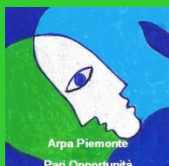




Arpa Toscana



Arpa Piemonte



Arpa Lombardia



Arpa Lazio



Cpo Arpa Sicilia



Arpa Veneto



Arpa Emilia-Romagna



Arpa Campania



Arpa Liguria

Cpo Arpa Marche

Cpo ISPRA

e con la partecipazione di
APPA Trento
ARPA Sardegna
ARPA Umbria
ARPA Basilicata

AVVIO DEL TELELAVORO IN ARPA PIEMONTE

un progetto di rete e un'esperienza pilota

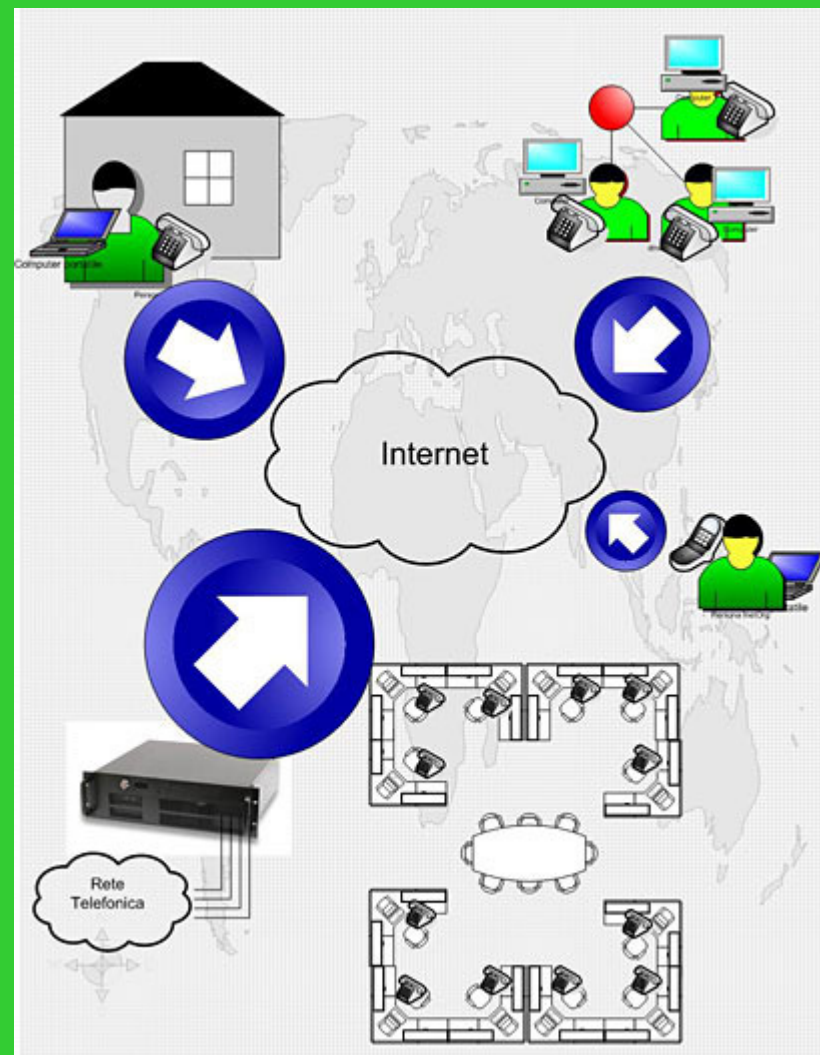
Comitato per le Pari Opportunità di Arpa Piemonte

Bona Griselli

Definizioni

“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” (Art. 2, D.P.R. 70/99).

“Ogni forma di lavoro svolta per conto di un imprenditore o un cliente da un lavoratore dipendente, un lavoratore autonomo o un lavoratore a domicilio, che è effettuata regolarmente o per una quota consistente del tempo di lavoro da una o più località diverse dal posto di lavoro tradizionale utilizzando tecnologie informatiche e/o delle telecomunicazioni” (Fondazione Europea di Dublino).





La normativa



Legge n. 191 del 16/6/1998 (Bassanini ter); all'art. 4 è previsto che *“...le amministrazioni pubbliche, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possano avvalersi di forme di lavoro a distanza”*.

D.P.R. n. 70 dell'8/3/1999 *“Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni”*.

Accordo Quadro 23/3/2000 *“Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni”*. All'art. 4 vengono definiti, in caso di richieste superiori alle posizioni previste, dei criteri di scelta rappresentati da: a) *situazioni di disabilità psico-fisiche...*, b) *esigenze di cura...*, c) *maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede* e viene rimarcato che *“l'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede”*.

Le regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del **D.P.R. 70 /99**, art. 6 vengono fissate dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione con la Deliberazione n. 16 del 31 maggio 2001.

La legge 191/98 dispone che la contrattazione collettiva adegui alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati.

CCNL del personale del comparto del SSN del 20/09/2001 all'art. 36 “Disciplina sperimentale del telelavoro” (a cui rimanda il CCNL relativo al quadriennio normativo in corso 2006-2009, art. 24);

CCNL del 14/09/2000, per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali all'Art. 1 disciplina la sperimentazione del telelavoro, sia nella forma domiciliare sia a distanza;

CCNL del 14/02/2001 integrativo del CCNL del personale non dirigente del comparto Enti pubblici non economici stipulato il 16/2/1999 all'art.34 “*Disciplina sperimentale del telelavoro*”.

In ambito comunitario il telelavoro è regolato da un “*Accordo Quadro Europeo*” stipulato il 16/07/2002 a Bruxelles in cui la Commissione della comunità europea invita le parti sociali a modernizzare e migliorare i rapporti di lavoro con l'avvio di negoziati in tema di telelavoro.

L'Accordo Interconfederale stipulato il 9/06/2004 recepisce l'Accordo Quadro Europeo.

Statistiche

E' difficile reperire statistiche in merito al telelavoro, inoltre i dati sono scarsamente confrontabili per la mancanza di una definizione comune della figura di "telelavoratore".

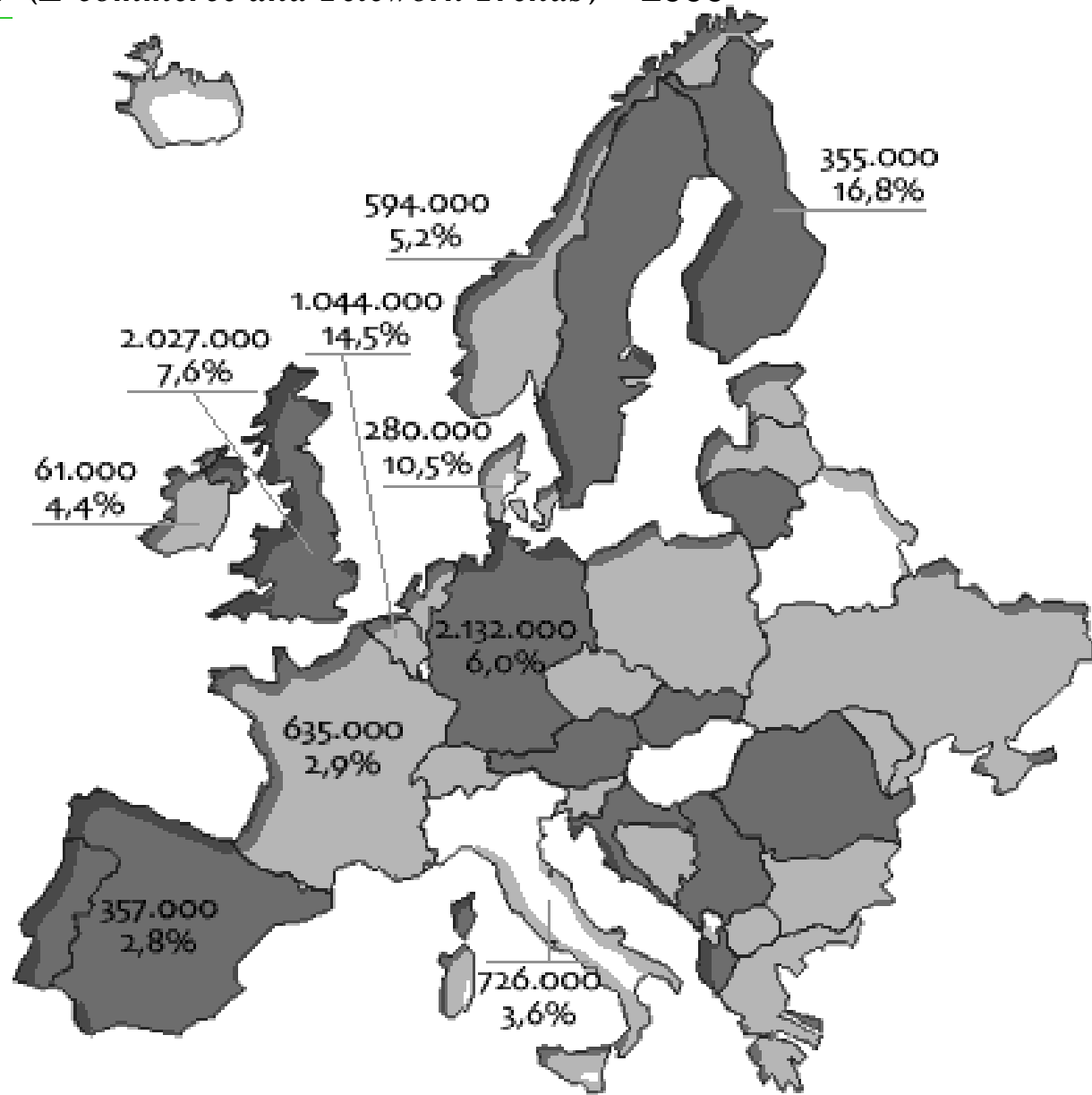
Progetto ECaTT (*E-commerce and Telework Trends*) – 2000

1999
9 milioni di
telelavoratori
in Europa
(in Italia 720.000)

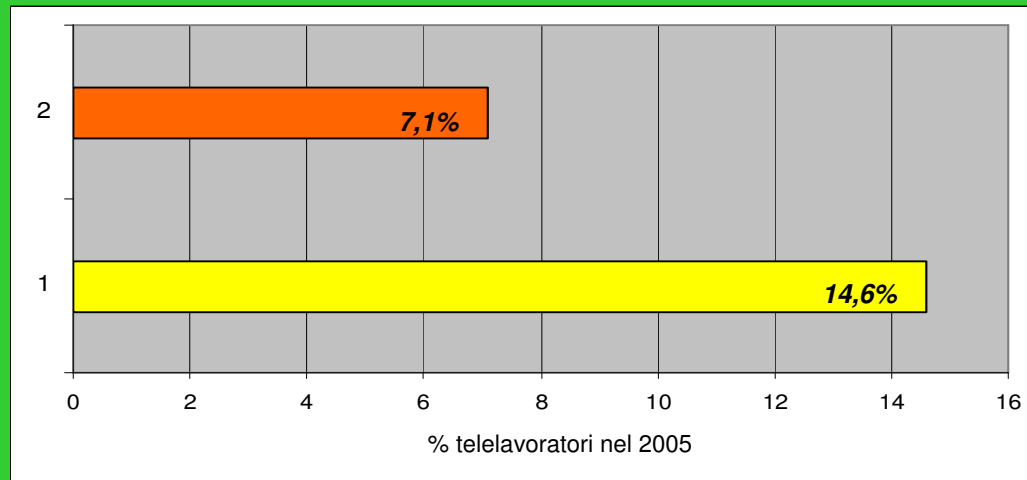
Valore medio:
6% della forza lavoro

Notevoli differenze fra paesi.

La Finlandia raggiunge quasi tre volte il valor medio, Spagna, Francia e Italia presentano le percentuali più basse.



Proiezione al 2005 per l'Italia a partire dai dati del Progetto ECaTT (Gareis & Kordey 2000)



Risultati discordanti, non sono state contemplate contemporaneamente le componenti economiche, sociali, culturali.

- 1) modello che segue trend sviluppo innovazione tecnologica (14,6%)
- 2) modello che si basa su interesse manifestato da imprese verso telelavoro e piani di adozione (7,1%)

Indagine effettuata dal CERISE per conto della Regione Toscana – 2006

(indagine condotta su circa 400 soggetti: imprese, enti pubblici, aziende sanitarie ecc...)

Solo il 3,2% delle imprese e l'8,7% degli enti contattati hanno dichiarato di utilizzare il telelavoro e complessivamente il numero di telelavoratori coinvolti è risultato molto limitato, pari allo 0,1% degli addetti complessivi.

Mediamente il telelavoro è stato utilizzato a partire dai 3 anni precedenti.

Circa l'80% delle imprese e enti pubblici ha attivato il telelavoro per rispondere a esigenze particolari dei dipendenti, che per un determinato periodo necessitano di una diversa gestione del proprio tempo per far fronte a esigenze personali e familiari, piuttosto che rientrare in un piano strategico complessivo atto a migliorare l'organizzazione del lavoro per ottenere una maggior flessibilità e produttività.

Il telelavoro nelle Agenzie ambientali regionali

Agenzia	Cosituazione CPO	Redazione PAP	Inserimento telelavoro nel PAP	Attivazione telelavoro
ARPA Abruzzo	NO	NO	/	NO
ARPA Basilicata	NO	NO	/	NO
ARPA Calabria	NO	NO	/	NO
ARPA Campamia	SI	NO	/	NO
ARPA Emilia Romagna	SI	SI	SI	in fase di avvio
ARPA Friuli Venezia Giulia	NO	NO	/	NO
ARPA Lazio	SI	SI	NO	NO
ARPA Liguria	SI	SI	NO	NO
ARPA Lombardia	SI	SI	NO	NO
ARPA Marche	SI	NO	/	NO
ARPA Molise	SI	NO	/	NO
ARPA Piemonte	SI	SI	SI	in fase di avvio
ARPA Puglia	NO	NO	/	NO
ARPA Sardegna	NO	NO	/	NO
ARPA Sicilia	SI	SI	NO	NO
ARPA Toscana	SI	SI	NO	NO
ARPA Umbria	NO	NO	/	NO
ARPA Valle d'Aosta	NO	NO	/	in fase di avvio
ARPA Veneto	SI	SI	SI	NO
	11	8	3	

Delle 19 agenzie ambientali regionali 11 hanno istituito il CPO e 8 hanno redatto un Piano di Azioni Positive. Nei Piani delle Regioni: Emilia Romagna, Piemonte e Veneto è stata contemplata la sperimentazione del telelavoro.

A tutt'oggi il telelavoro nelle Agenzie regionali non è ancora stato attivato, anche se in alcuni casi ne è iniziato l'iter per l'avvio; sono state segnalate inoltre forme definite di "distacco" o "delocalizzazione" non regolamentate.

ARPA valle d'Aosta ha approvato un progetto di telelavoro a domicilio.

ARPA Emilia Romagna è in fase di avvio di un progetto sperimentale di telelavoro da sede decentrata.

ARPA Piemonte ha attivato una sperimentazione di telelavoro domiciliare mirata a personale con grave disagio fisico temporaneo.

Il telelavoro nelle Agenzie ambientali provinciali e ISPRA

Agenzia	Cosituazione CPO	Redazione PAP	Inserimento telelavoro nel PAP	Attivazione telelavoro
APPA Bolzano	SI	SI	NO	SI
APPA Trento	SI	NO	/	SI
ISPRA	SI	NO	/	SI

Nelle Province di Trento e Bolzano, a cui fanno capo anche i dipendenti delle rispettive Agenzie ambientali provinciali, è stato attivato il telelavoro.

Alla Provincia di Bolzano dei 70 dipendenti che effettuano il telelavoro a domicilio, solo una bassa percentuale opera presso l'Agenzia ambientale e in Provincia di Trento nessuno dei 13 dipendenti che effettuano il telelavoro opera presso l'Agenzia ambientale.

ISPRA nelle more di definizione del nuovo regolamento sul telelavoro ha confermato in regime di telelavoro i dipendenti che già in precedenza usufruivano di tale istituto.

Azione 3 del PAP di ARPA Piemonte

L'Azione 3 del PAP di Arpa Piemonte prevede una sperimentazione del telelavoro a domicilio, indirizzata ai lavoratori con grave disagio fisico temporaneo.

Non si tratta ancora di un progetto di telelavoro vero e proprio, ma di un primo approccio all'applicazione del telelavoro mirato ad una specifica categoria di lavoratori per i quali è di primaria importanza la *conciliazione "vita-lavoro-salute"*.

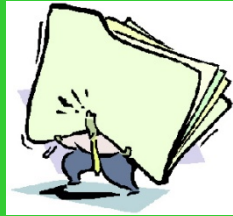
Le esperienze nazionali e internazionali segnalano la necessità di una fase "preparatoria" delle organizzazioni quale passaggio indispensabile per implementare iniziative di telelavoro realmente fruibili e fruite dalle persone.

La sperimentazione si prefigge i seguenti obiettivi:

- 1) migliorare la qualità della vita dei dipendenti dell'Agenzia che presentano temporanea disabilità, conservandone il senso di appartenenza all'Ente e la consapevolezza della propria capacità produttiva;
- 2) garantire il posto di lavoro;
- 3) offrire pari opportunità di lavoro, affinché il disagio fisico non rappresenti un elemento discriminante.



Percorso intrapreso dal CPO di ARPA Piemonte per avvio sperimentazione telelavoro



**Approfondimenti
all'interno del CPO e a livello
di Coordinamento sul
telelavoro**

**Inserimento sperimentazione del
telelavoro tra le azioni previste
nel PAP**

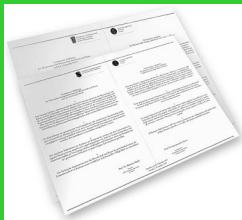
**Incontri con l'Amministrazione e
trasmissione alle OO.SS**



**Approvazione del
PAP**



**Stesura linee guida per
applicazione
sperimentale telelavoro**



Linee guida per l'applicazione sperimentale del telelavoro.

iter procedurale

dettaglia fasi da attuare dal momento in cui il dipendente presenta istanza di attivazione del telelavoro, alla valutazione della sperimentazione



valutazione

tecnica ed economica

delle dotazioni necessarie alla realizzazione e gestione delle postazioni di lavoro

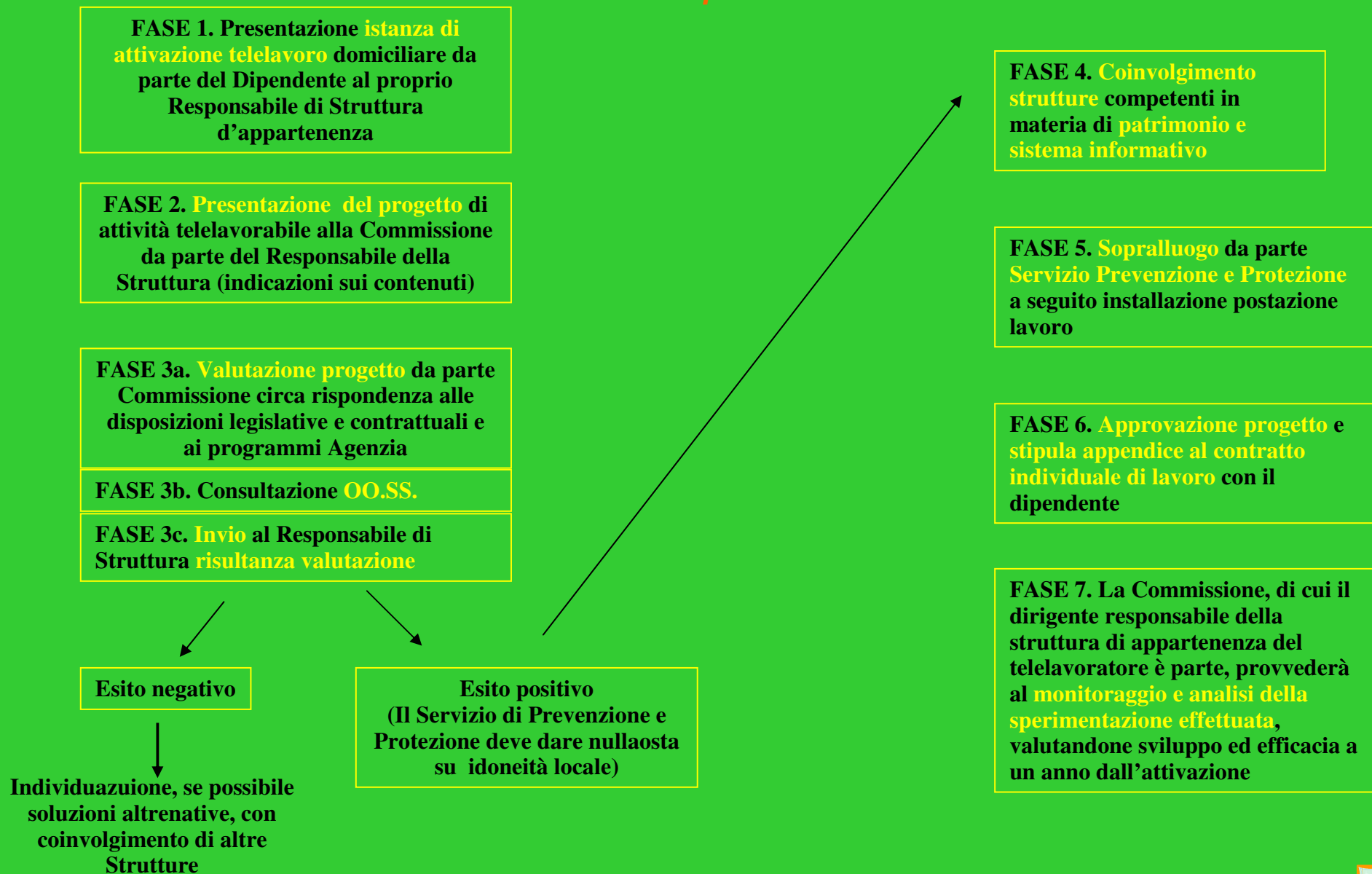
definizione aspetti giuridico amministrativi

(es. orario di lavoro, rilevazione presenze, modalità di autorizzazione delle assenze, rientri periodici nella sede di lavoro, trasferte, coperture assicurative, misure prevenzione e protezione, diritti sindacali, buoni pasto, formazione, durata ecc....)



Il documento prevede inoltre l'istituzione di una Commissione che ha il compito di valutare:

- 1) le singole proposte di telelavoro e consultare le OO.SS.
- 2) garantire la regolare applicazione degli aspetti organizzativo-contrattuali
- 3) effettuare annualmente una valutazione sullo stato di avanzamento e validità dei progetti di telelavoro in corso.

Iter procedurale

definizione aspetti giuridico amministrativi

Orario di lavoro	Il telelavoratore svolge l'orario di lavoro previsto nel contratto individuale (tempo pieno o part-time). L'attività lavorativa è distribuita nell'arco della giornata secondo le valutazioni del dipendente, fatte salve le <u>fasce orarie di reperibilità</u> (due periodi giornalieri di un'ora ciascuno), identificate al momento della definizione del progetto, per comunicazioni di servizio. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Ai sensi del CCNL vigente, l'orario svolto in telelavoro non contempla l'effettuazione di prestazioni supplementari straordinarie, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzione di orario.
Rilevazione presenze	Il telelavoratore registra l'attività svolta a domicilio con la compilazione del " <u>rapporto di attività giornaliera</u> " che, ogni fine mese, sarà consegnato, debitamente sottoscritto dal dirigente responsabile di riferimento, al competente ufficio.
Modalità di autorizzazione delle assenze	L'autorizzazione preventiva da parte del dirigente responsabile di riferimento avviene tramite flusso telematico. La richiesta di autorizzazione all'assenza attraverso la modulistica in uso sarà formalizzata in occasione dei rientri nella sede di lavoro concordati al momento della definizione del progetto.
Rientri periodici nella sede di lavoro	In misura non inferiore ad un giorno a settimana e comunque da concordare al momento della definizione del progetto.
Trasferte	I rientri periodici in ufficio non comportano alcun trattamento diverso da quello spettante agli altri lavoratori, in quanto per "sede di lavoro" nei giorni di rientro si intende quella dell'ufficio cui il lavoratore è assegnato e negli altri giorni quella in cui la prestazione di lavoro è abitualmente resa. Non si applica la normativa in materia di trasferte agli spostamenti tra sede dell'ufficio ed il luogo della prestazione del telelavoro
Coperture assicurative	L'Amministrazione garantisce al telelavoratore la copertura assicurativa INAIL e provvede alla stipula di polizza assicurativa per la copertura dei seguenti rischi:1) danni alle <u>attrezzature telematiche in dotazione</u> del dipendente, con esclusione di quelli derivanti dal dolo o colpa grave; 2) danni a <u>cose o persone</u> , compresi i familiari dei lavoratori, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature nei casi di effettiva responsabilità dell'Ente datore di lavoro; 3) <u>furto</u> dei beni di proprietà dell'Ente in dotazione ai dipendenti che svolgono attività di telelavoro.
Misure di prevenzione e protezione	Il dipendente al fine di garantire la sicurezza sua e di terzi s'impegna a non modificare la disposizione del posto di lavoro e dei relativi collegamenti ai sensi del D. lgs. 81/08, inoltre deve prendersi cura della propria sicurezza e salute unitamente a quelle delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alle istruzioni impartite relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
Diligenza e riservatezza	Il lavoratore è tenuto ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli e su tutte le informazioni contenute nella banca dati o di cui venga a conoscenza nell'espletamento del lavoro, attenendosi scrupolosamente alle istruzioni sull'esecuzione del lavoro ricevute dal dirigente responsabile.
Diritti sindacali	È garantito al dipendente l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'Ente; a tal fine il dipendente riceve notizie dei comunicati sindacali tramite l'accesso alla rete Intranet e le comunicazioni con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro, possono avvenire anche tramite e-mail.
Buoni pasto	Il lavoratore ha diritto al servizio mensa esclusivamente per i giorni di rientro nella sede di lavoro originaria, ove ricorrano le condizioni previste dalla contrattazione aziendale in materia.
Retribuzione e rimborsi spese	Il trattamento economico sia fondamentale sia accessorio non subisce alcune modifiche. A titolo di rimborso spese per consumi energetici, eventuali spese telefoniche ecc... viene erogata una somma forfettaria, sulla base della valutazione effettuata dall'ufficio tecnico competente; tale somma, stante la natura risarcitoria, non costituisce trattamento retributivo e reddito da lavoro dipendente.
Formazione	L'accesso alle attività formative è garantito alle medesime condizioni previste per tutti gli altri dipendenti. La partecipazione ad attività formative comporta il vincolo di frequenza nell'orario stabilito dal programma. Non è applicabile la flessibilità di orario ai corsi di formazione.
Mobilità	Il dipendente non può ottenere la mobilità interna prima che sia decorso un anno dall'attivazione del progetto di telelavoro. Periodi inferiori saranno valutati, caso per caso, anche in considerazione delle esigenze di servizio.
Durata del telelavoro e rientro in Sede al	La durata del progetto è fissata in 2 anni; con possibilità di recesso al termine del primo anno di attività per gravi e comprovati motivi.



Indice di telelavorabilità

Di norma per arrivare ad un progetto di telelavoro si passa attraverso un percorso di sperimentazione. Nel Progetto dovranno essere indicate le attività interessate dal telelavoro (DPR 70/99 Art. 3, comma 2).

Per facilitare l'individuazione da parte dei servizi delle attività telelavorabili è stato proposto un indicatore definito *Indice di telelavorabilità*, che indica la potenzialità che, all'interno di un servizio, una determinata attività ha di essere svolta in regime di telelavoro.

I principali parametri che entrano in gioco nella definizione dell'indice di telelavorabilità di una determinata attività sono:

- 1) la complessità organizzativa,
- 2) il livello tecnologico,
- 3) le modalità di svolgimento del lavoro,
- 4) il grado di autonomia delle risorse umane,
- 5) la motivazione delle risorse umane.

Le attività che richiedono una presenza fisica (es. attività di laboratorio, attività di sportello ecc...) non sono telelavorabili; altre attività in funzione dell'organizzazione del lavoro, potrebbero esserlo immediatamente, alcune potrebbero diventarlo a seguito di più o meno marcati livelli di intervento organizzativi.

Pensando alle realtà delle Agenzie ambientali in aggiunta ad attività di natura amministrativa che non prevedono un contatto diretto con il pubblico vi sono attività prettamente tecniche con indice di telelavorabilità elevata quali ad esempio:

- l'acquisizione, validazione ed elaborazione di dati cartografici,
- il controllo del funzionamento delle infrastrutture remote di acquisizione dati (es. reti: qualità dell'aria, meteo, campi elettromagnetici, radioattività ambientale),
- la validazione dei dati derivanti da tali infrastrutture ecc...

Nella sperimentazione del telelavoro in ARPA Piemonte vengono considerati prioritari l'accesso al lavoro di soggetti svantaggiati e il consolidamento delle buone pratiche dell'organizzazione a favore un maggior benessere lavorativo, piuttosto che in prima istanza il *"...razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione"* (Legge 191/98, art.4).

In tale ottica, nel caso in cui ci possa essere conflitto tra esigenza di telelavorare e le mansioni svolte, nelle linee guida per la sperimentazione del telelavoro in Arpa Piemonte è stata contemplata la possibilità che, se il soggetto che necessita di lavorare a domicilio non svolge un'attività telelavorabile, venga ricercata un'eventuale soluzione alternativa anche mediante il coinvolgimento di altre strutture dell'Agenzia.

Il telelavoro suscita ancora sentimenti contrastanti di aspettativa e timore: maggior autonomia a libertà, ma nel caso del lavoro a domicilio confinamento tra le mura domestiche; minor vincoli d'orario e controlli stretti, ma senso di isolamento e desocializzazione; maggior produttività, ma timore per il rallentamento di carriera ecc...

E' importante che sia il lavoratore, sia l'azienda abbiano consapevolezza dei vantaggi e svantaggi associati al telelavoro.

TELELAVORATORE		AZIENDA	
VANTAGGI	SVANTAGGI	VANTAGGI	SVANTAGGI
Riduzione tempo e costi per spostamenti	Minor visibilità e rischi per avanzamento di carriera	Diminuzione assenze per malattia, aspettative, permessi, congedi	Difficoltà nella gestione dei lavoratori distanti
Organizzazione del lavoro secondo proprie disponibilità e bioritmi	Isolamento e riduzione della vita relazionale esterna (telelavoro domiciliare)	Aumento produttività	Riorganizzazione culturale dei processi aziendali
Miglior conciliazione vita-lavoro	Invasione della sfera privata (telelavoro domiciliare)	Riduzione dei costi e delle dimensioni aziendali	Diversi contratti di lavoro da gestire
Lavoro per obiettivi	Maggiori difficoltà a partecipazione e attività sindacali	Maggior motivazione dei dipendenti	Conflittualità con i capi intermedi
Maggior libertà nella scelta del luogo in cui vivere	Rischio di minor accesso a formazione professionale	Riduzione del numero e ruolo di capi intermedi	Ridiscussione dell'organizzazione aziendale
Aumento motivazione e produttività individuale	Minor garanzia standard di sicurezza	Riorganizzazione servizi in modo più funzionale	Maggiori spese per apparati di telecomunicazione e formazione
Minor sconvolgimento vita familiare	Riduzione distinzione spaziale casa ufficio (telelavoro domiciliare)	Maggior flessibilità organizzativa	Costi per estensione polizza assicurativa a domicilio
Incremento opportunità di lavoro (soprattutto per categorie deboli)	Rischio di perdita senso di appartenenza all'Ente (telelavoro domiciliare o presso telecentro)	Aumento opportunità di impiego per categorie con difficoltà negli spostamenti o in relazione a orari di servizio	Costi di formazione per utilizzo attrezzature e sistemi informativi da parte dei telelavoratori e del personale che interagisce con loro

Conclusioni

E' necessario incrementare la conoscenza delle potenzialità del telelavoro per ridurre l'atteggiamento di diffidenza e la scarsa propensione ad attivarne l'istituto.

L'impegno di introdurre il telelavoro deve partire dall'introduzione che vi sono forme innovative e flessibili dell'organizzazione del lavoro che si traducono in benefici non solo per il lavoratore, ma anche per l'azienda.

Tale cambiamento culturale non può aver luogo senza il supporto "dall'alto", indispensabile per trovare soluzioni organizzative idonee al telelavoro e per ridurre la percezione dei rischi ad esso associati in termini di penalizzazione sul piano della crescita professionale e di carriera.



Si ribadisce l'importante ruolo dei CPO nel sensibilizzare e promuovere una cultura pro conciliazione vita-lavoro-salute, di cui il telelavoro rappresenta un efficace strumento; bisogna inoltre segnalare che la riduzione dell'inquinamento atmosferico, derivante dalla minor mobilità dei lavoratori, rappresenta un ulteriore vantaggio perfettamente in linea con le politiche delle Agenzie per l'ambiente.

