



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Telelavoro 2020

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

Aggiornato al marzo 2020

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
Il telelavoro continua nella Città Metropolitana di Genova.....	6
Progetti 2015 - 2017.....	6
Progetti 2017 - 2019.....	7
Progetti telelavoro 2019-2021	8
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*.

TELECENTRI

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

IL TELELAVORO CONTINUA NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

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 delle 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

Criteri 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 "debbono 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

Criteri 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 TELELAVORO 2019-2021

Relativamente all'attivazione dei progetti per il biennio 2019-2021 sono stati presentati sei progetti. Tutti i progetti presentati possedevano i requisiti richiesti dall'Avviso.

Categoria	Profilo	F	M	Totale
B	IMPIEGATO – AREA AMMINISTRAZIONE	1		1
D	FUNZIONARIO - AREA AMMINISTRAZIONE	3		3
D	FUNZIONARIO - AREA TECNICA	1	1	2

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

All'inizio del 2020 è stata attivata un'ulteriore posizione di telelavoro prevista per dipendenti con problemi di salute.

LAVORO AGILE

Già a partire dal 2017 la Città Metropolitana di Genova ha partecipato 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" con lo scopo di sviluppare il lavoro agile per renderlo strumento di resilienza in situazioni di emergenza, come le allerta meteo rosse

Successivamente ha aderito al protocollo di intesa tra diversi enti pubblici e privati per lo sviluppo del lavoro agile a livello cittadino. La partecipazione al progetto ha portato ad avviare collaborazioni e partnership tra diversi soggetti pubblici e privati al fine di rispondere al bisogno del miglioramento della vita lavorativa nei diversi aspetti di flessibilità e ottimizzazione organizzativa, employee satisfaction, conciliazione vita lavoro e del benessere dei lavoratori.

In attuazione dell'art.14 della Legge n.124 del 7 agosto 2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della Legge n.81 del 22 maggio 2017, nel corso del 2019 l'Amministrazione ha adottato il Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e tutti i documenti connessi relativi alla sicurezza, all'uso delle dotazioni informatiche e addendum sulla privacy.

Di conseguenza dal mese di ottobre 2019 al mese di febbraio 2020 l'Amministrazione ha attivato 32 progetti di lavoro agile in forma sperimentale.

Nel mese di marzo 2020, a seguito dell'emergenza Covid-19, in attuazione delle disposizioni normative, delle direttive e circolari del Ministero per la pubblica amministrazione via via adottate il lavoro agile è divenuta la modalità ordinaria di svolgimento del lavoro, con lo scopo di limitare la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica è indispensabile per lo svolgimento delle predette attività.

Pertanto l'Amministrazione ha dato avvio ad una massiva attivazione del lavoro agile che ha coinvolto 276 dipendenti che rappresentano il 73% dell'intero personale.

Tabella

Tipologia Lavoro Agile	F	M
Progetto ordinario - Dipendenti al 28.02.2020	13	19
Progetto emergenza Covid – dipendenti al 30.04.2020	115	128
Totali	128	148