

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



*sessione: **TERZA***

**“Azioni di conciliazione e buone prassi
per il telelavoro e l'orario flessibile”**

*gruppo di lavoro: **BONA GRISELLI** *coordinatrice**

*relatori: **Bona Griselli, Rosa Mottola, Daniela Raffaelli***

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Il nostro gruppo

Arpa Calabria (Durante G., Rende B.M.)

Arpa Liguria (Guerci M.)

Arpa Lombardia (Orsatti G.)

Arpa Piemonte (Griselli B., Mottola R.)

Arpa Sicilia (Giudice V.)

Arpa Toscana (Scala D.)

Arpa Veneto (Menini L.)





Presentazione risultati relativi al questionario sul telelavoro

Il questionario si articola in tre parti:

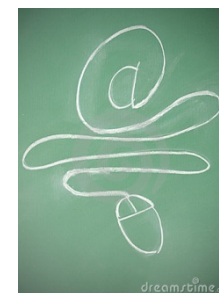
1. Attivazione del telelavoro: modalità, fruitori, coinvolgimento CUG
2. Regolamentazione
3. Azioni a supporto del buon funzionamento:
formazione, individuazione tutor, monitoraggio andamento

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Agenzie a cui è stato trasmesso il questionario	Compilazione questionario
ISPRA	SI
Arpa Piemonte	SI
Arpa Lombardia	SI
Arpa Veneto	SI
Arpa Friuli Venezia Giulia	SI
APPA Trento	SI
Arpa Liguria	SI
Arpa Emilia Romagna	SI
Arpa Toscana	SI
Arpa Marche	SI
Arpa Umbria	SI
Arpa Lazio	SI
Arpa Campania	NO
Arpa Puglia	SI
Arpa Calabria	SI
Arpa Sardegna	NO
Arpa Sicilia	SI



17 trasmissioni
questionario
15 riscontri (88%)

**Agenzie a cui non è
stato trasmesso il
questionario**

Arpa Valle d'Aosta

Appa Bolzano

Arta Abruzzo

Arpa Molise

Arpa Basilicata

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



L'art. 4 della **Legge n. 191/1998** (*Bassanini ter*) ha introdotto la possibilità per le amministrazioni pubbliche di avvalersi di "forme di lavoro a distanza" autorizzando i propri dipendenti ad effettuare a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.



In applicazione alla legge n. 191/98 è stato approvato il **D.P.R. n. 70/1999**, recante il Regolamento di disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, il quale definisce come **telelavoro**:

"La prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di un'amministrazione pubblica 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".

TELELAVORO A DOMICILIO presso il luogo in cui il dipendente abitualmente dimora (accertata la conformità alle norme generali in tema di sicurezza)

TELELAVORO A DISTANZA presso centri satellite (dell'Agenzia o altri luoghi idonei, dove la prestazione sia tecnicamente possibile) "telecentri"

1 parte - Attivazione del telelavoro: modalità, fruitori, coinvolgimento CUG

	Attivazione	data attivazione	telelavoro A DOMICILIO	telelavoro A DISTANZA	2013 D	2013 U	2014 D	2014 U
ISPRA	SI	01/02/2011	SI	NO	17	16	8	16
Arpa Piemonte	SI	01/03/2010)	SI	SI	10	6	15	9
Arpa Lombardia	NO	in fase attivazione	in fase attivazione tel. a domicilio	NO	/	/	/	/
Arpa Friuli Venezia Giulia	NO*	/	/	/	/	/	/	/
Arpa Trento	SI	01/01/2013	SI	SI	5	1	4	2
Arpa Liguria	SI	01/03/2014	SI	NO	0	1	4	3
Arpa Emilia Romagna	SI	01/06/2010	NO	SI	13	11	10	9
Arpa Toscana	NO	in fase attivazione	in fase attivazione tel. a domicilio	in fase attivazione tel. a distanza attualmente dislocazioni	(6)	(5)	(7)	(6)
Arpa Calabria	NO**	/	/	/	/	/	/	/
Arpa Sicilia	SI	2014	SI	NO	0	0	1	2

*l'attivazione è rinviata alla fase successiva alla riorganizzazione

** se ne prevede attivazione, con delibera 2013 ne è stato assegnato il compito di attivazione all'Ufficio competente

Arpa Marche, Arpa Umbria, Arpa Lazio, Arpa Puglia, Veneto non hanno attivato il telelavoro

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Fruitori (evidenziate situazioni differenti):

Personale dipendente

solo comparto,
del comparto e dirigenza



Requisiti per presentazione domanda:

- rapporto a tempo indeterminato
- rapporto a tempo indeterminato con superamento del periodo di prova
- rapporto a tempo indeterminato in possesso di anzianità di servizio presso l'Agenzia di almeno 3 anni

Percentuale accessi riferita alla dotazione organica dell'Agenzia

2% - 3% - 4%+1%* - 5% - 5%+1%*

*(1% quota aggiuntiva per telelavoro a domicilio in condizioni di urgenza)

Limitazioni nel numero di accessi all'interno della struttura/nodo operativo

1/10 dipendenti - 1 ogni 15 dipendenti

3% - 3% con possibili superamenti nel rispetto limite max previsto per Agenzia

5% del personale della struttura/nodo

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



1 parte - Attivazione del telelavoro: modalità fruitori, coinvolgimento CUG

	Comparto	Dirigenza
ISPRA	SI (livelli non dirigenziali) non è compatibile con incarichi di responsabilità di struttura	NO
Arpa Piemonte	SI non è compatibile con incarichi di posizione organizzativa	NO
APPA Trento	SI	SI è previsto in modalità mobile*
Arpa Liguria	SI limitazioni se titolarità di posizione organizzativa	SI limitazioni se incarico di struttura
Arpa Emilia Romagna	SI	NO
Arpa Sicilia	SI verifica compatibilità con eventuali incarichi di coordinamento	SI

in fase di attivazione

Arpa Lombardia	SI esclusione se titolari di posizione organizzativa o con incarichi di coordinamento	NO
Arpa Toscana	SI	NO

* **Modalità mobile:** personale altamente specializzato, autonomo, alte professionalità, direttori, dirigenti, con già flessibilità di orario lavorativo, talora la flessibilità è intrinseca per la mansione svolta, il personale può svolgere una parte (variabile) dell'attività in orari differenti da quelli tradizionalmente stabiliti (**flaxtime**) e/o in luoghi diversi (**flaxplace**).

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*

1 parte - Attivazione del telelavoro: modalità, fruitori, **coinvolgimento CUG**

	Il CUG è stato coinvolto sul telelavoro?	il CUG ha proposto l'attivazione del telelavoro?	il CUG ha formulato una proposta di regolamento?	il CUG è stato consultato sul regolamento?	il CUG è stato consultato sui criteri di accesso?	il CUG ha monitorato andamento?
ISPRA	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Arpa Piemonte	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Arpa Lombardia	SI	SI	SI	SI	SI	/
APPA Trento	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Arpa Liguria	SI	SI	SI	SI	SI	SI*
Arpa Emilia Romagna	SI	SI	NO	SI	SI	NO
Arpa Toscana	SI	SI	NO	SI	/ da regolamentare	SI**
Arpa Sicilia	SI	SI	NO	SI	NO	NO

** Il Presidente del CUG ha effettuato un sondaggio informale a personale in telelavoro e relativi dirigenti

** Il CUG ha monitorato le dislocazioni in altra sede assegnate negli anni e supportato alcuni dipendenti in proposito

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



2 parte - Regolamentazione

I **Regolamenti/Linee Guida Aziendali** disciplinano l'applicazione dell'istituto nella singola Agenzia sempre nel rispetto dell'Art. 3 del **C.C.N.Q. del 23/03/2000**, recante "**Accordo quadro sul telelavoro**".

Le Amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti di cui all'art. 3 del **DPR n. 70/1999** "*Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 4, c 3, della legge 16 giugno 1998 n. 1991*".

Nel Regolamenti vengono dettagliati: criteri accesso, le attività telelavorabili/non telelavorabili, punteggi per formulazione graduatorie, numero massimo di dipendenti assegnabili al telelavoro in azienda, per struttura o nodo operativo, eventuale possibilità di cambio mansione, durata, rimborsi (spese connessioni telematiche, telefoniche), ecc...

I **singoli progetti di telelavoro** individuano l'attività da svolgere (che deve essere telelavorabile, rispondere alle esigenze organizzative, essere compatibile con incarichi ricoperti), ne descrivono obiettivi e indicatori di risultato, esigenze specifiche di hardware e software e gli aspetti organizzativi es. i rientri nel rispetto del regolamento aziendale e delle esigenze del servizio, ecc...



2 parte - Regolamentazione

	rientri nel telelavoro a domicilio?	rientri nel telelavoro a distanza?	possibilità fruizione anche da personale in part time?	cambio mansione e telelavoro
ISPRA	SI i rientri non possono essere superiori a 1g/sett.	/	SI	SI
Arpa Piemonte	SI il rientro deve essere concordato con il responsabile e non inferiore a 1 g/sett.	SI il rientro deve essere concordato con il responsabile e non inferiore a 2gg/sett.	SI penalizzazioni nel punteggio	SI
Arpa Lombardia	SI almeno 2 rientri/sett. da concordare con il dirigente	/	SI ad eccezione del part-time al 50% autorizzato a svolgimento altra attività	SI compatibilmente con esigenze organizzazione
APPA Trento	SI da concordare con il dirigente	SI da concordare con dirigente e in base alla disponibilità postazioni nei telecentri	SI	SI
Arpa Liguria	SI minimo 1 rientro ogni 10 giorni lavorativi, stabilita nel progetto individuale di telelavoro	/	SI	SI
Arpa Emilia Romagna	/	SI se attività telelav. in misura prevalente: 2 rientri/sett.; se l'attività telelav. in misura non prevalente: possono svolgere la propria attività nella sede di telelav. di norma per 4 gg/mese	SI	NO
Arpa Toscana	ancora da regolamentare	SI almeno 2 rientri/sett.	SI	da regolamentare
Arpa Sicilia	SI a cadenza stabilita o da concordare con il responsabile	/	SI	SI



Parte 3 – formazione, individuazione tutor, monitoraggio

	è stata effettuata formazione specifica* per il telelavoro?	È stato previsto un tutor**	è stato predisposto un questionario per monitorare il telelavoro?
ISPRA	NO	NO	NO
Arpa Piemonte	SI sul corretto utilizzo dell'istituto e applicazione del regolamento, utilizzo del sistema di videoconferenza	SI	SI
APPA Trento	SI corsi obbligatori per il personale e relativi dirigenti	SI	SI
Arpa Liguria	SI per avvio progetto e miglioramento prestazioni sia rivolto al personale in telelavoro sia a responsabile	NO	NO
Arpa Emilia Romagna	NO	NO	NO
Arpa Sicilia	NO	NO	NO

* **formazione specifica** – per il dipendente in telelavoro formazione per la corretta applicazione dell'istituto e l'utilizzo di strumenti informatici (es videoconferenza) per operare in telelavoro; per i Responsabili in merito all'organizzazione del lavoro, modalità di controllo e verifica, gestione delle informazioni

** **tutor**: Telelavoro a domicilio: il tutor deve favorire il collegamento con l'Agenzia al fine di superare le criticità connesse all'assenza prolungata dal lavoro: perdita del senso di appartenenza, mancanza di informazione in merito a cambiamenti organizzativi, normativi, procedurali sia a livello di organizzazione aziendale in generale, sia in ambito più ristretto relativi alla sede di appartenenza.
Telelavoro a distanza: i tutor deve svolgere una funzione di accompagnamento per favorire il graduale inserimento del lavoratore presso la nuova sede di lavoro e superare le criticità legate al disorientamento iniziale. E' la figura cardine cui è deputata l'accoglienza nell'organizzazione e la graduale integrazione del lavoratore nella nuova sede.

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Parte 3 - Attività a supporto del buon funzionamento: **monitoraggio**



Finalità:

- individuare punti di forza e limitarne le criticità
- acquisire elementi atti a migliorarne la regolamentazione

*“Allo scopo di **razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane**, le amministrazioni pubbliche.....possono avvalersi di forme di lavoro a distanza” (art. 4, L. n. 191/1998).*

*“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” (art. 4 co 3 Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle PP.AA. 23/03/2000)*

I questionari finalizzati al **monitoraggio** possono coinvolgere:

1) **personale in telelavoro**



2) **colleghi**



3) **dirigenti diretti responsabili**



i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Parte 3 - Monitoraggio: predisposizione di questionari

Prendere in considerazione indicatori relativi a vari ambiti:

produttività (adeguatezza del progetto, obiettivi assegnati e indicatori di risultato, valutazioni da verifica prestazioni, adeguatezza percorso formativo, delle attrezzature informatiche, comunicative e strumentali ecc...)

relazionali (livello di informazione e comunicazione, possibilità di confronto e/o collaborazione, rapporto con i colleghi, adeguatezza della intranet aziendale per aggiornamento/informazione/acquisizione documentale, supporto del tutor ecc...)

conciliazione (vita-lavoro, maggior tempo per sé, per la famiglia ecc...)

emozionali (grado di motivazione, senso appartenenza, soddisfazione personale ecc...)

benefici indiretti

EFFETTUARE VALUTAZIONI A LUNGO TERMINE (almeno un anno dall'attivazione)

es. risulta necessario rivedere gli obiettivi assegnati?

ritieni che il telelavoro comporti minor visibilità e minor probabilità di progressione?

Parte 3- Monitoraggio

A seconda delle Agenzie è prevista l'istituzione di:

un Osservatorio

o

una Commissione

o

un Gruppo di lavoro/progetto

garantire la corretta applicazione degli aspetti organizzativo-contrattuali,
rappresentare un riferimento per consultazione,
effettuare indagini statistiche e valutazioni,
relazionare sull'andamento del telelavoro,
proporre eventuali integrazioni/modifiche al progetto di telelavoro adottato
dall'Agenzia, ecc....



1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE



Si riportano alcune considerazioni emerse da un'indagine su 16 telelavoratori/trici condotta in Piemonte integrate da alcune evidenze emerse questionari

Punti di forza:

Produttività

La produttività ad eccezione di un caso è invariata o addirittura aumentata (20%)

La progettazione delle attività assegnate in telelavoro è risultata buona o migliorabile; gli obiettivi assegnati risultano adeguati

Il parere dei dirigenti è risultato globalmente favorevole

Riduzione delle assenze, si lavora con maggior concentrazione

Relazioni

L'Interazione con i colleghi è risultata da buona a ottima

Il livello d'informazione non ne ha risentito

Non modificato il senso di appartenenza, non percepito isolamento dal contesto lavorativo e mancanza di socializzazione (ad eccezione di un caso), nel telelavoro a distanza aumentata per conoscenza nuovi colleghi/ghe

Conciliazione

Tutto il personale in telelavoro riconosce un miglioramento della conciliazione vita-lavoro

L'istituto viene riconosciuto come uno strumento di miglioramento del benessere lavorativo

Riduzione stress

Benefici indiretti

Risparmio economico

E' favorita la sostenibilità ambientale per la riduzione dell'inquinamento da traffico dovuto agli spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro

Soddisfazione in merito a esperienza telelavoro: moltissima/molta (all'unanimità)

L'esperienza dai dirigenti è stata ritenuta pienamente/molto soddisfacente



Criticità riscontrate:



La dotazione informatica talora è risulta inadeguata, lentezza dei collegamenti, non idonea per operare in *web conference*, difficoltà e lentezza nell'accesso ad applicativi aziendali

In taluni casi, le sedi disponibili per il telelavoro a distanza non erano sufficienti a soddisfare le relative domande

Evidenziata esigenza di maggiore pianificazione del lavoro

Evidenziato rischio di maggior assorbimento da parte della famiglia o dal lavoro

E' stato evidenziato che il telelavoro comporta minor visibilità e probabilità di progressione in quanto le interazioni con il dirigente e colleghi sono più mirate, ma meno continuative, c'è minor percezione della quantità e qualità del lavoro svolto; essendo più articolati i meccanismi d'interazione c'è il rischio di essere penalizzati sul versante dell'assunzione di responsabilità e quindi di progressione



Le migliori prassi

Attivazione di entrambe le tipologie di telelavoro: domiciliare e a distanza

Attivazione dell'istituto sia per il personale del comparto sia per la dirigenza

Prevedere modalità di fruizione condivisa delle postazioni previa adeguata pianificazione degli accessi per aumentare le disponibilità di accoglienza presso le varie sedi

Attivare accordi con altre Amministrazioni per l'utilizzo condiviso di locali e infrastrutture

Numero accessi al telelavoro: sono riferiti in percentuale della dotazione organica; il massimo previsto è risultato il 5% con la possibilità di prevedere una quota aggiuntiva dell'1% per rendere accessibile l'istituto qualora subentrino condizioni di urgenza ed emergenza

Prevedere possibilità di cambio mansioni nel rispetto del profilo professionale posseduto

Possibilità di accesso anche se in part time

Punteggi: graduare e pesare le differenti situazioni (es. per il grado di disabilità psico-fisica individuare almeno tre diversi livelli gravità)

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Le limitazioni all'interno della Struttura del numero di persone che possono accedere al telelavoro dovrebbero tenere conto della tipologia di attività svolta in modo prevalente (ad es. le strutture amministrative hanno una maggiore potenzialità di altre nella individuazione di progetti telelavorabili anche alla luce del processo di dematerializzazione documentale) e prevedere, se le esigenze organizzative lo consentono, di superare la quota prevista per struttura, sempre nel rispetto del numero complessivo di attivazioni individuato per L'Agenzia

Numero dei rientri: definire regola di minima (es. per il domiciliare 1 rientro ogni 10 gg lavorativi) e valutare con elasticità le singole esigenze del dipendente sempre compatibilmente con quelle di servizio

Coinvolgimento di personale informatico esperto: è necessaria una valutazione attenta delle esigenze informatiche associate ai singoli progetti con predisposizione di postazioni adeguate

Dotazione strumentale che consenta di attivare videoconferenze

Attivazione del servizio di trasferimento chiamate dalla sede di appartenenza

Istituzione di un Osservatorio o Commissione o Gruppo di Lavoro cui partecipa anche una rappresentanza del CUG

1' CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



grazie per l'attenzione

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

