



Autorità di Bacino

DEI FIUMI ISONZO, TAGLIAMENTO, LIVENZA, PIAVE, BRENTA-BACCHIGLIONE

PIANO DI ATTUAZIONE DEL TELELAVORO

Il lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 4 della legge 16 giugno 1998 n. 191.

In applicazione alla legge n. 191/98 è stato approvato il D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 recante il Regolamento di disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, il quale definisce come telelavoro (art. 2, lett. b) “la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche (...) in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”.

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro sul telelavoro sottoscritto fra ARAN e Organizzazioni Sindacali di Comparto in data 23 marzo 2000 ha assicurato, da un lato, “alla pubblica Amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa”, dall'altro “al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso d'appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori” (art. 2 del CCNQ 23 marzo 2000).

Con progetto sperimentale di telelavoro di data 11 aprile 2011, l'Autorità di Bacino dei fiumi Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta-Bacchiglione si era proposta di conseguire delle soluzioni che potessero garantire ai dipendenti interessati una maggiore serenità nella gestione delle attività lavorative e nella cura della famiglia, in presenza di particolari e contingenti situazioni, conciliando le esigenze della produzione con quelle della persona. Il progetto, dunque, era teso ad acquisire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e nello stesso tempo a rinforzare la “cultura del risultato”, dando maggiore importanza all'oggetto e alla qualità della prestazione anziché all'aspetto formale della presenza in ufficio, nonché alla riduzione della necessità di spostamento del personale per motivi di lavoro. Tra le diverse forme in cui il telelavoro avrebbe potuto esplicarsi (domiciliare, delocalizzato, mobile ect.) è stata individuata quella del telelavoro a domicilio, in considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente e della tipologia di attività interessate.

Il progetto ha individuato quale attività considerate telelavorabili alcune procedure svolte dal Settore tecnico, dal Settore informatico e dal Settore amministrativo.

In particolare per il Settore tecnico:

- alcune tipologie di pareri di derivazioni e di sdemanializzazioni;
- attività di pianificazione a contenuto limitato;

per il Settore informatico:

- gestione del sito web;

per il Settore amministrativo:

- accertamento contabile amministrativo delle missioni;
- rilevazione presenze personale;
- predisposizione buste paga.

che rispondono ai seguenti requisiti:

- elevato grado di autonomia senza necessitare di frequenti relazioni con colleghi tali da rendere necessaria la presenza contemporanea di più dipendenti;
- individuazione di prodotti, intermedi o finali, chiaramente definiti e misurabili secondo parametri già definiti;
- utilizzo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- assenza di problemi per la dislocazione di materiale cartaceo (atti, documenti) al di fuori della sede dell'Autorità, ai fini della sicurezza e della privacy.

Nella fase iniziale della sperimentazione della durata di n. 6 mesi è stata individuata un'unica postazione di telelavoro, relativa al settore tecnico. Al termine del semestre, a seguito del riscontro positivo del progetto, mediante avviso pubblico rivolto a tutto il personale, è stata attivata la seconda posizione del settore tecnico, mentre nel corso dell'anno 2013 è stata attivata, sempre mediante avviso rivolto al personale, la postazione amministrativa.

Attualmente il processo si svolge attraverso queste fasi:

- pubblicazione annuale, da parte dell'Amministrazione, di avviso a tutti i dipendenti delle postazioni di telelavoro disponibili
- istanza da parte del dipendente richiedente, in carta libera, corredata del parere favorevole del dirigente responsabile della struttura di appartenenza
- individuazione (mediante i criteri stabiliti nel progetto in caso di domande superiori al numero di posizioni previste) dei dipendenti idonei
- lettera di incarico ai dipendenti interessati.

La durata temporale di assegnazione al telelavoro è fissata in un anno.

STATO DI ATTUAZIONE AL 31 MARZO 2017

Ad oggi sono attive n. 3 postazioni di telelavoro domiciliare di cui 2 con un rientro settimanale in sede e 1 con quattro rientri settimanali.

L'Amministrazione, da sempre favorevole ad individuare forme lavorative che possano agevolare la conciliazione tra la vita personale/familiare ed il lavoro e a preservare il benessere dei propri dipendenti alimentando la gratificazione del singolo, intende nel corso del 2017 procedere alla rivisitazione del progetto di telelavoro al fine di verificare la possibilità di individuare ulteriori o diverse attività telelavorabili.