



COMUNE DI GENOVA

## **Stato di attuazione del telelavoro – marzo 2021**

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 31 marzo 2021

Da aprile 2020 il lavoro agile, a causa dell'emergenza covid 19, viene periodicamente regolamentato da normative nazionali di emergenza sanitaria e di salute pubblica come strumento principale di lavoro del pubblico impiego.

Lavoro da remoto	totale
Contratti attivi individuali di Telelavoro	<b>80</b>
Accordi attivi individuali di Smartworking Emergency	<b>3504</b>

31/03/2021

Comune di Genova – Direzione Sviluppo del Personale e Formazione

Settore Risorse Umane