

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO 2020/2022

STATO DI ATTUAZIONE ANNO 2022

(ai sensi dell'articolo 9, comma 7 del D.L. 179/2012, così come modificato dalla L. 221/2012)

L'art. 9, comma 7 della Legge 17 dicembre 2012, n. 221 di conversione del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, prevede che entro il 31 marzo di ogni anno le Pubbliche Amministrazioni provvedano alla pubblicazione sul proprio sito web dello stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro".

Il presente documento riporta lo stato di attuazione, riferito al 2022, del piano triennale (2020/2022) per l'utilizzo del telelavoro da parte del personale della Camera di Commercio del Molise approvato con Deliberazione della Giunta Camerale n. 29 del 30 marzo 2020.

Per telelavoro si intende "la modalità di prestazione di lavoro eseguita dal dipendente 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 consentono il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce" (art. 2 DPR 70/1999). Si caratterizza, inoltre, per il supporto di tecnologie informatiche che l'Amministrazione di appartenenza fornisce al lavoratore consentendogli il collegamento con la stessa.

La Camera di Commercio del Molise nel suddetto Piano ha stabilito i seguenti obiettivi per il triennio di riferimento:

- 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;
- incrementare le prestazioni lavorative svolte mediante l'utilizzo del telelavoro rispetto all'unica unità di personale interessata dal telelavoro negli anni precedenti, tenuto conto del numero massimo consentito dalle norme e, nell'ambito delle risorse disponibili, dei costi di attivazione e di mantenimento delle postazioni di telelavoro,

ritenendo che l'attivazione del telelavoro fosse uno strumento idoneo a contemperare le esigenze familiari e personali, a trovare un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare, con effetti anche sul miglioramento della produttività e sulla flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Nel 2022 la Camera di Commercio del Molise è ricorsa all'utilizzazione del lavoro da remoto sia nella forma di telelavoro che di lavoro agile o smart working.

Nel primo caso, sono state impiegate in telelavoro n. 3 dipendenti di genere femminile, di cat. "C" incaricate di specifiche attività telelavorabili (trasmissione telematica delle pratiche). A queste se ne è aggiunta una ulteriore di categoria "C" assegnata ai servizi di supporto con mansioni di centralinista.

Nel secondo caso, è stato utilizzato il modello semplificato temporaneo di lavoro agile (accordo individuale), elaborato sulla base delle indicazioni operative fornite da Unioncamere e già utilizzato dall'Ente durante il periodo emergenziale, attivato su richiesta del dipendente interessato e a seguito di specifica valutazione del Segretario Generale.

In riferimento all'anno 2022, il Piano prevede quanto segue:

AZIONE

- somministrazione a tutti i dipendenti di 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;

RISULTATO ATTESO

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

RISULTATO RILEVATO

Come già relazionato nello stato di attuazione per il 2020 e 2021 del Piano in oggetto, a partire dal 2020 in poi, l'Ente ha dovuto gestire la situazione emergenziale correlata alla pandemia da COVID19, che ha determinato un continuo adeguamento in termini organizzativi alle numerose norme che si sono succedute. Di conseguenza è stato necessario adottare o confermare alcune misure organizzative finalizzate a disciplinare sia la modalità di prestazione lavorativa del personale camerale sia l'erogazione dei servizi all'utenza.

In particolare la Camera di commercio del Molise ha adottato ed applicato, in coerenza alle specifiche norme emanate per il contenimento della pandemia, un modello organizzativo per l'attuazione del lavoro agile (o smart working) in modalità semplificata, valido fino al termine dello stato di emergenza (31 marzo 2022).

Dopo la fase emergenziale acuta della pandemia (anni 2020/2021), durante la quale il ricorso alla modalità lavorativa da remoto, nella forma specifica dello smart working, è stata una scelta obbligata dalle norme per garantire l'erogazione di un adeguato livello di servizi e di attività nel rispetto delle misure previste per contenere la diffusione del contagio, il lavoro da remoto è diventato parte integrante del sistema lavoro essendosi rivelato un efficace e flessibile strumento organizzativo, idoneo a garantire la continuità e i risultati della prestazione lavorativa nonché la conciliazione dei tempi di vita-famiglia e lavoro.

Al fine, dunque, di rilevare l'interesse dei dipendenti camerale a continuare ad utilizzare il lavoro da remoto - non solo nella forma del telelavoro - come prestazione lavorativa ordinaria, alternativa a quella tradizionale, la Camera di Commercio del Molise ha somministrato al proprio personale un questionario on line, composto di 14 domande, disponibile per la compilazione, in forma anonima, dal 17 novembre 2022 al 28 novembre 2022.

Al questionario hanno risposto 29 dipendenti su 45, con una percentuale di partecipazione all'indagine pari al 64,44%.

L'obiettivo dell'*"Indagine sul lavoro da remoto"* è stato quello di raccogliere le valutazioni, il livello di gradimento e le aspettative del personale camerale in merito alla prestazione lavorativa resa da remoto con lo scopo di far emergere gli aspetti di forza e/o di debolezza di cui tener conto per l'introduzione a regime di questa modalità lavorativa.

L'indagine è strutturata in due parti: una prima parte volta a rilevare il modo in cui il personale camerale ha svolto il lavoro in modalità smart working durante il periodo emergenziale e una seconda in cui si è indagata la volontà dei dipendenti di continuare ad utilizzare anche per il futuro lo smart working come modalità lavorativa alternativa a quella ordinaria.

Il dato restituito dall'indagine ha fatto rilevare che, durante il periodo emergenziale, la maggior parte dei dipendenti è riuscita con difficoltà a conciliare la gestione familiare con l'attività lavorativa.

Le aspettative rispetto allo smart working sono state in ogni caso migliori e soddisfatte per la maggioranza dei dipendenti che ha valutato in modo tendenzialmente positivo l'esperienza lavorativa in modalità agile: il personale camerale, infatti, si è detto maggiormente motivato migliorando, conseguentemente, il risultato in termini di produttività del lavoro.

Lavorare in modalità smart working non ha provocato stress per la maggioranza degli intervistati salvo per uno che ha indicato, quale causa di stress, la gestione delle relazioni interne tra colleghi e con i propri superiori.

Se da un lato i dipendenti non hanno riscontrato problemi legati a difficoltà tecnico-comunicative - quali per esempio problemi di connessione, reperimento di documentazione - dall'altro, la maggior parte del personale ha fatto rilevare la necessità, sentita durante il periodo emergenziale, di un supporto tecnologico e di una maggiore flessibilità oraria.

Per il futuro, potendo scegliere, la maggior parte dei dipendenti preferirebbe la modalità di lavoro ibrida, lavorando sia da remoto che presso la sede camerale, rendendo flessibile la scelta dei giorni in cui lavorare da remoto, ricorrendo al lavoro da remoto solo in casi particolari (es. aumento dei casi di contagio Covid, ...) nonché per venire incontro ad esigenze specifiche dei singoli lavoratori.

A seguito della sottoscrizione a novembre 2022 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019 – 2021, che ha previsto una specifica articolazione (Titolo VI) riguardante il lavoro agile ed altre forme di lavoro a distanza, la disciplina sperimentale del telelavoro è stata disapplicata (art. 70) facendo salvi in ogni caso gli accordi sottoscritti alla data di entrata in vigore del Contratto Collettivo.

31 marzo 2023

Il Segretario Generale
Dr. Antonio RUSSO