

Suggerimenti e contributi del CUG relativamente allo strumento del telelavoro

Attraverso il telelavoro le amministrazioni possono:

- a) razionalizzare l'organizzazione del lavoro;
- b) realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane;
- c) fornire al dipendente la possibilità di una scelta di una diversa modalità di prestazione del 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 (promozione del benessere organizzativo);
- d) assicurare al dipendente una conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro anche ai fini di una migliore qualità del servizio;
- e) favorire la sostenibilità ambientale, mediante la riduzione dell'inquinamento da traffico dovuto agli spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro.

I suggerimenti riportati in calce scaturiscono da una lettura comparata, realizzata dal CUG, dei regolamenti che disciplinano le modalità del telelavoro in alcuni enti (INAIL, ANPAL, Arpa Toscana, Arpa Piemonte, CNR, Università Roma tre), riportata in allegato in forma sintetica. L'analisi dei suddetti documenti, seppur non esaustiva, ha fatto emergere una serie di spunti interessanti di seguito brevemente riassunti, che il CUG stesso è disposto ad approfondire con codesta Amministrazione e tradurre in proposte, qualora ritenuto utile.

- Prevedere l'introduzione di più forme di telelavoro oltre a quello “**ordinario**”, svolto dal dipendente presso il proprio domicilio, e a quello “**speciale**”, riservato ai dipendenti che versino in una situazione di criticità "soggettiva" ai sensi della legge 104, entrambi già previsti in ISPRA.
- Introdurre il telelavoro “**occasionale**”, (vedere gli esempi nella tabella comparativa) più snello e di breve durata concesso direttamente dal dirigente responsabile per particolari e speciali necessità sia di tipo lavorativo, che di tipo logistico, che di studio, da usufruire non necessariamente presso il proprio domicilio, senza oneri per l'Ente per la predisposizione di una postazione attrezzata.
- Introdurre una forma di telelavoro detta “**parentale**” (vedere gli esempi nella tabella comparativa) riservata a tutti i genitori nei primi tre anni di vita del figlio;.
- Nell'ottica della collaborazione e della sussidiarietà previste e caldegiate all'interno delSNPA, prevedere la possibilità di fruire di una forma di telelavoro cosiddetto “**decentrato**” in cui la prestazione lavorativa può essere svolta presso qualsiasi struttura del SNPA (vedere esempi di Arpa Piemonte e Arpa Toscana nella tabella comparativa). Questa forma di telelavoro non richiede la creazione di postazioni attrezzate, ma il dipendente usufruisce di postazioni “Jolly” presso la struttura ospitante.
- Prevedere la presenza permanente di un membro del CUG all'interno dell'osservatorio sul telelavoro (vedere analogia con altre amministrazioni nella tabella comparativa)
- Allargamento delle tipologie di dipendenti che possono usufruire del telelavoro anche a personale in “part time” (con limitazioni a seconda della percentuale) e con contratto a tempo determinato (con scadenza successiva alla durata del telelavoro).
- Programmare e portare a termine una ricognizione e classificazione delle attività non telelavorabili nell'Ente.