

Utilizzo del telelavoro nell’Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

PREMESSA

L’art. 4 della legge 191/1998 aveva previsto la possibilità, per le amministrazioni pubbliche, di avvalersi del lavoro a distanza *“allo scopo di razionalizzare l’organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l’impiego flessibile delle risorse umane”*, ed aveva demandato ad una specifica normativa, di ordine regolamentare e contrattuale, la disciplina specifica, in relazione, rispettivamente, alle modalità organizzative ed alla disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro.

Il D.P.R. 8.3.1999, n. 70, con cui è stato emanato il *“Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’art. 4 L.191/98”*, definisce il telelavoro come *“la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche... in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l’amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”*.

In data 23.3.2000 è stato siglato l’Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni tra l’A.Ra.N. e le Confederazioni Sindacali in attuazione delle disposizioni contenute nell’art. 4, comma 4, della L. 16 giugno 1998, n. 191.

Da ultimo, il D.Lgs. 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, ha previsto che le pubbliche amministrazioni possano avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, previste dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato, applicabili alla P.A, e che tra le forme flessibili di impiego rientri anche la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa mediante telelavoro.

L’art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012, convertito con modificazioni dalla legge 221/2012, prevede che le Amministrazioni pubbliche pubblichino entro il 31 marzo di ogni anno sul proprio sito web lo stato di attuazione del piano di 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.

A far data 1.5.2016, in applicazione della L.R. 16 ottobre 2014, n. 17, recante *“Riordino dell’assetto istituzionale ed organizzativo del Servizio sanitario regionale e norme in materia di programmazione sanitaria e sociosanitaria”*, l’Azienda per l’assistenza sanitaria n. 1 *“Triestina”* ha incorporato l’Azienda ospedaliero-universitaria *“Ospedali riuniti”* di Trieste subentrando nelle relative funzioni. L’azienda risultante ha assunto il nome di Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste.

All’ASUITs sono trasferiti il patrimonio dell’Azienda ospedaliero-universitaria *“Ospedali riuniti”* di Trieste, nonché tutti i rapporti giuridici attivi e passivi che fanno capo all’ente incorporato, ivi compresi i rapporti di lavoro.

Per le finalità di cui al presente documento, è doveroso altresì precisare che l’ex AAS1 non aveva pubblicato alcun documento relativamente al telelavoro, alla sezione dedicata alla trasparenza.

Il telelavoro è una modalità organizzativa che prevede un approccio al lavoro innovativo, dove il risultato predomina sul processo e i vincoli spazio – temporali della prestazione non rappresentano più un ostacolo.

A differenza della quasi totalità delle altre Pubbliche Amministrazioni, l'attività del personale di un'Azienda come ASUITs si espleta per lo più nell'ambito assistenziale diretto al malato, e non consente pertanto l'attivazione della modalità del telelavoro per il personale sanitario e tecnico direttamente coinvolto nell'attività di assistenza, per il personale tecnico sanitario che effettua prestazioni di natura diagnostica e/o terapeutica con l'utilizzo delle tecnologie sanitarie, per il personale di tutte le qualifiche che effettua verifiche/interventi in tale ambito o svolge funzioni che non siano compatibili con un'attività svolta da remoto.

Alla luce di quanto rappresentato, rimangono pertanto come possibili ambiti di attivazione di modalità di telelavoro, le prestazioni di natura tecnico-amministrativa che non richiedano un contatto diretto con l'utenza esterna ed interna (dipendenti) o la presenza fisica dell'operatore in Azienda.

Si evidenzia che risultano altresì attivabili situazioni di telelavoro anche con personale dipendente con qualifica dirigenziale, come previsto espressamente sia dal D.P.R. n. 70/1999 sia dall'Accordo Quadro nazionale (art. 3, comma 6, D.P.R. 70 e art. 4, comma 5, dell'AQN citato), con l'ulteriore limitazione – rispetto a quanto in ipotesi prevedibile per il personale non dirigenziale del Comparto – che la modalità del telelavoro, per i dirigenti, può riguardare solo una quota parte dell'attività.

STATO ATTUALE DI UTILIZZO DEL TELELAVORO IN ASUITs

L'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste non ha, nel 2017, alcun rapporto attivo di telelavoro.

Nel corso del 2016 aveva attivato, per alcuni periodi, in caso di evidenti necessità espresse dai richiedenti, complessivamente, tre rapporti di telelavoro.

Due con dirigenti del ruolo amministrativo, con incarico di Direttore di Struttura Complessa, e uno con un'unità del comparto, la cui attività era dedicata prevalentemente al controllo da remoto della correttezza delle nuove attività di protocollazione derivanti dall'unificazione aziendale.

L'attivazione, in tutti i casi, è stata preceduta da un'informativa alle Organizzazioni Sindacali di area che non hanno formulato osservazioni.

Tutti i rapporti di telelavoro, anche se a tempo parziale, sono stati regolati da appositi contratti, di durata variabile a seconda delle esigenze, sottoscritti tra l'Azienda e le dipendenti, ad integrazione dei contratti di lavoro subordinato.

La Direzione Amministrativa nel caso delle Dirigenti, o il Direttore della Struttura nel caso del comparto, controllavano e valutavano che gli obiettivi assegnati fossero raggiunti e che le attività fossero regolarmente assicurate, anche ai fini della prosecuzione del rapporto secondo le modalità del telelavoro.

PREVISIONE DI SVILUPPO E POTENZIAMENTO DELL'UTILIZZO DEL TELELAVORO

L'utilizzo del telelavoro presenta delle importanti connessioni con la legge n. 151/2001 " Testo Unico per le disposizioni legislative a tutela della maternità e della paternità", nel senso che tale tutela potrebbe essere rafforzata anche con l'utilizzo di tale istituto, contemperando le esigenze di vita e di lavoro dei dipendenti, negli ambiti in cui – come specificato in premessa – il telelavoro risulta attivabile.

Inoltre, la L. 15/1968 "Norme per il diritto del lavoro dei disabili" include la possibilità di computare nella quota di assunzioni obbligatorie a copertura della quota di riserva, anche i lavoratori disabili occupati con modalità di telelavoro ai quali il datore di lavoro affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione corrispondente al normale orario e a quanto stabilito dai CCNL per il relativo profilo. In tali casi la norma prevede un rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

Allo stato l'Azienda sta valutando di produrre un documento complessivo per ex AOOTS ed ex AAS, dopo aver effettuato una puntuale ricognizione delle situazioni che rendono possibile l'utilizzo del telelavoro , nel rispetto della normativa vigente anche al fine di contemperare, ove possibile, le esigenze di vita e di lavoro dei dipendenti con le esigenze organizzative e funzionali dell'ente.