



COMUNE DI BORGIALLO

Città Metropolitana di Torino

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

Triennio 2025 - 2027

1. Normativa di riferimento

- legge 16 giugno 1998, n. 191, “Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 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” ha introdotto l’istituto del telelavoro presso le pubbliche amministrazioni;
- decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni”, a norma dell’Articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191 in materia di modalità organizzative di tale forma di lavoro;
- legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- decreto legge 18 ottobre 2012, convertito con modificazioni nella legge 17 dicembre 2012 n. 221 art.9, comma 7, il quale prevede che, entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche rendano disponibili, sul proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l’anno in corso e lo stato di attuazione del «piano per l’utilizzo del telelavoro» nella propria organizzazione;
- legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”. art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- accordo-quadro 23 marzo 2000 “Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni”, in attuazione delle disposizioni contenute nell’art. 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191;
- art. 1 CCNL del 14 settembre 2000, Comparto Regioni e Autonomie Locali - Personale non Dirigente.
- Capo II “Lavoro Agile” L. 81/2017 (c.d. Legge Madia);
- art. 9 comma 7 del D.L. 18/10/2012 n. 179 convertito in Legge 17/12/2012 n. 221;

2. Oggetto - Finalità – Benefici

Il Comune di Borgiallo, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 30/12/2015, ha proceduto all’adozione del proprio piano di telelavoro per il triennio 2016-2018, tale piano prendeva in considerazione l’esperienza di telelavoro domiciliare maturata a decorrere dal 2003 grazie all’attivazione del progetto I.R.I.D.E. finanziato dalla Regione Piemonte.

L’amministrazione comunale, constatata l’efficacia del progetto di telelavoro nel conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari, soddisfacendo sia i/le lavoratori/lavoratrici sia l’Ente, ha confermato le prestazioni anche per il triennio 2022-2024 con deliberazione GC n.26 del 3/06/2022, stabilizzando il telelavoro domiciliare quale modello operativo di resa della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti del Comune di Borgiallo al fine del raggiungimento di risultati in relazione alle seguenti finalità:



COMUNE DI BORGIALLO

Città Metropolitana di Torino

- a) incentivazione di un approccio all'organizzazione del lavoro orientato secondo progetti, obiettivi e risultati;
- b) sviluppo di un'organizzazione del lavoro secondo processi aziendali standardizzati e condivisi;
- c) aumento della flessibilità organizzativa;
- d) promozione del lavoro intellettuale;
- e) promozione della creazione di banche dati/archivi informatici da utilizzare in modalità condivisa;
- f) promozione dell'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
- g) realizzazione di economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;
- h) razionalizzazione degli spostamenti casa-lavoro/lavoro-casa in termini di tempi e costi;
- i) promozione di una diversa modalità di prestazione del lavoro cui sono legati benefici per il miglioramento della qualità della vita in termini di maggiore equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa;
- j) introduzione di uno strumento di attuazione per il raggiungimento delle pari opportunità lavorative per categorie "fragili".

Le sopracitate attività vengono confermate per il triennio 2025-2027

3. Strutture coinvolte in fase attuativa

- Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane;
- Servizio informatico;
- Servizio deputato alla prevenzione e alla protezione dei/delle lavoratori/lavoratrici; - Settori che propongono i progetti di telelavoro.

4. Destinatari

Dipendenti titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato;

5. Attività telelavorabili

Nell'individuazione delle posizioni telelavorabili devono essere rispettate le seguenti condizioni:

- a) le attività devono poter essere eseguite a distanza o in remoto e non devono richiedere la costante presenza fisica del/della lavoratore/lavoratrice in sede;
- b) l'output da realizzare deve essere chiaramente definito e la prestazione può essere misurata in modo preciso;
- c) possibilità di fissare scadenze entro cui devono essere svolte le prestazioni richieste;
- d) le attività non devono richiedere presenza giornaliera in sede per relazioni, incontri e riunioni con i colleghi e utenti;
- e) attività che, pur richiedendo relazioni frequenti con Dirigenti, colleghi e utenti, possono aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione, anche mediante strumenti telematici e telefonici;
- f) propensione e capacità dei/delle lavoratori/lavoratrici coinvolti/e nel telelavoro ad utilizzare le tecnologie informatiche.

Sono escluse dal novero delle attività telelavorabili quelle che non presentano le caratteristiche sopra indicate, con particolare riferimento a quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire



COMUNE DI BORGIALLO

Città Metropolitana di Torino

necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (a titolo esemplificativo: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, asili nido, scuole dell'infanzia, strutture per disabili), ovvero con impiego di macchine ed attrezzature, oppure da effettuare sul territorio (a titolo esemplificativo: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia locale, manutenzione strade).

6. Modalità di realizzazione del telelavoro – durata

Per ogni lavoratore/lavoratrice, in accordo con l'amministrazione e il Responsabile dell'Ufficio Personale, sarà definita una giornata settimanale in cui espletare l'attività di telelavoro;

Per le nuove attivazioni la durata minima del progetto di telelavoro – in fase di sperimentazione – sarà di 12 mesi, decorsi i quali sarà effettuata una verifica di fattibilità e l'eventuale conferma a regime del progetto.

7. Progetti in atto e nuove fasi di attuazione

Dal 2003 è attivo un progetto di Telelavoro per n. 1 dipendente del Servizio Finanziario/Amministrativo.

Dal 2016 è attivo un progetto di Telelavoro per n. 1 dipendente del Servizio Demografico/Amministrativo.

Dal 2021 è attivo un progetto di Telelavoro per n.1 dipendente del Servizio Tecnico.