



Provincia di Benevento

**STATO DI ATTUAZIONE
"PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO"
ANNO 2018**

Redatto ai sensi dell'articolo 9, comma 7 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 recante "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", convertito il Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e ss.mm.ii.

Premessa

La Legge 221 del 17 dicembre 2012 (legge di conversione del D.L. n. 179 del 18 ottobre 2012) recante: «Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese, all'art. 9 (Documenti informatici, dati di tipo aperto e inclusione digitale), prevede, che le amministrazioni pubbliche pubblichino nel proprio sito web lo stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro.

L'Introduzione del telelavoro o più in generale l'introduzione di forme di lavoro flessibile in un'organizzazione complessa vuol dire trasformare e ripensare all'organizzazione tradizionale mediante l'introduzione di cambiamenti più o meno radicali che vanno valutati con estrema attenzione, calcolandone attentamente vantaggi e criticità e valutando vantaggi e svantaggi che questa eventuale nuova formula organizzativa potrà avere sull'organizzazione stessa, fermo restando in ogni caso la possibilità di attivarlo a fronte di un'attenta analisi del progetto o dei progetti di telelavoro o smart-work che dovessero essere presentati anche su iniziativa di parte.

La Provincia di Benevento negli anni pregressi non ha ritenuto di introdurre tale formula nell'organizzazione del lavoro, né risulta che siano pervenute richieste di parte, aventi le caratteristiche di legge per valutarne la fattibilità, secondo le indicazioni dettate in particolare dall'AGID.

Riferimenti normativi

- 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 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";
- l'art. 1 del CCNL del 14/9/2000 detta disposizioni per quanto riguarda l'attivazione del telelavoro in via sperimentale, nella forma del telelavoro domiciliare e nella forma del lavoro a distanza negli enti del comparto Regioni –Autonomie locali;
- la legge n. 124 del 7 agosto 2015 "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche" all'art. 14, stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano 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. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. 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;

Definizioni

Il telelavoro è una modalità di prestazione di lavoro svolta da un/una dipendente in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo (esterno alla sede di lavoro) dove la prestazione sia tecnicamente possibile. E' caratterizzato dal supporto di tecnologie informatiche, che consentano il collegamento con l'Amministrazione di appartenenza. In tal modo il telelavoro non determina l'instaurazione di un diverso rapporto lavorativo, ma si caratterizza quale particolare opportunità organizzativa e di sperimentazione sociale in risposta a problematiche ed esigenze ormai non più eludibili della vita socio-economica. (Art. 2 DPR 70/1999)

Attrezzature, strumentazioni e sicurezza

La postazione di telelavoro è un sistema tecnologico costituito da apparecchiature e programmi informatici che consentono lo svolgimento di attività di telelavoro; essa deve essere messa a disposizione, installata, collaudata, mantenuta a cura e a spese dell'Amministrazione. I collegamenti telematici e la linea telefonica devono essere attivati a cura e a spese dell'Amministrazione.

La postazione di telelavoro deve avere le caratteristiche ergonomiche previste dalla normativa vigente, da realizzarsi anche mediante l'acquisizione di strumentazioni ed arredi ad hoc che garantiscano non solo i principi ergonomici ma anche la compatibilità con gli spazi delle abitazioni nel caso di telelavoro domiciliare. La postazione di lavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro

Finalità generali

Per l'anno 2017, relativamente alla previsione dell'utilizzo del telelavoro, la Provincia di Benevento non ha programmato, su propria iniziativa, progetti da avviare.

Per il 2018 la finalità da conseguire è quella di:

1. valutare quali siano, nell'attuale organizzazione, le attività telelavorabili;
2. analizzare i costi e benefici del ricorso al telelavoro per tali attività;
3. sulla base di queste analisi, valutare l'opportunità e la sostenibilità di una sperimentazione del telelavoro;
4. in caso positivo, definire i criteri per la formulazione, l'approvazione e la verifica dei progetti;
5. redigere un Regolamento per la disciplina del telelavoro.

L'Amministrazione, tuttavia, nelle more delle verifiche di cui al precedente capoverso, si dichiara aperta alla valutazione di tale modalità di impiego flessibile delle risorse umane, a seguito di richiesta specifica, dopo averne valutato la fattibilità. L'eventuale attivazione avverrà nel rispetto delle relazioni sindacali previste e in ogni caso previa valutazione dei costi e quindi della sostenibilità di bilancio in termini di recupero dell'efficienza e quindi di risparmi concreti, certi, predeterminabili e verificabili anche a consuntivo dagli organi di revisione e di controllo interno.

Benevento, 29.03.2018

