

PIANO DELL'E-WORK 2016

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

E-WORK o TELELAVORO 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 2016-2018 - Ob. 2 “Favorire La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro” (Decreto del Sindaco metropolitano del 28.04.2016 Rep. Gen. 114/2016)</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 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 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 E-WORK:</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, che ne valuta la fattibilità organizzativa, e in caso di esito positivo, al Servizio dell'Area Risorse umane, preposto alla progettazione e alla gestione dell'e-work. A seguito delle valutazioni di fattibilità previste, è redatto e approvato uno specifico progetto, viene effettuata l'integrazione assicurativa e del contratto di lavoro.</p>
<p>STATO ATTUALE DI UTILIZZO</p>	<p>In relazione al volume medio annuale delle maternità, in genere il 15/20% circa opta per tale soluzione. In media, quindi, ogni anno sono attivi circa 6/8 progetti di e-work. Quest'anno il numero è inferiore (3/4) a causa delle cessazioni anticipate dall'e-work dovute al trasferimento di funzioni in Regione Lombardia e alle mobilità. Le attuali richieste di attivazione per 2017 lasciano prevedere un ripristino delle medie degli scorsi anni.</p>