

PIANO DEL TELELAVORO 2017

(articolo 9, comma 7, decreto legge 179/2012, convertito nella legge 221/2012)

TELELAVORO o LAVORO MOBILE	
QUADRO NORMATIVO	<p>Art. 1, CCNL 14 settembre 2000 Art. 4 legge 16 giugno 1998, n. 191 Ccnq per la disciplina del Telelavoro, 23 marzo 2000 Art. 3, comma 2, Dpr 70/1999 Piano di azioni positive Provincia di Milano 2014 - Ob. 2 “Favorire l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro” (Deliberazione Giunta Provinciale 230/12 del 29.07.2014) Art. 14 legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”; Legge n. 81/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”</p>
DEFINIZIONE	<p>Il telelavoro, o lavoro mobile, determina una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'impiego di specifici strumenti telematici nelle seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente b) altre forme di lavoro a distanza, come per esempio il lavoro decentrato da servizi di rete in forme flessibili anche miste comportanti l'effettuazione della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato c) forme di lavoro mobile, da attuarsi con tecnologia web. <p>L'assegnazione ai progetti di telelavoro o lavoro mobile garantisce ai lavoratori pari opportunità quanto a possibilità di carriera e di partecipazione alla formazione erogata per dipendenti dell'Ente. Inoltre, l'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto. Il progetto è sempre revocabile, a richiesta del lavoratore o d'ufficio da parte dell'amministrazione.</p>
MODALITA' DI APPLICAZIONE	<p>La Provincia di Milano (ora Città Metropolitana) ha avviato il telelavoro, nella fattispecie di lavoro mobile con tecnologia web, nell'ambito delle azioni contenute nel <i>Piano di azioni positive</i> adottato dall'Ente, all'interno del progetto “Figli sì grazie”, come misura di conciliazione lavoro-famiglia per neo madri e neo padri. Inoltre, il successivo PAP ha esteso tale soluzione a favore di coloro che hanno compiti di cura di anziani e/o disabili o che presentino motivi di salute personale e ai neo padri. L'attuale PAP ne ha elevato l'accesso ai lavoratori genitori fino a 12 anni, prevedendo la possibilità di estenderlo anche in casi di</p>

TELELAVORO o LAVORO MOBILE

	<p>adolescenti in situazioni di difficoltà, nonché di ampliarlo alle/ai dipendenti anziane/i o prossimi al collocamento a riposo.</p> <p>Le categorie potenzialmente interessate al lavoro al domicilio sono: B, C, D (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa), con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e a tempo pieno.</p> <p>I progetti di telelavoro:</p> <ul style="list-style-type: none">• sono individuali, adottati sulla base della fattibilità organizzativa e quindi della tele lavorabilità dell'attività assegnata al/la dipendente e del contesto organizzativo in cui il/la dipendente opera.• Sono assegnati per periodi di 6 mesi prorogabili, a seguito di valutazione dei risultati positiva, per ulteriori sei mesi, per un massimo di 24 mesi.• Prevedono l'obbligatorietà di un rientro settimanale in ufficio e una suddivisione ottimale del lavoro tipo: 70% al domicilio e 30% in ufficio. E' esclusa la suddivisione 50% ufficio e 50% domicilio. <p>Per ogni progetto è ridisegnata la posizione lavorativa, in cui sono descritte le attività assegnate, i processi di lavoro di riferimento, le modalità di assegnazione delle attività e di monitoraggio, la valutazione sulla base di indicatori di prestazione e di risultato individuati.</p> <p>Il/la dipendente aventi i requisiti per accedere al telelavoro, inoltrano richiesta al Direttore di riferimento e al Servizio dell'Area Risorse umane, preposto alla progettazione e alla gestione dell'e-work. A seguito delle valutazioni di fattibilità previste, è redatto uno specifico progetto, viene effettuata l'integrazione assicurativa e del contratto di lavoro.</p>
STATO ATTUALE DI UTILIZZO	<p>Quest'anno sono stati gestiti 11 progetti di e-work, di cui ben 8 sono stati avviati quest'anno.</p> <p>Tra gli e-work gestiti, 4 sono motivati da esigenze di cura di anziani o disabili o di salute personale, 5 sono motivati dalle necessità di cura dei figli. La suddivisione per sesso è di 8 donne e 3 uomini. Possiamo osservare che rispetto al trend degli scorsi anni, sono in netta crescita le richieste per ragioni di cura personale o di anziani e disabili, oltre che le richieste dei colleghi uomini, la cui distribuzione è leggermente a favore delle esigenze di paternità (2 su 3).</p>
ULTERIORI PROGETTI A FAVORE DELLA FLESSIBILIZZAZIONE	<p>L'Ente ha approvato, con decreto del Sindaco n° 298/2017 del 7/11/2017, la sperimentazione dello smartworking, facendo seguito alla direttiva sul lavoro agile nella PA presentata dal Ministero della Funzione Pubblica, Marianna Madia in attuazione</p>

TELELAVORO o LAVORO MOBILE

DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA - LO SMART WORKING

della L 81/2017 in materia di lavoro agile. Il provvedimento prevede che le P.A. adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart work) che permettano entro 3 anni ad almeno il 10% dei dipendenti di avvalersi di tale modalità senza penalizzazioni nella loro professionalità e nell'avanzamento di carriera.
La sperimentazione è attivata operativamente dal 1 gennaio 2018.