



Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali

In base al D.L. 179/2012 così come modificato dalla L. 221/2012 "entro il 31 marzo di ogni anno le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. ... La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili."

PIANO DI UTILIZZO DEL TELELAVORO

Anno 2019

Continua, all'interno della Camera di commercio di Torino l'utilizzo del progetto di telelavoro avviato nel 2009, ripreso nel 2012 perché inizialmente non aveva trovato adesione, e ampliato negli anni.

Il progetto, infatti, era inizialmente rivolto ai soli dipendenti che evadevano le pratiche del Registro delle imprese. Nell'arco di due anni è stato poi previsto anche per le due dipendenti assegnate alle postazioni di centraliniste non vedenti e ai dipendenti che svolgono la loro attività nell'ambito delle pratiche delle imprese artigiane.

Nello scorso anno, infine, si è proceduto ad una revisione completa del progetto generale di telelavoro nell'ambito dell'Area Anagrafe economica prevedendo nuove attività da svolgere in telelavoro: sono state ampliate le attività telelavorabili nell'ambito della gestione delle pratiche del Registro imprese e dell'Artigianato e prevista la possibilità di svolgere in telelavoro anche alcune attività del settore Staff del conservatore e coordinamento di Area.

Ad oggi i dipendenti assegnati ai progetti di telelavoro sono 19: tra la fine del 2018 e i primi mesi del 2019 due dipendenti hanno preferito, per motivi personali, rientrare a lavorare in sede.

Considerato che, sia dal punto di vista dell'Amministrazione sia dal punto di vista del personale assegnato in telelavoro, la maggior flessibilità nell'organizzazione del lavoro ha sicuramente un riscontro positivo - tanto in termini di miglioramento della qualità del servizio all'utenza, con riduzione delle assenze e conseguente risparmio generale per l'Ente, tanto in termini di conciliazione di vita familiare e lavorativa con orari flessibili e gestiti in autonomia dal dipendente - si continuano a valutare tutte le aree organizzative dell'Ente per verificare quali altre attività sia possibile svolgere a distanza attraverso progetti specifici di telelavoro.