postazioni installate presso il domicilio di lavoratori che si sono offerti volontari.

L'avvio della sperimentazione è avvenuto in seguito alla sottoscrizione di un verbale di concertazione con le rappresentanze sindacali per la definizione delle modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e delle professionalità da impiegare e di un verbale di accordo per gli adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro dovuti allo svolgimento della prestazione nella forma del telelavoro domiciliare.

Tale sperimentazione ha avuto luogo nel periodo gennaio 2006 – dicembre 2008 e si è conclusa con esito positivo; l'Amministrazione ha pertanto ritenuto di istituzionalizzare il telelavoro domiciliare, la cui regolamentazione è stata recepita all'interno del [Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi](#) (artt. 157 *bis*, 157 *ter*).

In considerazione delle attività interessate e dei caratteri che esse devono possedere, non possono lavorare secondo la modalità del telelavoro i dipendenti inquadrati in profili riconducibili a quelli sotto elencati:

- Operatore attività produttive
- Operatore attività di servizi
- Addetto attività produttive
- Addetto servizi di supporto
- Autista
- Assistente tecnico ed ispezionatore
- Capo commesso
- Capo operaio
- Agente / Capo pattuglia
- Referente territoriale squadre operai
- Responsabile di magazzino
- Formatore
- Responsabile di Ufficio

Non possono comunque telelavorare i Direttori, i Dirigenti e i titolari di Posizione Organizzativa.

L'individuazione dei dipendenti che svolgono attività in telelavoro avviene attraverso un bando di selezione, in base al quale una Commissione paritetica (composta da rappresentanti dell'ente e

componenti della RSU) valuta le domande presentate e stila una graduatoria in base ai requisiti elencati nell'art. 157 *ter* del [Regolamento](#), che si uniformano ai principi di conciliazione dell'attività lavorativa con i carichi di famiglia e con la distanza dalla sede di servizio.

La sede dell'attività, indicata dal telelavoratore, deve possedere le caratteristiche descritte dagli articoli 157 *quater* e 157 *quinqüies* del [Regolamento](#).

I diritti e gli obblighi del telelavoratore sono dettagliati negli articoli 157 *sexies* – 157 *decies*.

## PROGETTI

### **PROGETTI 2011 - 2013**

Dopo la positiva conclusione della sperimentazione sopra descritta e l'approvazione di apposita disciplina regolamentare, la Provincia, nel 2011, ha bandito una selezione per l'attivazione di 12 progetti biennali di telelavoro domiciliare alla quale hanno partecipato 18 dipendenti.

I progetti che si sono conclusi nel 2013 riguardavano dipendenti in servizio presso diverse Direzioni dell'Amministrazione e così distribuiti per genere e profilo:

<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
C	TECNICO OPERATIVO	1	-	1
C	TECNICO SERVIZI AMMINISTRATIVI	3	1	4
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3		3
D	FUNZIONARIO TECNICO	1	2	3
D	PROFESSIONAL JUNIOR	1	-	1
Totale complessivo		9	3	12

<b>Criteri per assegnazione punteggio e di precedenza</b>	<b>Dipendenti interessati</b>
Esigenza di cura dei figli minori di 8 anni	11
Assistenza a persone con disabilità o disabilità propria	3
Distanza dal luogo di lavoro	9

### **PROGETTI 2013 - 2015**

Ad aprile 2013 è stata aperta la selezione per 12 nuovi progetti biennali alla quale hanno partecipato 19 dipendenti. I progetti attivati sono stati svolti da 9 donne e 2 uomini impiegati in diverse Direzioni dell'Amministrazione.

Nelle tabelle seguenti sono indicati i dipendenti in telelavoro (distinti per genere e profilo) e i criteri utilizzati, anche in combinazione tra loro, per l'assegnazione dei punteggi.

<b>Cat.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
B	Addetto Servizi Amministrativi	0	1

C	Tecnico Operativo	0	1
C	Tecnico Servizi Amministrativi	0	4
D	Funzionario Amministrativo	0	1
D	Funzionario Tecnico	2	1
D	Professional Junior o Senior	0	2
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

<b>Criteri per assegnazione punteggio e di precedenza</b>	<b>Dipendenti interessati</b>
Esigenza di cura dei figli	10
Assistenza a persone con disabilità o disabilità propria	5
Distanza dal luogo di lavoro	7

## **PROGETTI 2015 - 2017**

In prossimità della scadenza dei progetti avviati, la Città Metropolitana di Genova, subentrata all'ente Provincia dal 1° gennaio 2015, ha ritenuto di dare continuità all'esperienza del lavoro a distanza e, con determinazione del Sindaco Metropolitano n. 82/37023 del 24/4/2015, ha aperto un bando per il telelavoro relativo al periodo 2015 -2017. In considerazione della consistente riduzione della dotazione organica imposta dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, il numero di postazioni attivabili è stato fissato a 6, con la possibilità di attivare ulteriori 4 postazioni per fronteggiare eventuali situazioni di malattia invalidante dei dipendenti che si verificassero nel biennio successivamente alla chiusura del bando.

Nelle tabelle seguenti è indicato il dettaglio dei progetti attivati.

<b>CAT</b>	<b>Profilo</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
B	IMPIEGATO - AREA AMMINISTRAZIONE	1		1
C	COLLABORATORE - AREA AMMINISTRAZIONE	1		1
C	TECNICO - AREA TECNICA		1	1
D	FUNZIONARIO - AREA AMMINISTRAZIONE	2		2
D	FUNZIONARIO - AREA TECNICA		1	1
<b>Totale complessivo</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

<b>Criteri per assegnazione punteggio e di precedenza</b>	<b>Dipendenti interessati</b>
Esigenza di cura dei figli	5
Assistenza a persone con disabilità o disabilità propria	1
Distanza dal luogo di lavoro	4