

Piano per l'utilizzo del telelavoro presso la Camera di commercio di Piacenza.
(art. 9, comma 7, D.L. 179/2012 convertito in Legge 221/2012)
- aggiornamento situazione uffici ed ulteriori valutazioni in merito.

Premessa.

Negli ultimi anni, il tema del telelavoro è stato più volte affrontato nella Camera di commercio di Piacenza, anche nel corso delle riunioni del Comitato Unico di Garanzia. La materia ha richiesto un percorso di approfondimento durante il quale:

- è stata realizzata, nel 2013, una prima ricognizione delle funzioni/competenze attribuite alle strutture dell'Ente da cui è emerso che la gestione delle pratiche telematiche del Registro Imprese poteva rappresentare l'unica attività "telelaborabile"
- nel 2014 è stata effettuata una mappatura puntuale delle attività che ha confermato quanto già scaturito dalla precedente ricognizione
- sono state individuate le attività propedeutiche per l'attivazione di un progetto di telelavoro
- è stato diffuso un questionario, rivolto a tutto il personale, teso a sondare la conoscenza dell'istituto e l'eventuale interesse dei dipendenti
- sono stati elencati i possibili costi/benefici per l'Ente e i vantaggi/svantaggi per il personale.

Normativa di riferimento:

- l'art. 4, della Legge 16 Giugno 1998, n. 191
- il regolamento attuativo (D.P.R. 8 marzo 1998, n. 70) che definisce il significato di "telelavoro" nonché le modalità, le condizioni ed i requisiti necessari allo svolgimento dello stesso;
- il Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) valido per tutti i comparti di contrattazione collettiva, sottoscritto in data 23.3.2000 dall'ARAN e dalle Confederazioni sindacali rappresentative;
- il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del comparto Regioni e Autonomie Locali stipulato il 14 settembre 2000;
- la Legge 07.08.2015, n. 124, (Deleghe in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) ed in particolare l'art. 14 – Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 01.06.2017 – Indirizzi e linee guida per l'attuazione dell'art. 14, Legge 07.08.2015, n. 124;
- le direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1 e n. 2/2020.

Il contesto interno

L'attuale situazione dell'organico è la seguente:

Categoria	Dotazione posti a tempo pieno al 31.10.2019 ex d.m. 16.02.2018	Posti coperti al 01.03.2021	di cui a tempo parziale	Posti vacanti
Dirigenti	SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE		0
	1 DIRIGENTE	0		1

D	4	2	0	2
C	33	27	3	6
B	5	3	1	2
A	0	0	0	0
Tot.	43 + Segretario Generale	32 + Segretario Generale	4	11

Il telelavoro, o altra forma di lavoro da remoto, sino allo scorso anno non era stato ancora attivato in quanto il numero limitato delle risorse umane, in continua riduzione dal 2015, e la conseguente necessità di interscambiabilità degli addetti, nonché le diverse attività di front office da presidiare hanno da sempre reso difficoltosa l'individuazione di quelle che sono le caratteristiche salienti del telelavoro, ossia l'autonomia, l'alta informatizzazione e la scarsa interfunzionalità. La diminuzione dell'organico proseguirà anche nel corso del 2021 e, alla fine dell'anno, il numero di personale in servizio sarà pari a 31 unità (- 45% circa rispetto alla situazione registrata al 01.01.2015); ad oggi non è prevedibile una inversione di tendenza di tale "trend" discendente poiché la Camera di Piacenza non può procedere ad alcuna assunzione sino al termine del processo di accorpamento in atto con le Camere di Parma e Reggio Emilia. Questa generale situazione di incertezza crea non poche difficoltà alle Camere sul fronte dell'operatività interna poiché fino al termine dell'iter dell'accorpamento, in attuazione del DM 16/2/2018 le unità di personale cessate e che cesseranno non potranno essere sostituite in presenza del divieto normativo di procedere ad assunzioni di nuovo personale o all'utilizzo di forme di lavoro flessibili con qualsiasi forma contrattuale.

In un tale contesto di radicale trasformazione, unitamente alla situazione di grave emergenza epidemiologica che perdura dal 23.02.2020, l'istituto del telelavoro si può ritenere superato dalle scelte organizzative adottate per contrastare e prevenire la diffusione del COVID-19. L'Ente, infatti, si è rapidamente attivato individuando, quale ordinaria modalità di lavoro, il lavoro da remoto e pertanto, ad oggi, tale istituto è applicato, in base ad una articolazione su turni settimanali, a circa il 90% dei dipendenti.

E' inoltre in corso, su proposta di Unioncamere Nazionale, una ricognizione (self assessment) che coinvolge quattro dimensioni: organizzazione e processi, cultura e persone, gestione degli spazi e asset tecnologici. Le risultanze saranno trasmesse a Unioncamere che provvederà quindi ad elaborare un modello su cui incardinare il lavoro a distanza.

Il Segretario Generale
Dr. Alessandro Saguatti