



*Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica*

## PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

### STATO DI ATTUAZIONE

art.9, comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179  
recante *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”*,  
convertito in Legge 17 dicembre 2012, n.221

Marzo 2023

# PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

## STATO DI ATTUAZIONE

(art.9, comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 recante "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese, convertito in Legge 17 dicembre 2012, n.221)

Marzo 2023

PREMESSA.....	3
BENEFICI E FINALITÀ .....	3
MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEL TELELAVORO .....	4
REGOLAMENTO .....	4
DESTINATARI E CRITERI DI TELELAVORABILITÀ .....	4
PRESENTAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI.....	4
STIPULA DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI .....	5
MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE NELL'AMBITO DEI PROGETTI.....	6
STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO AL 31 MARZO 2023 .....	6
OBIETTIVI PER IL 2023 .....	7
RIFERIMENTI NORMATIVI E ATTI REGOLATORI .....	7
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	7
ATTI REGOLATORI DEL MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA .....	7

## PREMESSA

Il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (di seguito Amministrazione) ha adottato in applicazione del disposto del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021 un proprio Regolamento del lavoro a distanza e una serie di circolari esplicative. In tale atto regolatorio è contenuta anche la disciplina del telelavoro.

L'art. 9 del decreto legge 18 ottobre 2012, n.179, recante "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", convertito in Legge 17 dicembre 2012, n.221, al comma 7 dispone, ai fini di una maggiore trasparenza, che ogni anno le amministrazioni pubbliche producano nel proprio sito web, tra l'altro, lo stato di attuazione del piano di Ente per l'utilizzo del telelavoro entro il 31 marzo.

In particolare, la norma sopra richiamata stabilisce che nel Piano debbano essere identificate le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. L'obbligo previsto dalla normativa ha la finalità di realizzare l'inclusione digitale di lavoratori ed utenti disabili, in ottemperanza al principio di uguaglianza ai sensi dell'art.3 della Costituzione italiana.

## BENEFICI E FINALITÀ

L'applicazione del telelavoro e delle altre modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa ha dimostrato un impatto positivo nei contesti organizzativi, in termini di:

- conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- miglioramento nella programmazione delle attività e degli obiettivi di raggiungere;
- implementazione della digitalizzazione degli uffici;
- riduzione della congestione degli spazi condivisi a seguito della contemporanea presenza presso le sedi di un numero ridotto di unità di personale;
- diminuzione delle emissioni di sostanze inquinanti attraverso la riduzione degli spostamenti casa/lavoro/casa.

L'Amministrazione ha dunque identificato specifiche finalità da raggiungere con l'applicazione del telelavoro, e in particolare:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

Nel corso del 2022, a seguito della riorganizzazione dell'Amministrazione, si è inoltre ravvisata l'esigenza di introdurre le misure organizzative per l'attuazione del telelavoro per armonizzare gli strumenti di benessere organizzativo già in godimento presso le Direzioni generali transitate dal Ministero dello sviluppo economico al Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica e fornire, in tal modo, alla totalità del personale in servizio le medesime opportunità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, acquisendo così le migliori pratiche in uso di entrambi gli Enti accorpati.

## MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEL TELELAVORO

### REGOLAMENTO

Nel 2022, l'Amministrazione, in condivisione con le Organizzazioni sindacali (OOSS) e il Comitato unico di garanzia (CUG) ha adottato un Regolamento interno e ha diffuso circolari esplicative per l'applicazione delle diverse modalità di lavoro a distanza.

In tal modo, l'Amministrazione ha dato applicazione alle più recenti innovazioni normative introdotte dalle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche elaborate ai sensi del Dm 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione e dal CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021.

Il Regolamento disciplina i vari aspetti del telelavoro e, in particolare, i criteri di individuazione delle attività telelavorabili, i destinatari, i titoli di preferenza per l'accesso al telelavoro, le modalità di stesura dei progetti di telelavoro, la modalità di stipula e attuazione degli accordi individuali, i requisiti di conformità alle norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza.

### DESTINATARI E CRITERI DI TELELAVORABILITÀ

L'Amministrazione ha stabilito che possano avere accesso al telelavoro:

- i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche in *part-time*;
- il personale di altre Amministrazioni pubbliche in assegnazione temporanea presso la stessa struttura nel rispetto della durata del contratto.

Sono invece esclusi dall'accesso al telelavoro i titolari di una funzione dirigenziale di livello generale e non generale.

Al fine di individuare le attività telelavorabili, l'art. 5 del Regolamento individua come inseribili in un progetto generale di telelavoro domiciliare, soltanto le linee di attività:

- a) che richiedono un presidio costante del processo;
- b) in relazione a cui sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
- c) che consentano affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Sulla base di tali criteri, ogni struttura di livello generale ha individuato un proprio referente di struttura che, in coordinamento con la Direzione generale Innovazione Tecnologica e Comunicazione (ITC), ha effettuato la valutazione tecnica delle linee di attività telelavorabili e del grado di digitalizzazione necessaria dei processi.

### PRESENTAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI

Nel 2022, in fase di prima attuazione, l'Amministrazione ha effettuato una ricognizione dei progetti di telelavoro in corso (che vedevano coinvolto personale delle Direzioni generali del Ministero dello sviluppo economico) e ne ha garantito la prosecuzione sino al 31 dicembre 2022 e a partire da settembre ha dato avvio a 4 nuovi progetti.

Sempre nel corso del 2022, si è provveduto a predisporre la possibilità di stipulare nuovi progetti di telelavoro con avvio nel 2023. A tale fine, entro il 31 ottobre 2022 le strutture di livello generale hanno presentato i nuovi progetti di telelavoro, nonché i progetti già in essere per cui proporre la prosecuzione, al fine della definizione delle unità di personale che potranno accedere al telelavoro

domiciliare ed al telelavoro decentrato, in linea con quanto previsto dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e considerate le dotazioni informatiche disponibili.

Ciascuna struttura ministeriale di livello generale ha presentato progetti di telelavoro, contenenti:

- le modalità organizzative e gestionali delle attività interessate;
- gli strumenti informatici deputati alla misurazione del lavoro svolto;
- precise indicazioni riguardo alla razionalizzazione dei locali e della strumentazione - anche ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro - dei costi e dei risparmi previsti, afferenti all'Ufficio che propone il progetto.

I progetti di telelavoro presentati hanno durata biennale e indicano:

- a) gli obiettivi specifici e i parametri per la verifica della produttività, misurabili ai fini della valutazione conclusiva sia in termini quantitativi che qualitativi;
- b) le attività interessate e gli eventuali interventi formativi richiesti;
- c) le tipologie professionali e il numero di dipendenti previsti per l'accesso;
- d) gli strumenti informatici necessari;
- e) la durata dell'intero progetto.

In un primo momento, avendo ricevuto richieste adesioni superiori al numero delle posizioni in telelavoro previste dal PIAO, sono stati applicati i seguenti criteri di preferenza:

- a) Condizione di handicap grave ex art. 3, comma 3, L. 104/1992: **2 punti**;
- b) Condizione di handicap ex art. 3, comma 1, L. 104/1992: **1,5 punti**;
- c) Sussistenza delle patologie e condizioni di cui al D.M. 4 febbraio 2022 certificata dal medico di medicina generale del lavoratore: **1,5 punti**;
- d) esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi con handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 104 del 1992: **1,5 punti**;
- e) gravidanza o esigenze di cura di figli minori fino a 14 anni: **1,5 punti**;
- f) mono genitorialità con figlio/a figli/e minori: **1,5 punti**;
- g) maggiore distanza dal luogo di lavoro e relativi tempi di percorrenza per lo spostamento casa-lavoro e viceversa: **1 punto**;
- h) età anagrafica superiore agli anni 60: **0,5 punti**.

Successivamente, con Decreto Ministeriale nr. 540 del 23/12/2022 l'Amministrazione ha ampliato il numero di progetti attivabili e con Decreto Direttoriale nr. 1180 del 28/12/2022 ha disposto l'attivazione di tutti i progetti che erano stati presentati.

#### STIPULA DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI

Si è, dunque, proceduto alla stipula di appositi accordi individuali di telelavoro domiciliare, in cui sono stati definiti:

- a) il domicilio ove svolgere la prestazione;
- b) la/e linea/e di attività da eseguire;
- c) gli obiettivi minimi da realizzare entro i termini predefiniti;
- d) la decorrenza, il termine e gli indicatori per la valutazione del progetto;
- e) i giorni settimanali di rientro in ufficio;

- f) la fascia oraria di rintracciabilità per le comunicazioni telefoniche o telematiche con l'Amministrazione;
- g) i tempi di riposo nonché le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione.

#### MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE NELL'AMBITO DEI PROGETTI

Il telelavoro è oggetto di monitoraggio attraverso un sistema che consente la misurazione periodica del livello di produttività delle attività in telelavoro, sulla base di opportuni strumenti e indicatori, nonché la valutazione dell'impatto organizzativo.

Il monitoraggio sull'andamento di ciascun progetto avviato, sui tempi e sui giorni di rientro e sul raggiungimento degli obiettivi in esso previsti compete al Dirigente che ne è referente.

Il dirigente della struttura di riferimento effettua annualmente la valutazione conclusiva sull'attività svolta e sull'opportunità di reinserire il progetto del telelavoro per l'anno successivo.

#### STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO AL 31 MARZO 2023

Con riferimento alle unità di personale che possono accedere al telelavoro, il PIAO 2022-2024 ha fissato il seguente obiettivo:

ANNO	OBIETTIVO
2022	mantenimento dei <b>16</b> progetti già in essere
2023	incremento fino a <b>30</b> progetti complessivi (inclusi i progetti già in essere di cui è richiesta la prosecuzione)
2024	incremento fino a <b>35</b> progetti complessivi (inclusi i progetti già in essere di cui è richiesta la prosecuzione)

A fine 2022 le posizioni di telelavoro attive erano 16. Dal 1° gennaio 2023 sono stati attivati 13 nuovi progetti di telelavoro, raggiungendo un totale di 29 progetti sui 30 disponibili.

Dal 1° marzo 2023 si sono rese disponibili ulteriori due posizioni, a seguito di un collocamento a riposo e di una rinuncia per aspettativa.

Alla data attuale, i dipendenti applicati in telelavoro:

- sono presenti tra il personale a tempo indeterminato;
- sono presenti in 11 diverse strutture organizzative dell'Amministrazione, di cui:
  - o 10 Direzioni generali
  - o 1 Dipartimento
- afferiscono alle Aree amministrativa e tecnica.

## OBIETTIVI PER IL 2023

Nel corso del 2023, l'Amministrazione intende perseguire i seguenti obiettivi:

- **Proseguimento delle attività di monitoraggio sul lavoro a distanza** (telelavoro e lavoro agile)
- **Aggiornamento del Regolamento del lavoro a distanza** per il superamento della fase di prima attuazione, con indicazione delle procedure e delle tempistiche per l'attuazione strutturale del telelavoro a regime
- **Misurazione grado di soddisfazione e impatto organizzativo**

## RIFERIMENTI NORMATIVI E ATTI REGOLATORI

### RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 9 del Decreto legge 18 ottobre 2012, n.179, recante *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”*, convertito in Legge 17 dicembre 2012, n.221;
- CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, titolo V *“Lavoro a distanza”*
- Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche elaborate ai sensi dell'art. 1, c. 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021;
- Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 recante *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*;
- Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022, con cui sono state sensibilizzate le amministrazioni pubbliche ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità previsti dalla disciplina di settore.

### ATTI REGOLATORI DEL MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA

- Piano triennale di azioni positive 2020/2022, approvato con Decreto Direttoriale nr. 20 del 15/01/2021;
- Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con Decreto Ministeriale nr. 262 del 30/06/2022;
- Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, modifiche approvate con Decreto Ministeriale nr. 540 del 23/12/2022;
- Attivazione progetti telelavoro 2023/2024, approvata con Decreto Direttoriale nr. 1180 del 28/12/2022
- Prot. 40262 del 29/03/2022 Proroga Accordi Individuali transitori e Progetti di Telelavoro al 30 giugno 2022;
- Prot. 80570 del 28/06/2022 Proroga Accordi Individuali transitori e Progetti di Telelavoro al 31 agosto 2022;
- Prot. 82957 del 4/07/2022 Proroga Accordi Individuali transitori e Progetti di Telelavoro al 31 agosto 2022. Seguiva nota prot. 80570 del 28.06.2022;
- Prot. 100334 del 10/08/2022 Regolamento del lavoro a distanza;
- Prot. 101271 del 12/08/2022 Regolamento di disciplina del lavoro a distanza. Circolare esplicativa;
- Prot.128432 del 17/10/2022 Telelavoro: disposizioni applicative;
- Prot. 139161 del 08/11/2022 Telelavoro – Individuazione Referente responsabile della valutazione tecnica delle linee di attività telelavorabili e del grado di digitalizzazione necessaria dei processi;
- Prot. 31516 del 03/03/2023 Regolamento sul lavoro a distanza. Corresponsione del buono pasto.