



CAMERA DI COMMERCIO
DEL MOLISE

**PIANO TRIENNALE PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO NELLA
CAMERA DI COMMERCIO DEL MOLISE**

PERIODO 2020-2022

Allegato "A" alla Deliberazione della Giunta Camerale n. 29 del 30 marzo 2020



Sommario

PREMESSA.....	3
IL CONTESTO ESTERNO.....	4
IL CONTESTO INTERNO.....	5
OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO.....	7
OBIETTIVI OPERATIVI DEL PIANO.....	8



PREMESSA

Il telelavoro è una modalità di prestazione di lavoro svolta da un/una dipendente in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo (esterno alla sede di lavoro) dove la prestazione sia tecnicamente possibile. E' caratterizzato dal supporto di tecnologie informatiche, che consentano il collegamento con l'Amministrazione di appartenenza. In tal modo il telelavoro non determina l'instaurazione di un diverso rapporto lavorativo, ma si caratterizza quale particolare opportunità organizzativa e di sperimentazione sociale in risposta a problematiche ed esigenze ormai non più eludibili della vita socio-economica.

Il telelavoro, nell'ambito della pubblica amministrazione, è ritenuto una modalità per la razionalizzazione delle strutture organizzative e l'ottimizzazione della gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, nonché la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'ambito degli interventi normativi che hanno interessato le modalità di lavoro nella pubblica amministrazione e che hanno inciso nella definizione di tale strumento¹, si pone la necessità di aggiornare il Piano triennale del telelavoro.

Il Piano adottato dall'Ente camerale per il precedente triennio (2017/2019) prevedeva una serie di azioni, per le quali si rinvia al documento integrale pubblicato sul sito web istituzionale nell'apposita sezione "amministrazione trasparente/ altri contenuti/ dati ulteriori".

¹ Quadro normativo di riferimento:

- Art. 4 legge 16 giugno 1998, n. 191 "Modifiche ed integrazioni alle L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica"
- D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191"
- Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191
- Art. 1 C.C.N.L. per il personale del Comparto delle regioni e autonomie locali sottoscritto 14-9-2000
- Delibera A.I.P.A. n. 16/2001 del 31 maggio 2001 "Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70"
- Art. 9 comma 7 D.L. 18.10.2012 n. 179, convertito nella Legge 17.12.2012 n. 221
- Art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" Legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"



IL CONTESTO ESTERNO

Sul contesto esterno occorre rilevare che è in atto il processo di riforma del sistema camerale, così come delineato dal Decreto Legislativo 219/2016 adottato dal Governo in attuazione dei principi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione di cui alla Legge Delega 124/2015.

L'art. 10 della legge citata, nel confermare la riduzione della misura del diritto annuale, prevede un' incisiva riforma del sistema camerale sia in termini di compiti e funzioni, sia in termini di circoscrizioni territoriali con riduzione del numero delle Camere di Commercio dalle iniziali 105 a non più di 60 mediante processi di accorpamento.

Alla delega è stata data attuazione con il D. Lgs. 219/2016, entrato in vigore il 10 dicembre 2016, che ha previsto la predisposizione di una proposta di razionalizzazione complessiva del sistema camerale da parte di Unioncamere, approvata dal Ministero dello Sviluppo Economico con il Decreto 8 agosto 2017 (sostituito, in seguito, dal Decreto del 16 febbraio 2018).

Contemporaneamente all'attuazione della riforma, inoltre, si è osservato ad una riduzione delle risorse umane in servizio, non sostituibili stante l'assoluto divieto di impiego di nuovo personale disposto dall'art. 3, c. 9, del citato D.lgs. 219/2016, derogabile, in virtù della Legge n. 145/2018 (Legge di bilancio per il 2019) per le Camera che hanno concluso il proprio percorso di accorpamento, che ha richiesto e richiede una sempre maggior flessibilità e intercambiabilità del personale al fine di garantire l'erogazione dei servizi. Tali esigenze - flessibilità e intercambiabilità - mal si conciliano con la possibilità di attivare nuove posizioni lavorative telelavorabili.

Ciò nonostante, la Camera di Commercio del Molise ha continuato a sostenere tale modalità, avviata nel 2010 in via sperimentale dalla Camera di commercio di Campobasso, riconoscendone i vantaggi reciproci sia per i dipendenti che per la stessa Amministrazione.



IL CONTESTO INTERNO

Le condizioni economico finanziarie hanno risentito in modo significativo dell'impatto del taglio delle risorse da diritto annuale, operato dal D.L. 90/2014, taglio che a decorrere dal 2017 sarà non superiore al 50% della misura del tributo stabilita per l'anno 2014. A fronte di tale contrazione delle risorse derivanti dalla principale fonte di entrata delle camere di commercio, non è stata ancora introdotta alcuna misura correttiva dai competenti Ministeri (ridefinizione dei diritti di segreteria sulla base dei costi standard) nonostante ciò fosse stato previsto dallo stesso D.L. 90 citato.

Ciò ha ulteriormente irrigidito la gestione della Camera di commercio del Molise, già caratterizzata da uno squilibrio strutturale dovuto alle ridotte dimensioni del bacino di imprese di riferimento e del gettito dei proventi allo stesso associato, determinando, conseguentemente, la necessità, tra le altre, di introdurre misure di contenimento sia dei costi del personale, in particolare bloccando ogni forma di sostituzione di personale cessato o assente per lunghi periodi congedo, sia dei costi di funzionamento, con riguardo alla possibilità di allestire postazioni di lavoro a domicilio, coperture assicurative e altro.

Entrambe le Camere regionali (Campobasso ed Isernia), nel percorso che ha anticipato l'accorpamento su base volontaria (a far data dal 18 gennaio 2016), hanno attuato un processo di riorganizzazione che ha previsto anche la riduzione delle rispettive dotazioni organiche, riconducendole alla consistenza dell'organico di fatto in servizio. Considerata, inoltre, la significativa riduzione di personale, dovuta a cessazioni non sostituite e la necessità di sopperire a assenze temporanee e a particolari carichi di lavoro esclusivamente con il personale in servizio, si è reso necessario adottare misure gestionali e organizzative improntate alla flessibilità e alla collaborazione anche intersettoriale, che ha coinvolto tutti gli ambiti di attività e che proseguirà fino alla completa attuazione del piano di reclutamento di nuovo personale, approvato per il 2020, a seguito della definizione del Piano triennale dei fabbisogni 2020/2022 da parte della Giunta camerale.

Tra le attività amministrative gestite dalla Camera, infine, non è agevole individuare attività da poter adibire al telelavoro o telelavorabili, non tanto o non solo per le caratteristiche intrinseche delle stesse ma, e soprattutto, per la ridotta dotazione di personale in servizio in rapporto ai molteplici compiti e alle sopra dette esigenze di flessibilità, che impone ai lavoratori di svolgere



mansioni molto diversificate e variabili al fine di far fronte ad assenze programmate o meno.

Per tali ragioni, dunque, nel corso di questi anni l'analisi del contesto interno ed esterno di riferimento per l'individuazione di eventuali posizioni di lavoro in ordine alle quali, tenuto conto dei vincoli di carattere organizzativo, tecnico ed economico, fosse possibile ricorrere a forme di telelavoro, ne ha limitato l'attivazione ad un'unica unità di personale assegnata al registro delle imprese.



OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Gli obiettivi generali del Piano di utilizzo del telelavoro sono:

- la necessità di mantenere in servizio lavoratori esperti che potrebbero far ricorso a congedi e/o aspettative per esigenze familiari;
- la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e la realizzazione economie di gestione attraverso il ricorso a forme flessibili di lavoro, con il conseguimento di un miglioramento produttivo e qualitativo delle attività assegnate.

Il Piano di utilizzo del telelavoro nel triennio 2017-2019 è stato attuato, in continuità con i precedenti periodi, proprio per tali finalità, secondo le indicazioni dell'art. 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i..

Il Piano ha interessato la prestazione di una unità lavorativa di genere femminile assegnata alla U.O. "Servizi Anagrafici per le Imprese", la cui attività, svolta mediante l'utilizzo del telelavoro, ha avuto ad oggetto l'istruttoria, l'iscrizione e l'archiviazione delle pratiche telematiche del registro delle imprese.

Gli obiettivi generali e prioritari del Piano suddetto, da ricercare in una maggiore conciliazione delle esigenze di vita familiare e quella lavorativa (con riduzione di tempi morti ed assenze) nonché la riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche, il miglioramento della qualità del servizio e della produttività del lavoro, sono stati ampiamente raggiunti. L'unità in telelavoro, infatti, ha assicurato per tutto il tempo la lavorazione delle pratiche previste dal contratto individuale, lavorando un numero di pratiche giornaliere dalle 15 alle 18, dal cui computo sono escluse le pratiche con richiesta di correzione che non comporta un nuovo invio.

Ciò posto, considerata la valutazione positiva dei precedenti piani sperimentali, tenuto conto della dotazione informatica della Camera di Commercio del Molise, e fatta eccezione delle attività lavorative che per le loro caratteristiche non possono essere considerate telelavorabili, quali le attività di vigilanza e di controllo e le attività da rendere in presenza allo sportello, l'Ente potrebbe valutare di estendere l'utilizzo del telelavoro anche ad altre unità di personale impegnate su ulteriori attività, qualora ce ne fosse richiesta o esigenza.

Il Piano per il triennio 2020/2022, pertanto, si pone il raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati:

- b) valutare l'opportunità di estendere il telelavoro anche alle attività esercitate dall'Ente nell'ambito di servizi diversi da quelli ricompresi nell'area dei Servizi anagrafici per le imprese;
- c) incrementare le prestazioni lavorative svolte mediante l'utilizzo del telelavoro rispetto all'attuale unica unità di personale interessata, tenuto conto del numero massimo consentito dalle norme e, nell'ambito delle risorse disponibili, o dei costi di attivazione e di mantenimento delle postazioni di telelavoro.



OBIETTIVI OPERATIVI DEL PIANO

Azione 1 (t)

Nell'anno in corso, si procederà nell'ambito della varie Aree funzionali dell'Ente, alla valutazione ed individuazione delle attività che per loro natura potrebbero essere telelavorabili.

RISULTATI ATTESI

Valutazione ed individuazione delle attività che per loro natura potrebbero essere telelavorabili.

Azione 2 (t+1)

Nel 2021, si valuterà l'opportunità di incrementare le postazioni lavorative in telelavoro rispetto all'unica attiva presso l'ente, compatibilmente al numero massimo consentito dalla legge e, nell'ambito delle risorse disponibili, tenuto conto dei costi di attivazione e di mantenimento delle postazioni di telelavoro.

RISULTATI ATTESI

Incremento dei postazioni di lavoro operative mediante l'utilizzo del telelavoro.

Azione 3 (t+2)

Nel 2022, si procederà, entro l'anno, a somministrare a tutti i dipendenti un questionario per rilevare l'interesse del personale verso questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e, per chi è già interessato dalla stessa, l'effettivo miglioramento della conciliazione dei tempi vita/ lavoro.

RISULTATI ATTESI

Rilevare l'interesse dei dipendenti alla modalità di lavoro da remoto nonché il livello di miglioramento della conciliazione dei tempi vita/lavoro.