



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Telelavoro 2019

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

Aggiornato al marzo 2019

Sommario

Premessa	3
Informazioni generali sull'Amministrazione.....	3
Origini del telelavoro in Provincia di Genova	3
TELECENTRI.....	5
PROGETTI INDIVIDUALI.....	5
Progetti 2011 - 2013.....	5
Progetti 2013 - 2015.....	6
Progetti 2015 - 2017.....	6
Progetti 2017 - 2019.....	7
Progetti 2019 - 2021.....	8
Verso il lavoro agile	8

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 prima e la Città Metropolitana poi, come dettagliatamente descritto nei successivi paragrafi, hanno 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

Denominazione Amministrazione	Città Metropolitana di Genova
Sede legale (città)	Piazzale Mazzini 2 16122 Genova
Referente dei progetti di telelavoro	Dott.ssa Silvia ALITTA – Servizio Personale e Relazioni sindacali
Indirizzo PEC per le comunicazioni	pec@cert.cittametropolitana.genova.it

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 era 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.

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 conformità alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, in particolare Legge n. 191/1998, D.P.R. n. 70/1999 ed 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 (Accordo del 21/12/2005).

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:

- Addetto – Area Operativa
- Operaio – Area Tecnica
- Operatore – Area Operativa
- Autista - Area Operativa
- Assistente – Area Tecnica
- Capo commesso ad esaurimento
- Capo operaio ad esaurimento
- Agente – Area Professioni
- Referente territoriale squadre operai ad esaurimento
- Magazziniere – Area Operativa
- Ufficiale coordinatore – Area Professioni
- Responsabile di Ufficio ad esaurimento

Non possono comunque telelavorare i Direttori, i Dirigenti e i titolari di Posizione Organizzativa, nonché i dipendenti che prestano servizio in comando presso altre amministrazioni.

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 *quinquies* del [Regolamento](#). I diritti e gli obblighi del telelavoratore sono dettagliati negli articoli 157 *sexies* – 157 *decies*.

TELECENRI

Confermando le finalità dell'iniziativa attivata nel 2005, nel corso di questi anni il progetto ha subito variazioni in termini di rinnovamento e potenziamento del sistema di collegamento.

Infatti 24 centri di manutenzione sono stati dotati di linea ADSL necessaria per l'attivazione dei badge e delle telecamere di videosorveglianza per la tutela del patrimonio viario; si è potuto, così, utilizzare tale tecnologia per migliorare i collegamenti tra il territorio e gli uffici.

Attualmente, oltre alle 24 postazioni fisse, dove è attiva la linea ADSL con WI-FI, sono state attive anche 19 postazioni mobili composte da notebook e SIM dati, in dotazione ai dipendenti che operano sul territorio consentendo loro il costante collegamento con i colleghi degli uffici.

PROGETTI INDIVIDUALI

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:

Categoria	Profilo	Donne	Uomini	Totale
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

Criteria per assegnazione punteggio e di precedenza	Dipendenti interessati
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 interessati. 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.

Cat.	Profilo	Uomini	Donne
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
	Totale	2	10

Criteria per assegnazione punteggio e di precedenza	Dipendenti interessati
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 in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 sul riordino della amministrazioni locali, ha adottato la determinazione del Sindaco Metropolitano n. 82/37023 del 24/4/2015 con la quale, in ragione della prevista e consistente riduzione di personale a seguito dell'applicazione della citata legge n. 56/2014, ha ridotto il numero delle postazioni da 12 a 6, con la possibilità di attivare ulteriori 4 postazioni per fronteggiare sopraggiunte situazioni di malattia invalidante del dipendente, previa verifica dei presupposti di fattibilità che si verificassero nel biennio.

Successivamente è stata bandita la nuova selezione per l'avvio dei progetti di telelavoro 2015-2017 alla quale hanno partecipato 16 dipendenti interessati. I progetti attivati sono stati assegnati a 2 uomini e 4 donne.

CAT	Profilo	F	M	Totale
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
Totale complessivo		4	2	6

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

PROGETTI 2017 - 2019

In occasione dell'attivazione dei progetti 2017-2019 sono stati confermati il numero di progetti attivabili sia in occasione della pubblicazione del bando (6), sia in caso di problemi di salute (4).

Inoltre, in considerazione della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, che, nell'ottica di incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, prevede che le Amministrazioni "debbano permettere entro tre anni ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa", è stato deciso di attivare tutti gli 8 progetti presentati attivabili.

CAT	Profilo	F	M	Totale
B	IMPIEGATO - AREA AMMINISTRAZIONE	1		1
C	COLLABORATORE - AREA AMMINISTRAZIONE	1		1
C	TECNICO - AREA TECNICA		1	1
D	FUNZIONARIO - AREA AMMINISTRAZIONE	3		3
D	FUNZIONARIO - AREA TECNICA	1	1	2
Totale complessivo		6	2	8

Criteria per assegnazione punteggio e di precedenza	Dipendenti interessati
Esigenza di cura dei figli	6
Assistenza a persone con disabilità o disabilità propria	3
Distanza dal luogo di lavoro	5

Infine, nel 2017 è stata attivata una delle quattro postazioni previste per i dipendenti con problemi di salute.

PROGETTI 2019 - 2021

Nel corso del 2019 è prevista la scadenza dei progetti attivati nel 2017. La Città Metropolitana di Genova adotterà, quindi, gli atti necessari al fine di provvedere al rinnovo degli stessi. In particolare con determinazione del Sindaco metropolitano verrà definito il numero delle postazioni attivabili.

In base a quanto definito dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi verrà pubblicato un bando a cui potranno aderire i dipendenti interessati.

VERSO IL LAVORO AGILE

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 emanata ai sensi del comma 3 della legge n. 124 del 7 agosto 2015, ha impartito alle amministrazioni pubbliche, le modalità di esecuzione della prestazione per avviare la sperimentazione del lavoro agile già in vigore nell'impiego privato.

L'introduzione di tale ultima forma di lavoro a distanza, in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81, accanto e in aggiunta alla già presente modalità del telelavoro ha fornito l'occasione per addivenire ad un riordino delle misure organizzative, adottate negli anni scorsi ed applicate sino a tutt'oggi, alla luce dell'esperienza maturata negli anni dell'istituto del telelavoro ed anche a beneficio di una più appropriata utilizzazione dei diversi strumenti adesso a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori pubblici.

Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente e, nel contempo, incrementare la produttività, le nuove misure organizzative sono in via di definizione, ma si ipotizza fin d'ora che si potrà prestare la propria attività in lavoro agile secondo due modalità:

- la prima, più strutturata e stabile che si svolgerà sulla base di un progetto concordato con il proprio direttore: verranno individuate le attività da realizzare in lavoro agile con una periodicità concordata ma non fissa come avviene adesso per il telelavoro e che in ogni caso deve essere autorizzata di volta in volta.
- l'altra modalità sarà attivata solo nel caso di situazioni di allerta meteo rossa per cui i dipendenti non impegnati nelle attività direttamente connesse alla gestione dell'emergenza e inseriti in un apposito elenco in ragione della residenza, del tragitto casa-lavoro, dell'età dei figli, di situazioni particolari meritevoli di tutela, potranno automaticamente svolgere il lavoro agile. Anche in questo caso dovranno essere definiti progetti concordati con i propri responsabili.

Tra le attività a cui il dipendente potrà essere adibito durante il lavoro agile, oltre a quelle tipiche del proprio ufficio che possono essere svolte in remoto, è possibile prevedere il completamento di attività formative sia caricate su piattaforma di e-learning, sia su supporto cartaceo.

L'implementazione del lavoro agile si caratterizzerà come un percorso progressivo di confronto con altre best practices di altre organizzazioni, di monitoraggi e valutazioni periodiche.

La Città Metropolitana di Genova, unitamente ad altri enti del nostro territorio, partecipa dal 2017 al progetto denominato "Prospettiva resilienza" nell'ambito del progetto "lavoro agile per il futuro della PA" cofinanziato dal PON Governance e capacità assunzionale 2014/2020 e recentemente ha aderito al protocollo di intesa tra diversi enti pubblici e privati per lo sviluppo del lavoro agile in ambito cittadino.