

Stato di attuazione del telelavoro – Marzo 2019



COMUNE DI GENOVA

Ad oggi le mansioni telelavorabili devono rispondere ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, nel senso che le attività sono tali da poter essere seguite in remoto e da non richiedere la costante presenza fisica del lavoratore in sede;
- possibilità di effettuare le prestazioni lavorative grazie ad un sistema di tecnologie ICT a disposizione del lavoratore;
- autonomia operativa, nel senso che le prestazioni da eseguire non richiedono l'interscambio continuo con gli altri componenti l'unità di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli nella sede di lavoro;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne l'esecuzione;
- possibilità di misurare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Non sono considerate attività telelavorabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate, con particolare riferimento a quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (es. sportelli per il ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, servizi di polizia municipale sul territorio ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche.

Obiettivo generale dell'Ente

- introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- offrire la possibilità al dipendente, che faccia richiesta di svolgere attività telelavorabili, di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del suo contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- facilitare l'integrazione e l'inclusione lavorativa dei dipendenti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.
- potenziare l'utilizzo del telelavoro

- attuare progetto di lavoro agile/smartworking

Le azioni intraprese

- predisposizione di scheda progetto formato Excel (per il telelavoro);
- sperimentazione di un articolato sistema di monitoraggio per il telelavoro: realizzazione di focus group rivolti ai tutor di progetto e ai telelavoratori o questionari specifici;
- costruzione del processo autorizzativo dello smartworking, digitalizzato su portale interno dell'Ente con percorso specifico per lo smartworking "standard" (4 giorni max al mese) e smartworking "Red" previsto solo in caso di allerta meteo rossa;
- monitoraggio e perfezionamento continuo del flusso autorizzativo digitalizzato;
- formazione referenti di struttura per le tipologie di smartworking;
- aggiornamento continuo delle statistiche relative a tutte le tipologie di lavoro da remoto;

Stato di attuazione del piano di telelavoro al 21 marzo 2019

Lavoro da remoto	totale
Contratti attivi individuali di Telelavoro	84
Accordi attivi individuali di Smartworking "Standard"	30
Accordi attivi individuali di "Smartworking-Red" in allerta meteo rossa	153

L'attivazione dei progetti di lavoro da remoto risponde a diverse esigenze di conciliazione vita-lavoro e di flessibilità organizzativa. In particolare, l'attivazione dello Smartworking-red in allerta meteo rossa risponde a necessità di autoprotezione e di snellimento della mobilità urbana, resasi particolarmente difficoltosa dopo il crollo di Ponte Morandi.

Comune di Genova – Direzione Sviluppo del Personale e Formazione

Settore Risorse Umane