

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



CUG

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Pari opportunità, benessere organizzativo
e contrasto alle discriminazioni

Terza sessione

*Azioni di conciliazione e buona prassi
per il telelavoro e l'orario flessibile*

Il telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

Daniela Raffaelli, vice presidente Cug
Francesco Apruzzese, presidente Cug
Arpa Emilia-Romagna

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Dal Piano triennale alle azioni positive

- 2007: nasce il Cpo di ArpaER, anche grazie alla Rete Cpo Arpa/ Appa
- 2010: Piano triennale 2010-2012 delle azioni positive in materia di pari opportunità (**Dlgs 198/2006, Codice delle pari opportunità**)
- il Piano è un atto di alta amministrazione aziendale (coinvolgimento alta direzione)
- resta obbligatorio anche dopo le norme sull'istituzione del Cug
- complesso e sfidante iter di redazione (condivisione DG, Cpo, responsabili di funzione, OO.SS)

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Dal Piano triennale alle azioni positive

14 azioni, 4 nell'Area di intervento n. 3

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

1. Sperimentazione del telelavoro
2. Adozione di misure per consentire l'effettiva sostituzione del personale in maternità/lunghe assenze
3. Adozione e regolamentazione della banca delle ore
4. Adozione di modalità di formazione a distanza

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:

un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente



Area Intervento 3: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: il telelavoro

Azione 3.1: Sperimentazione del telelavoro

Oggetto: Regolamentazione ed estensione della possibilità di lavorare temporaneamente da una sede diversa da quella di servizio (telelavoro da sede satellite) a beneficio di personale in situazione di difficoltà per problemi familiari o personali (figli minori, cure parentali ecc.); attuazione della normativa sul telelavoro sperimentale (v. scheda informativa a cura del Coordinamento nazionale Cpo Agenzie ambientali in Aggiornati/Pari opportunità/Materiali)

Destinatari: Personale idoneo ad effettuare telelavoro a distanza (una valutazione più corretta delle necessità/disponibilità potrà essere fatta sulla base delle domande presentate e delle attività individuate come "telelaborabili"; colleghi e dirigenti di telelavoratrici/telelavoratori)

Obiettivi:

- Facilitare la diffusione di nuove forme organizzative del lavoro centrate più sulla qualità della prestazione che sulla mera presenza in servizio, in relazione al grado di alta flessibilità dell'orario di lavoro consentito dal telelavoro
- Favorire il riconoscimento della soddisfazione del cliente interno come elemento competitivo strategico per l'efficienza e l'efficacia dell'intera organizzazione
- Ridurre i casi abbandono o di accesso al part time da parte di personale altamente qualificato per ragioni connesse alla distanza della sede di lavoro o a problemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Adottare modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale: il telelavoro riduce l'uso di mezzi di trasporto e contribuisce alla riduzione del traffico

Descrizione dell'intervento: Redazione, approvazione e applicazione di un regolamento per l'accesso al telelavoro da Nodo diverso da quello di appartenenza, creazione di un gruppo di lavoro per il monitoraggio dell'applicazione del regolamento e per l'individuazione di azioni correttive e per la promozione di iniziative di informazione e comunicazione indirizzate ai soggetti coinvolti (telelavoratrici/ori, colleghi/ e dirigenti di telelavoratrici/telelavoratori) e al resto del personale; verifica dei risultati e sviluppo del telelavoro con sperimentazione del telelavoro domiciliare.

Tempi di realizzazione: 6 mesi in tre anni 2010, 2011, 2012

Risorse interne necessarie: ASRURS, Formazione, Comunicazione, Sicurezza, Patrimonio; Cpo

Collaborazioni di altre Direzioni/Servizi: OOSS, RSU

Costi operativi: Formazione e verifica dei risultati (indagine di customer satisfaction sul gruppo selezionato come destinatario prioritario); da valutare per sperimentazione telelavoro domiciliare

Sperimentazione del telelavoro, dal dire al fare...



Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Sperimentazione del **telelavoro**, dal dire al fare...

- ◆ il capofila (funzione responsabile, Area Risorse umane) ha messo a punto la bozza di disciplina condivisa in un gruppo di lavoro con presenza del Cpo
- ◆ sottoposta al parere del Cpo e delle OO.SS
- ◆ approvata nel 2010; cinque edizioni del bando; da 9 a 19 le persone ammesse a **telelavorare da Nodo (struttura) diverso da quello di appartenenza**. Nel 2013, 9 uomini e 10 donne
- ◆ assegnazione da 1 dicembre di ogni anno
- ◆ **CUG, proposte nuove azioni CUG: anticipazione assegnazione da primo ottobre, estensione a telelavoro domiciliare**

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Il telelavoro attivato in ArpaER

Svolgimento dell'attività lavorativa presso la **sede di un Nodo (struttura) diverso da quello di appartenenza per alcuni giorni alla settimana o al mese**

Obiettivi

- razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane
- assicurare alla lavoratrice/al lavoratore di poter scegliere una **diversa modalità di prestazione del lavoro**, che comunque **salvaguardi il sistema di relazioni personali e collettive, le legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo**
- favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, anche per una migliore qualità del servizio reso
- favorire la sostenibilità ambientale (riduzione dell'inquinamento da traffico per spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro)

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Chi può fruire del telelavoro

- dipendenti **Comparto** con rapporto di lavoro **a tempo indeterminato** e che abbiano **superato il periodo di prova**
- dipendenti **part-time**; prevista una riduzione proporzionale del punteggio in graduatoria

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Quante persone possono telelavorare

Presso ciascun Nodo, non più del **3%** del personale del Comparto in servizio con rapporto di lavoro subordinato

All'interno di ciascun Nodo **il limite del 3% può essere superato** a condizione che sia rispettato il limite massimo percentuale all'interno dell'Agenzia

*Per l'annualità 2014/2015 il limite del 3%, riferito all'intera Agenzia, corrisponde a **29 dipendenti***

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Attività (non) telelaborabili

- ◆ le attività di vigilanza e controllo ambientale
- ◆ le attività laboratoristiche
- ◆ le attività di monitoraggio ambientale
- ◆ le attività di “sala operativa” e di “centro funzionale” del Servizio Idro-Meteo-Clima

Per le altre attività

il direttore del Nodo di appartenenza si pronuncia circa la **telelaborabilità delle attività svolte dalla/dal dipendente**

Per la valutazione si tiene conto di: grado di lavoro intellettuale, necessità di presenza fisica in un dato ambito territoriale, livello di gestione individuale dei compiti assegnati, grado di necessità di interazione con utenti/colleghi...

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



La procedura di assegnazione

Le Fasi

- **Ricognizione postazioni disponibili:** a domanda dell'Area Risorse umane i direttori di Nodo individuano le postazioni disponibili presso ciascuna sede territoriale.
Per l'annualità 2014/2015: 15 sedi territoriali con postazioni disponibili (su un totale di 33 sedi)
- **Emissione avviso:** l'Area Risorse umane emana l'avviso di attivazione del telelavoro (affissione in bacheca e pubblicazione nella intranet aziendale).
Per l'annualità 2014/2015: 26 postazioni a disposizione per il telelavoro.
- **Presentazione domande:** ogni dipendente può presentare fino a due domande
- **Formulazione graduatorie e assegnazione al telelavoro:** formulata una graduatoria per ogni sede territoriale; l'assegnazione al telelavoro è annuale.

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Formulazione graduatorie: punteggi

1	Figli conviventi fino ad 1 anno di età	5 punti per ogni figlio
2	Figli conviventi di età compresa tra 1 e 3 anni	3 punti per ogni figlio
3	Figli conviventi di età compresa tra 4 e 11 anni	2 punti per ogni figlio
4	Assistenza in via esclusiva di figlio convivente a carico	2 pt figlio da 0 a 14 anni - 1 pt figlio da 15 a 18 anni
5	Essere portatore di handicap grave ovvero di invalidità civile superiore al 75%	8 punti
6	Essere portatore di handicap (non grave) ovvero di invalidità civile pari o inferiore al 75%	5 punti
7	Essere affetto da una grave patologia che richiede terapie salvavita	8 punti
8	Stato di gravidanza	6 punti
9	Assistenza a parenti o affini entro il III grado portatori di handicap	6 punti per ogni familiare assistito
10	Conviventi con invalidità documentata ovvero con gravi patologie	4 punti per ogni convivente
11	Distanza tra la dimora abituale e la sede di effettivo servizio	0,2 punti per ogni Km

La compresenza di più condizioni tra quelle indicate alle righe da 1 a 4: max 12 punti

Per la condizione di cui alla riga 4 (assistenza in via esclusiva di figlio convivente a carico): max 6 punti

La compresenza di più condizioni tra quelle indicate alle righe 9 e 10: max 10 punti

Il punteggio relativo alla distanza tra la dimora abituale e la sede di effettivo servizio: max 20 punti

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



La gestione del rapporto di lavoro

- Non muta la natura del rapporto di lavoro

Il/la dipendente assegnato/a al telelavoro continua a svolgere le prestazioni consuete secondo quanto stabilito con il proprio dirigente responsabile

La gestione delle presenze/assenze continua a fare capo al Nodo di appartenenza.

Il/la dipendente è tenuto a rispettare l'orario di lavoro (36 ore settimanali)

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Attività a telelavoro PREVALENTE: si può svolgere la propria attività presso la sede territoriale di destinazione, **di norma**, per **3 giorni a settimana**

Attività a telelavoro NON PREVALENTE: si può svolgere la propria attività presso la sede territoriale di destinazione, **di norma**, per **4 giorni al mese**

Possono essere assegnati sulla **medesima postazione** di telelavoro:

- due dipendenti le cui attività sono telelavorabili in misura non prevalente
- due dipendenti le cui attività sono, rispettivamente, telelavorabili in misura prevalente e telelavorabili in misura non prevalente.

Per evitare la compresenza sulla stessa postazione, pianificazione preventiva delle attività

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Accesso al telelavoro dopo la procedura ordinaria

Le postazioni disponibili non assegnate dopo la procedura ordinaria possono essere destinate al personale che si trova in una **situazione personale di criticità**:

- a) lavoratrice in gravidanza
- b) lavoratrice con figli fino a un anno di età
- c) dipendente nei cui confronti sia riconosciuto un handicap grave o un'invalidità superiore al 75% o una patologia grave che richiede terapie salvavita
- d) dipendente che debba prestare assistenza a parenti/affini entro III grado nei cui confronti sia riconosciuto un handicap grave o un'invalidità superiore al 75% o una patologia grave che richiede terapie salvavita

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Verifica e modifica della disciplina

Gruppo di lavoro aziendale "Telelavoro"

Compiti: funzioni di osservatorio in merito all'applicazione, agli esiti e a eventuali integrazioni/modificazioni alla disciplina in materia di telelavoro

Composizione: rappresentanti dell'Area Risorse umane, dei sistemi informativi e dell'area sicurezza; rappresentanti del CUG e delle OO.SS

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Due parole su...

Banca delle ore

La disciplina in materia è entrata **in vigore in via sperimentale il primo gennaio 2014**. Hanno aderito: **81%** aventi diritto (637 p., Comparto, 62% F e 38% M)

Indagine sul benessere organizzativo

Nel 2014 conclusa la seconda indagine (la prima con il modello Anac); in corso l'elaborazione dei risultati che utilizzeremo per la redazione del nuovo Piano triennale delle azioni positive.

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE

1 CONGRESSO RETE CUG AMBIENTE

*i Comitati Unici di Garanzia per il buon lavoro:
un'opportunità di crescita nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente*



Grazie!

Daniela Raffaelli draffaelli@arpa.emr.it

Francesco Apruzzese fapruzzese@arpa.emr.it

Comitato unico di garanzia ArpaER www.arpa.emr.it, Chi siamo

Telelavoro in Arpa Emilia-Romagna

ANCONA 14 OTTOBRE 2014 REGIONE MARCHE