

SINTESI

Progetto sperimentale di TELELAVORO Provincia Regionale di Messina

Origine

Progetto sperimentale e primo tra gli enti locali del territorio regionale siciliano

Redatto tra il 2012 e il 2013 e presentato da:

Assessore alle Politiche Sociali, *dr. Daniele Bruschetta*

(*Presidente della Provincia: dr. Nanni Ricevuto*)

Dirigente Dipartimento Politiche Sociali, *arch. Gabriele Schifilliti*

Esperta volontaria per le Politiche Sociali, *dr.ssa Giovanna*

Beccalli, che lo ha ideato e redatto

Nel 2014, fatto proprio e **portato ad attuazione** dal

Commissario, dr. Filippo Romano

Che ha mantenuto l'apposita delega al Dirigente, *arch. Gabriele Schifilliti*

e all'Esperta volontaria dell'Ente, *dr.ssa Giovanna Beccalli*, con specifico mandato per la sua piena realizzazione

Riferimenti normativi

Legge sull'**Agenda digitale** (che prevede nuovi obblighi e sanzioni a carico delle p.a. in materia di telelavoro entro il termine del 31 marzo di ogni anno)

(dal più recente al più vecchio)

L'Art.9, comma sette del Decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, "*Ulteriori misure urgenti per la crescita del paese*",

L'art. 36, d. lgs. 31 marzo 1998, n. 80, di modifica del d. lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e dunque dello specifico art. 4 della L. 191/98, il cui regolamento recante la disciplina del telelavoro è stato approvato con il D.P.R. 8.3.1999, n. 70)

L'**art.7** comma 4 dello **Statuto** della Provincia Regionale di Messina, che promuove misure di sostegno intese a rendere fra loro compatibili le responsabilità familiari e professionali, anche attraverso nuove forme di organizzazione del lavoro e dei servizi sociali.

Analisi di contesto

Nella Provincia di Messina (sia intesa quale ente locale che territorio), a fronte di sicure sacche di lavoratori che potrebbero essere interessati alla sua attuazione, non si riscontrano esperienze di implementazione contrattuale del TELELAVORO, ciò a discapito della qualità della vita lavorativa dei dipendenti, della qualità di resa delle loro prestazioni (e dunque dei risultati dell'ente in termini di efficienza/efficacia del servizio istituzionale assicurato ai suoi destinatari) e della qualità della vita delle famiglie interessate nonché dei contesti sociali di riferimento, spesso inadeguati o carenti di servizi di promozione umana in grado di assicurare al lavoratore disagiato una risposta soddisfacente alle sue problematiche.

Obbiettivi

Generali. Così come previsto dalla normativa vigente per le amministrazioni pubbliche, gli obbiettivi legati all'impiego flessibile delle risorse umane, attraverso il Telelavoro, sono innanzitutto quelli di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione, sia su piano amministrativo che su piano sociale ed economico, nella consapevolezza che necessitano **appropriate regole e strumenti** idonei ad assicurare, caso per caso:

a) alla Pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa, cogliendo al meglio le opportunità di gestione del servizio;

b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione dei lavoro che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori;

c) alle altre PP.AA. del territorio di poter reperire un modello e un valido supporto per l'implementazione del telelavoro al loro interno.

Progettuali. Si aggiungono e operano nella direzione tracciata dal portato normativo di cornice e specifico.

- 1) Accompagnare l'Ente nell'adeguamento alle prescrizioni normative in materia di Telelavoro
- 2) Sperimentare la gestione di servizi dell'Ente in modalità di Telelavoro
- 3) Costituire un Ufficio/Staff che curi:
 - a. gli adempimenti previsti in materia per il personale dell'Ente
 - b. fornisca assistenza e supporto agli altri enti locali presenti sul territorio (Comuni, Distretti sociosanitari, enti pubblici territoriali, etc.) nell'implementazione della disciplina del Telelavoro all'interno dei propri organici
 - c. si occupi della partecipazione a Progetti mirati e/o di attingere alle provvidenze pubbliche previste in materia

Beneficiari

- 4) Consentire la partecipazione ai bandi annuali di azioni positive del Ministero del Lavoro in materia di politiche di conciliazione tempi di lavoro e famiglia
- 5) Favorire il *benchmarking* di buone prassi in materia di Telelavoro con altri enti pubblici che ne abbiano previsto e disciplinato l'utilizzo

- I dipendenti dell'Ente Provincia (e loro contesti familiari)
- L'Ente Provincia Regionale di Messina
- I 108 Comuni del territorio provinciale di Messina
- Le aziende e gli enti pubblici diversi che insistono sul territorio provinciale / regionale
- Le aziende e gli enti pubblici diversi che operano fuori dal contesto provinciale / regionale
- Le OO.SS., a livello provinciale, in quanto avranno modo di sperimentare la disciplina del modello del Telelavoro, in tutte le sedi e i tavoli di contrattazione.

Azioni

Saranno realizzate dal Personale interno all'Ente, con il supporto e la guida dell'Esperto per le Politiche Sociali della Provincia Regionale di Messina, dr.ssa Giovanna Beccalli

- ANALISI E STUDIO DEL CONTESTO SPECIFICO
- COSTITUZIONE DI N°1 Unità per l'Innovazione e la Conciliazione sociale del lavoro c/o il Dipartimento per le Politiche Sociali, con compiti di raccordo interdisciplinare e interistituzionale
- FORMAZIONE IN BASKET & COOPERATIVE LEARNING (giuridica, metodologica, organizzativa, telematica)
 - ➔ v/o unità di Staff di Progetto e l'intero Ente
 - ➔ iniziale, in itinere

Risultati attesi

In generale e in particolare

- resa da Esperta esterna per il Telelavoro e/o da enti in benchmarking delle migliori prassi)
- REALIZZAZIONE IN VIA SPERIMENTALE DELLE ATTIVITA' NECESSARIE A CONSEGUIRE GLI OBIETTIVI DATI E A RAGGIUNGERE I RISULTATI PREVISTI. IN PARTICOLARE, in una prima fase:
 - Costituzione dello Staff operativo di attuazione del TELELAVORO
 - Assegnazione di alcune unità di personale che realizzeranno le attività progettuali in Telelavoro, ivi compreso lo studio delle regolamentazioni e delle opportunità di partecipare a Bandi/programmi di promozione dell'inclusione lavorativa e della conciliazione sociale del lavoro, etc.
 - Affiancamento in counseling dell'Esperta volontaria esterna per il Telelavoro
 - Realizzazione di Tavoli tematici di Studio e Approfondimento giuridico-amministrativo-sociale utili alla definizione di un Modello progettuale di attuazione di Telelavoro e del precipuo regolamento/modello organizzativo di gestione del Telelavoro nell'Ente

- Creazione di un Modello efficiente di Telelavoro, attraverso il coinvolgimento delle comunità scientifiche di settore (locali ed esterne) e il benchmarking delle best practices
- Condivisione del Modello adottato dall'Ente Provincia Regionale di Messina con tutti gli attori istituzionali e sociali del territorio
- Facilitazione ai dipendenti della propria condizione lavorativa, con una migliore e più equilibrata conciliazione dell'attività professionale e familiare (politiche di conciliazione tempo lavoro e famiglia);
- Rafforzamento del senso di appartenenza e della motivazione di ciascun dipendente che opera in Telelavoro;
- Miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza dell'azione amministrativa e delle performance;

- Massimizzazione dell'utilizzo di risorse e strumenti dell'Ente in modalità decentrata, per la maggiore prossimità della produzione dell'azione amministrativa rispetto ai luoghi di vita di cittadini/imprese;
- Produzione di un impatto positivo e performante sul brand dell'ente e sulla sua responsabilità sociale (impatto ambientale, riduzione tempi di spostamento, etc);
- Aumento della propensione dell'Ente all'attivazione di processi innovativi di gestione delle risorse umane e di politiche di gestione innovativa dei servizi, anche attraverso l'utilizzo della telematica (→ ad es. aumento della propensione al rispetto dell'Agenda Digitale)
- Creazione di un Gruppo di lavoro, anche in network interistituzionale, che garantisca la specializzazione costante di competenze specifiche a beneficio dell'intero Ente e degli Enti che operano nei territori