

Stato dell'arte dell'attuazione dell'obbligo di pubblicazione presso la Camera di commercio di Cuneo

L'Ente ha dato attuazione all'adempimento di cui all'art. 9 comma 7 del D.L. 179/2012 come modificato dalla legge n. 221/2012, con determinazione n. 167/SG del 5.3.2013 (per il 2013), con deliberazione n. 59 del 25.3.2014 (per il 2014), con del.n. 40 del 6.3.2015 (per il 2015) e cin det. n. 207/2016 (per il 2016).

Finalità del piano per il telelavoro

La finalità del piano per il telelavoro è valutare quali siano, nell'attuale organizzazione, le attività telelavorabili, analizzare i costi e benefici del ricorso al telelavoro per tali attività e successivamente, sulla base di queste analisi, valutare l'opportunità e la sostenibilità di una sperimentazione in tal senso.

Caratteristiche del telelavoro

Il telelavoro, disciplinato a livello di contrattazione nazionale quadro e di comparto, costituisce una forma di lavoro caratterizzata dal fatto che la prestazione di lavoro viene eseguita dal dipendente in un luogo ritenuto idoneo (domiciliare o a distanza) al di fuori della sede di lavoro ordinaria dell'ente, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce.

Normativa vigente in materia di telelavoro

La normativa di riferimento è la seguente:

- art. 4 legge n. 191 del 16.6.1998
- dpr n. 70 dell'8.3.1999 "Regolamento recante la disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni"
- CCNQ 23.3.2000 - accordo quadro sul telelavoro
- CCNL 14.9.2000 -art.1 - comparto Regioni - Autonomie locali
- del.AIPA n.16 del 31.5.2001 "Regole tecniche per il telelavoro".
- Legge 7.8.2015 n.124 "Deleghe in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" - art. 14: promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le normative sopra citate evidenziano che le Pubbliche amministrazioni, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e quindi attraverso l'utilizzo di forme

di lavoro a distanza possono razionalizzare l'organizzazione e realizzare economie di gestione. Lo scopo è quello di creare, attraverso lo strumento del telelavoro, un modello organizzativo dinamico e funzionale orientato ai risultati e che favorisca altresì l'aumento della produttività, la razionalizzazione degli spazi lavorativi, la riduzione di costi fissi e delle spese di manutenzione e funzionamento consentendo nel contempo un vantaggio per i lavoratori in termini di qualità di vita e conciliazione tra l'impegno lavorativo e le esigenze familiari e personali.

Contestualizzazione del telelavoro nell'organizzazione della Camera di commercio di Cuneo e prime applicazioni

Come sottolineato nel vigente piano triennale del personale (2016-2018) approvato con del.n. 154 del 16.10.2015, l'Ente, in coerenza con la programmazione economico finanziaria pluriennale, deve configurare la propria organizzazione rendendola realmente rispondente alle potenzialità di sviluppo date dalla normativa e dalle esigenze degli utenti e deve nel contempo assicurare il rispetto dei principi organizzativi fissati dall'art. 2 comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001: funzionalità, flessibilità, interconnessione, imparzialità, trasparenza, adeguamento alle esigenze dell'utenza.

In coerenza con i principi suddetti, con la determinazione n. 699/SG del 2.9.2014 è stato approvato l'esito di un'analisi organizzativa per l'individuazione delle attività telelavorabili presso l'Ente.

A seguito dell'analisi è stato dato avvio, con ordine di servizio n. 20 del 9.9.2014, ad un'indagine volta a verificare l'interesse del personale al telelavoro, dalla quale è emerso l'interesse di più soggetti a tale modalità di prestazione lavorativa.

Si è pertanto proceduto a individuare, tra le disponibilità espresse, la posizione lavorativa più idonea a essere sottoposta alla sperimentazione, informando su detto esito le rappresentanze sindacali in data 23.10.2014.

La sperimentazione ha avuto inizio, sulla base del progetto sperimentale allegato alla determinazione n. 876/SG/2014, a decorrere dal mese di novembre 2014, con previsione di durata fino ad aprile 2015.

Durante il periodo di sperimentazione sono state applicate articolazioni di orario, rientri e riorganizzazione tali da conciliare le esigenze dell'ufficio

e del dipendente interessato che ha prestato la propria attività lavorativa con tale modalità fino a gennaio 2015. La prima sperimentazione non ha potuto infatti essere completata a causa dell'assenza giustificata dell'interessato perdurante attualmente. Per questo motivo è stata sottoposta alla Giunta (del.n. 102 del 15.6.2015) l'ipotesi di proseguire la sperimentazione avviando un nuovo progetto con diverse modalità, tenuto conto che per il primo progetto, pur limitato nel tempo, si è constatato un concreto beneficio per l'amministrazione in termini di abbattimento dei costi per periodi di assenza dovuti ad impossibilità di spostamento del dipendente ed in generale come azione positiva di miglioramento della qualità di vita e pari opportunità oltre che per un'ottica di responsabilità sociale.

La seconda sperimentazione, il cui avvio è stato approvato con la suddetta deliberazione n. 102/2015 è proseguita con l'adozione di ulteriori due provvedimenti: det. n. 473/SG del 23.7.2015 - aggiornamento analisi organizzativa telelavoro e avvio adempimenti proroga sperimentazione. Det.n. 679/SG del 6.11.2015 - progetto di telelavoro per 2^ sperimentazione.

Il progetto suddetto verrà sviluppato quando sarà definita a regime la situazione dell'Ente nel contesto del decreto ministeriale di riforma del sistema delle Camere di commercio 25.11.2016, attuativo dell'art. 10 della legge n. 124/2015, tenuto conto che la razionalizzazione che costituisce il cuore della riforma e la definizione del perimetro delle funzioni e competenze saranno determinanti per ogni iniziativa di riorganizzazione delle attività degli uffici compreso l'eventuale articolazione di nuovi progetti di telelavoro.