

STATO DI ATTUAZIONE DEL “PIANO PER L’UTILIZZO DEL TELELAVORO IN AIPo” (Aggiornamento al 31.03.2021)

L'art. 9, comma 7 del D.L. n. 179/2012, convertito dalla legge 221/2012, prevede per le Amministrazioni pubbliche l'obbligo di pubblicazione sul proprio sito istituzionale **dello stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro"** nella propria organizzazione.

Con la stipula del CCDI giuridico del Personale non dirigenziale di AIPo, siglato tra le parti in data 11 maggio 2016, all'art.15 si è dato atto della positiva sperimentazione avviata all'inizio dell'anno 2015, sulla base di quanto previsto nel verbale di esame congiunto del 19 settembre 2014, consentendo, così, di poter rendere permanente nell'Agenzia la possibilità di fruizione dell'istituto del **Telelavoro**, nell'auspicio comune di raggiungere l'obiettivo di un concreto miglioramento delle condizioni di lavoro dei collaboratori nell'ottica più complessiva di una sempre maggiore ottimizzazione del rapporto di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro.

Nel corso del triennio 2017/2019 si è passati da una percentuale del 2,03% a quella attuale del 4,65% oltrepassando, così, l'obiettivo prefissato del doppio del numero delle unità di personale che possono avvalersi della suddetta modalità operativa (passando da n. 6 unità dell'annualità 2017/2018 a n. 15 unità dell'annualità 2019/2020, tutt'ora vigente).

L'impegno iniziale, da parte dell'Agenzia, di raddoppiare il numero dei dipendenti fruitori del telelavoro è stato, pertanto, ad oggi, più che raggiunto.

In questo senso il legislatore, con l'art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 *“Delega al Governo in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni”* (cosiddetta *“Riforma Madia sul Pubblico impiego”*) indica nell'obiettivo del 10% dei dipendenti, il personale che potrà avvalersi del telelavoro e/o di altre modalità analoghe spazio/temporali da individuare. Il suddetto rapporto percentuale è, in ogni caso, da raggiungersi in tre annualità.

Al **31.03.2021** i dipendenti in servizio in AIPo sono di complessive n. **321** unità (al netto del personale dirigenziale), così dislocate:

SEDE CENTRALE - PARMA	N. 73
AREA EMILIA	N. 66
AREA LOMBARDIA	N. 58
AREA PIEMONTE	N. 42
AREA VENETO	N. 32
NAVIGAZIONE INTERNA	N. 50
TOTALE	N. 321

Nel corso del 2020 il paese è stato colpito dalla pandemia mondiale causata dal Covid-19, che ha reso necessario sia a livello nazionale che locale l'adozione di misure straordinarie per contenere la diffusione del virus. Ovviamente, anche le pubbliche amministrazioni sono state coinvolte nell'emergenza e sono state chiamate ad adottare le necessarie misure di contenimento del fenomeno. Tra di esse, quella che forse ha avuto i maggiori riflessi sull'organizzazione del lavoro delle pubbliche amministrazioni, è stato il ricorso massivo al lavoro agile (c.d. *smart working*) quale modalità di lavoro a distanza mediante l'utilizzo delle tecnologie ICT. Lo *smart working* è normativamente disciplinato dall'art. 14 della legge n. 124/2015 e meglio definito dall'art. 18 della legge n. 81/2017 "*quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*". La Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha fornito indirizzi e linee guida per l'adozione dello *smart working* nelle pubbliche amministrazioni. La finalità dichiarata è quella di conciliare i tempi di vita e di lavoro, anche per agevolare le cure parentali, ma non solo. Dal quadro normativo sopra richiamato si evince che il lavoro agile rappresenta anche uno strumento di innovazione organizzativa, per il miglioramento dei servizi, l'incremento della produttività, il benessere organizzativo e la riduzione dei costi.

Come già accennato, la normativa emergenziale emanata nel corso del 2020 ha individuato nello *smart working* un importante strumento per contenere la pandemia Covid -19 e ne ha imposto un utilizzo massiccio nel mondo del lavoro pubblico e privato, anche mediante modalità semplificate rispetto al quadro normativo precedente.

AIPo non si è sottratta alla regola e nel corso del 2020 ha applicato lo *smart working* a gran parte delle attività lavorative suscettibili di essere svolte a distanza, con le modalità semplificate previste dalla normativa emergenziale, coinvolgendo la maggior parte dei dipendenti (circa n. 220 su 300). E' stato allestito un sistema di accesso remoto via VPN, per i lavoratori collocati in smart-working emergenziale. Inoltre, sono stati acquisiti 75 PC portatili, da destinare, in fase di emergenza, ad utenti che non dispongono di risorse private da dedicare al lavoro a distanza.



Da un'analisi condotta su alcuni indicatori di attività (tempi di pagamento, numero delle determinazioni adottate, numero delle procedure di gara svolte) non si è riscontrata una riduzione di produttività rispetto alla situazione precedente la pandemia.

Anche in uno scenario post pandemico, il ricorso generalizzato allo *smart working* non pare essere una scelta revocabile. Infatti, l'art. 263 del D.L. n. 34/2020, convertito nella legge n. 77/2020, modificando l'art. 14 della legge n. 124/2015, ha previsto che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, (attualmente prorogato al 31 marzo 2021), le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento della performance. Il POLA non è comunque obbligatorio, significando che in caso di mancata adozione le amministrazioni pubbliche dovranno in ogni caso applicare il lavoro agile ad almeno il 30% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Per quanto maggiormente rileva in questa sede, affinché la *smart working* risulti essere effettivamente uno strumento di innovazione organizzativa, per il miglioramento dei servizi, l'incremento della produttività, il benessere organizzativo e la riduzione dei costi, è necessario che la sua implementazione si accompagni ad un sistema di monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte dai lavoratori agili, al fine permettere la verifica ed il controllo degli obiettivi di attività programmati e concordati con il dirigente in sede di autorizzazione allo *smart working*.

Al questo scopo, AIPo nel corso del 2021 dovrà attivare un sistema di monitoraggio e rendicontazione dello *smart working*, preferibilmente utilizzando l'applicativo gestionale IRIWEB già in uso per il controllo delle presenze del personale, il quale già contiene delle funzionalità che, con un minimo di adattamento, possono adeguatamente supportare la funzione rendicontazione e reporting dello *smart working*.

IL DIRIGENTE

Dott. Giuseppe Barbieri

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi
del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.

Parma, 31.03.2021