COMUNE DI CANTELLO

PROVINCIA DI VARESE
Piazza Monte Grappa, 1 – 21050 Cantello
Tel. 0332 419111 – Fax 0332 418508
P. IVA 00404280125
e-mail: comunedicantello@postecert.it
sito internet: www.comune.cantello.va.it

TELELAVORO E SMART WORKING
UN POSSIBILE PERCORSO
2019/2021

documento redatto dal Comune di Cantello
In data 28 marzo 2019

PREMESSA

Anzitutto occorre rilevare che in casi di particolare necessità, questo Comune ha posto in atto iniziative volte ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro prioritariamente attraverso altre forme di flessibilità delle prestazioni lavorative, previa attenta valutazione di ogni singolo caso ed in conformità a quanto previsto dal CCNL e dal Piano triennale delle azioni positive.

Inoltre, questo Comune è dotato di Piano del Telelavoro, adottato nel 2015 ed annualmente aggiornato, redatto in relazione a quanto previsto dall'art 9 comma 7 del D.L. n 179/2012 e dall'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 marzo 2000, ed è completo di:

- ✓ definizione della procedura ad hoc da seguire da parte del dipendente interessato (2016)
- ✓ studio di fattibilità elaborato nel 2017 e perfezionato nel 2018;

Per le successive annualità (2019 e 2020) il Piano prevede quali obiettivi:

- ✓ adozione di un regolamento per la disciplina del telelavoro
- ✓ elaborazione di un progetto pilota di telelavoro.

il Piano Azioni Positive 2018/2020, approvato nel 2018, prevede quale possibile forma particolare di flessibilità della prestazione lo SMART WORKING, come definito nella Legge 81/2017 ovvero "lavoro agile" inteso come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; in questo quadro, il telelavoro diviene una specie del genere "Smart Working".

Nel frattempo, è entrato in vigore, nel giugno 2017, il Jobs Act sul lavoro autonomo recante "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" - Legge 81/2017, che disciplina il lavoro agile in Italia.

DOPO LA LEGGE: PRIVATO E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano, a un anno dall'entrata in vigore della Legge, nella PA, tra chi ha avviato progetti strutturati di Smart Working, ben il 60% lo ha fatto su stimolo della normativa, mentre solo il 23% degli enti pubblici aveva già pianificato di introdurre il Lavoro Agile prima dell'evoluzione della normativa e il 17% lo aveva introdotto prima dell'entrata in vigore; nel 2018 oltre 4mila dipendenti pubblici operavano in remoto (800 in più in un anno) e l'8% delle pubbliche amministrazioni aveva progetti strutturati di lavoro agile (contro il 5% del 2017), l'1% aveva attivato iniziative informali e un altro 8% ha previsto progetti dal 2019.
Tra le imprese invece la situazione è ben diversa: appena il 17% di chi fa Smart Working ritiene la normativa uno stimolo, mentre l'82% delle grandi imprese e il 76% delle PMI lo aveva già introdotto o pensato di farlo prima della Legge; il 58% delle aziende medio grandi ha già introdotto iniziative concrete.
Questo dato fa ben comprendere il differente approccio tra chi agisce dietro la spinta della normativa e chi ricerca e favorisce i fattori di innovazione.

La Digital School Forum PA ha condotto durante il 2018 un'indagine intitolata "Il Pendolo della Riforma", intervistando un campione di 2751 lavoratori del settore pubblico e stakeholder istituzionali iscritti alla community. A quanto rivelano gli stessi dipendenti pubblici, i principi base per riformare la PA sono: migliorare il rapporto con i cittadini e mettere in atto una radicale trasformazione. Chiamati a pronunciarsi anche in merito al lavoro pubblico, per quanto riguarda le strategie per contrastare l'assenteismo, il 51% dei dipendenti pubblici coinvolti nell'indagine mette al primo posto la necessità di attivare controlli serrati e provvedimenti disciplinari sicuri, mentre il restante 49% afferma che lo Smart Working potrebbe rappresentare una "cura" più efficace.

ENEA (l'Ente per le Nuove tecnologie, l'Energia e l'Ambiente) ha condotto un sondaggio nel 2018, avente l'obiettivo di valutare l'impatto di telelavoro e Smart Working nelle Pubbliche Amministrazione sulla sostenibilità urbana e sulla qualità della vita, previo coinvolgimento di oltre 3500 dipendenti pubblici, attivi come telelavoratori e Smart Workers prevalentemente al Nord e al Centro. Tra i benefici del lavoro a distanza figura anche la riduzione della necessità di spostarsi quotidianamente per lunghi tratti in grado di limitare inquinamento: uno solo giorno a settimana di Smart Working per i tre quarti dei lavoratori pubblici e privati che utilizzano l'automobile, ad esempio, sarebbe sufficiente per ridurre del 20% il numero di km percorsi in un anno.

COS'È LO SMART WORKING CON ESPLICITO RIFERIMENTO ALLA P.A.

E' rivedere il modello di leadership e l'organizzazione, rafforzare il concetto di collaborazione e favorire la condivisione di spazi: il concetto di ufficio diventa 'aperto', il vero spazio lavorativo è quello dove le persone condividono idee e producono soluzioni all'interno del quadro applicativo delle norme.

E' un sapiente uso dell'innovazione digitale a supporto di approcci strategici che puntano sulla collaborazione tra le persone in particolare, e tra le organizzazioni, in generale; quando si parla di Transizione Digitale negli Enti Pubblici si pensa anche all'applicazione di tecnologie avanzate

per connettere persone, spazi, processi, con l'obiettivo di aumentare la produttività, innovare, coinvolgere persone e creare gruppi di lavoro.

È una misura di welfare aziendale e di conciliazione dei tempi vita-lavoro, ovvero un modello organizzativo che interviene nel rapporto tra individuo ed Ente, propone autonomia nelle modalità di lavoro a fronte del raggiungimento dei risultati e presuppone il ripensamento delle modalità di svolgimento delle attività lavorative.
Con la legge di Bilancio 2019, n. 145 del 30 dicembre 2018, è stato modificato l'articolo 18 del c.d. Jobs Act sul lavoro agile, inserendo il comma 3-bis secondo cui il datore di lavoro che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, deve dare priorità alle richieste di Smart Working formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità e a quelle dei lavoratori con figli in condizioni di disabilità: in tal modo opera un vincolo al potere datoriale non solo nell'ambito della stipula del singolo accordo di lavoro agile ma, più in generale, a livello del potere/diritto di organizzazione di impresa/Ente e della gestione del personale.

I CONTENUTI DELL'ACCORDO INDIVIDUALE NEL LAVORO AGILE

L'accordo deve essere stipulato per iscritto e deve contenere la puntuale indicazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro in modalità Smart.
La comunicazione dell'inizio di un rapporto in modalità agile deve essere trasmessa in via telematica al Ministero del Lavoro entro il giorno antecedente l'inizio.
Descrizione della modalità di lavoro agile e del piano sviluppato dall'azienda
L'accordo individuale può aprirsi con una breve introduzione sul significato di Smart working e una descrizione generale del progetto dell'Ente e delle motivazioni sottostanti.
Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
Si dovranno evidenziare gli strumenti tecnologici che il lavoratore avrà a disposizione, specificando anche eventuali necessità tecniche necessarie per il loro corretto utilizzo; è necessario indicare un elenco dei luoghi dove il lavoratore potrà svolgere il proprio lavoro.
I tempi di lavoro
Va indicato il numero di giorni e di ore durante il quale il lavoratore dovrà lavorare in Smart working e poi il responsabile che programmerà l'orario e la cadenza con cui questo verrà definito; in questa sezione vanno ricomprese anche le regole riguardanti gli straordinari e le conseguenze in caso di non utilizzo delle ore previste in smart working.
È consigliabile inserire anche una clausola che regoli i tempi e i modi per le eventuali richieste di modifica dell'orario di lavoro.
Ovviamente bisogna obbligatoriamente riportare anche l'indicazione della durata, a tempo indeterminato o a termine, del rapporto di lavoro agile e la data di decorrenza del contratto.
I tempi di riposo
In seguito, bisogna specificare quali sono i tempi di riposo di cui può usufruire il dipendente e mettere in chiaro che il lavoratore ha diritto alla disconnessione, indicando le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti di lavoro.
Forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro
Una specifica sezione va dedicata alle potenziali condotte del lavoratore che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Queste indicazioni vanno integrate con la descrizione del potere di controllo del datore di lavoro, che si esplica secondo quanto previsto dall'art. 4 della legge 300/1970.

La dotazione tecnologica

In termini di dotazione tecnologica, quella standard per consentire il lavorare da remoto generalmente si compone di PC portatile, VPN e servizi di social collaboration. Solo quando necessari vengono introdotti device mobili come smartphone e tablet.

La sicurezza

Tra le altre voci che devono essere ricomprese dall'accordo, una rilevante riguarda le misure di sicurezza generali a cui deve attenersi il lavoratore e i comportamenti che deve evitare perché rischiosi. Si può fare riferimento anche all'informativa scritta sulla sicurezza,

Il recesso

Ultimo punto riguarda il recesso dell'accordo.

L'accordo individuale può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine: nel primo caso, il recesso deve essere preceduto da un preavviso di almeno 30 giorni (che diventano 90 nel caso di lavoratori disabili).

In presenza di giustificato motivo, le parti possono recedere sia prima del termine, sia senza preavviso nel caso di tempo indeterminato.

CONCLUSIONI

Sulla base degli elementi esposti, in coerenza con la più recente normativa, il Piano Triennale delle Azioni Positive di questo Comune, le indicazioni del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 e del CCDI firmato il 17.12.2018, si propone di abbandonare il progetto di Telelavoro in senso stretto e di formulare invece un progetto di Smart Working completo di:

1. Regolamento attuativo
2. Bozza di accordo tra Ente e dipendente
3. Rilevazione delle manifestazioni di interesse
4. Elaborazione di un progetto di massima per fasi
5. Sperimentazione.

RESPONSABILE AREA AFFARI GENERALI
Morena Piccolo