

IL TELELAVORO PRESSO LA CAMERA DI COMMERCIO DI VERONA

STATO DI ATTUAZIONE AL 31/3/2022

(ART. 9, C. 7, D.L. 18.10.2012, N. 179, convertito Legge 17.12.2012, n. 221)

La Camera di Commercio di Verona nel 2013 ha approvato il “Piano per l’utilizzo del telelavoro 2013-2015”, finalizzato a verificare il livello di applicabilità del lavoro a distanza nell’attuale organizzazione dell’ente, il piano prevedeva una fase di analisi organizzativa che consentisse di individuare attività e processi che maggiormente si prestino ad essere “telelaborabili” e una successiva fase di sperimentazione.

Le attività che possono essere svolte in modalità di telelavoro sono individuate, a norma dell’art. 3 delle **Disposizioni in materia di telelavoro**, con cadenza triennale, dal Comitato dei Dirigenti.

Nell’anno 2018 il Comitato dei Dirigenti, allo scadere del triennio, ha proceduto alla mappatura delle attività camerali, confermando quale attività telelaborabile quella dell’accogliimento delle pratiche telematiche presentate all’ufficio Registro delle Imprese e all’Albo Imprese Artigiane.

Le Disposizioni in materia di telelavoro sono state oggetto di alcune modifiche, approvate con ordine di servizio del Segretario Generale n. 6 del 10.5.2018, nell’ottica di consentire il miglior temperamento tra le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le esigenze organizzative dell’amministrazione, previo confronto con il Cug e le Organizzazioni Sindacali.

Nel corso dell’anno 2020 è arrivato a scadenza il contratto stipulato con una dipendente nel 2018, ma l’emanazione di un nuovo avviso di telelavoro è stata rinviata all’esito della revisione generale delle forme di lavoro flessibili che sarebbe stata svolta nel 2021 con l’adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Complessivamente il personale che ha svolto per alcuni periodi la propria prestazione lavorativa in modalità di telelavoro è stato il seguente:

Biennio 2014-2015 = 1 dipendente

Biennio 2016-2017 = 2 dipendenti

Biennio 2018-2019 = 3 dipendenti

Il lavoro agile durante l’emergenza sanitaria da COVID-19

L’anno 2020, in conseguenza dell’epidemia sanitaria da Covid-19, è stato caratterizzato da una sperimentazione forzata e generalizzata del lavoro agile o, meglio, del “distance working”.

L’attuazione del lavoro agile nel settore pubblico a seguito dell’emergenza sanitaria da COVID-19 ha il proprio riferimento normativo nell’art. 87 del D.L. n. 18 del 2020, il quale ha previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e degli obblighi di informativa. Inizialmente è stato disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (Direttiva n. 2 del 2020 e Circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della Funzione pubblica). Successivamente tale previsione è stata integrata e parzialmente modificata dall’art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (cd.

decreto rilancio), con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

Con il D.M. 19 ottobre 2020 era prevista una soglia minima di ricorso al lavoro agile nella misura del 50% del personale che, per la tipologia di funzioni svolte, potesse svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto, ma successivamente tale soglia è stata eliminata (D.L. n. 52/2021). L'art. 11-bis del D.L. 52/2021 ha poi specificato che le pp.aa., in deroga a quanto previsto dal richiamato art. 87, co. 3, del D.L. 34/2020, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. La norma ha previsto anche che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi di lavoro, ove previsti, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 le pubbliche amministrazioni potessero ricorrere al lavoro agile sempre in assenza della stipula di accordi individuali.

Il DPCM del 23 settembre 2021 ha modificato nuovamente la disciplina del lavoro agile disponendo che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella in presenza, pur ribadendo che le amministrazioni sono comunque chiamate ad assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19. Le modalità di rientro sono state disciplinate dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8.10.2021, il quale, nelle more della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), consente alle pp.aa di autorizzare lo svolgimento del lavoro agile solo nel rispetto delle condizionalità indicate dal decreto stesso.

La Camera di commercio di Verona valutata la sussistenza delle condizionalità previste dal comma 3, articolo 1 del D.M. 8.10.2021 ha proseguito con le modalità organizzative già in essere, assicurando che ciascun dipendente svolgesse in prevalenza la propria prestazione lavorativa in presenza, ad eccezione del personale riconosciuto nella condizione di "fragilità" da parte del Medico Competente dell'ente, che ha potuto beneficiare di una organizzazione della prestazione lavorativa maggiormente flessibile.

Il lavoro agile "a regime"

Il lavoro agile, o cd. smart-working, presso la Camera di Commercio di Verona prima della pandemia era già stato sperimentato attraverso un progetto denominato "Progetto di lavoro agile", conclusosi nel 2019, che aveva visto coinvolti 7 dipendenti per un periodo di sette mesi.

L'art. 14 della legge n. 124/2015, modificato dall'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, ha disposto che le amministrazioni pubbliche redigano, entro il 31 gennaio di ciascun anno, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, individuando le modalità attuative del lavoro agile e prevedendo, per le attività che possono essere svolte con tale modalità, che possa avvalersi della modalità agile almeno il 15 per cento del personale (percentuale così ridotta dall'art 11-bis del D.L. 52/2021 in luogo dell'originario 60%), garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Al riguardo il Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, con decreto del 9 dicembre 2020, le Linee guida che indirizzano le pubbliche amministrazioni nella redazione del Piano citato.

La Camera di Commercio di Verona ha approvato il proprio **Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023** con la deliberazione di Giunta n. 9 del 1° febbraio 2021. Le finalità del Piano sono:

- 1) l'individuazione delle misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incrementando il benessere organizzativo dei dipendenti della Camera di commercio di Verona;
- 2) la promozione dello sviluppo di una cultura aziendale orientata maggiormente ai risultati, all'incremento della produttività e della qualità del lavoro svolto;
- 3) la diminuzione di contratti di lavoro a tempo parziale;
- 4) la riduzione delle assenze dal servizio;
- 5) l'incentivazione della digitalizzazione dei processi e dei servizi erogati, sviluppando le competenze digitali del personale;
- 6) l'incentivazione di comportamenti sostenibili, la diffusione di nuove tecnologie e delle competenze per utilizzarle;
- 7) l'individuazione di possibili risparmi per l'Ente.
Per raggiungere tali obiettivi si è proceduto con:
 - a) l'analisi del contesto organizzativo interno con l'individuazione dei processi/attività che possono essere svolti da remoto (verbale Comitato dirigenti del 27.10.2021);
 - b) l'individuazione della strumentazione tecnologica più idonea a supportare la prestazione lavorativa resa da remoto, con accesso alla rete e agli applicativi camerati tramite una VPN (Virtual Private Network), una rete privata virtuale che garantisce un adeguato livello di privacy, anonimato e sicurezza. Nel corso del 2021 la strumentazione in uso per il lavoro agile comprendeva:
 - ✓ n. 40 chiavette LTE per assicurare il collegamento internet delle postazioni di lavoro;
 - ✓ n. 100 VPN per l'accesso sicuro ai server;
 - ✓ n. 72 pc portatili di ultima generazione;
 - ✓ n. 11 pc fissi.
 - c) la definizione di regole semplici e chiare per l'esecuzione della prestazione lavorativa a distanza, nel rispetto delle normative e dei contratti collettivi di lavoro, tramite l'approvazione, con ordine di servizio del Segretario Generale n. 26 del 10.12.2021 del «**Disciplinare per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile**»;
 - d) l'individuazione di metodologie per monitorare e valutare i risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o per misurare la produttività delle attività svolte dal personale;
 - e) la verifica delle competenze digitali del personale attraverso la somministrazione di un test on-line denominato Digital Skill Voyager. Hanno effettuato il test 84 dipendenti sui 93 in servizio, pari al 90,32%, I risultati del test consentiranno di organizzare delle attività formative mirate in base al livello di competenza;
 - f) la valutazione della possibilità di riorganizzare gli spazi lavorativi, attività che è stata rinviata al termine della situazione emergenziale.

A seguito del Decreto Ministeriale dell'8.10.2021 e dopo l'approvazione del disciplinare sul lavoro agile sono stati sottoscritti, alla data del 31.12.2021, n. 86 accordi individuali per la gestione del lavoro agile dall'1.1.2022; gli accordi scadranno il 31.12.2022.