



Rovereto, 25 maggio 2015

Certificazione *Family audit* - Relazione annuale 2014/2015

Nel corso della terza annualità l'attenzione si è concentrata soprattutto sulla possibilità di implementare il telelavoro domiciliare come strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (campo di azione 3: luoghi di lavoro del piano delle attività).

Nel corso degli anni 2012/2013 erano state acquisite le opportune informazioni attraverso la partecipazione dei funzionari del Comune a riunioni sul progetto Telepat e lo studio della relativa documentazione. In un secondo momento sono state definite le linee guida per la gestione del telelavoro (organizzazione del lavoro, contratto di lavoro, sicurezza sul lavoro, dotazione e costo economico della postazione a casa ecc). Nel frattempo, per corrispondere a quanto contenuto nella relazione relativa all'odg n. 20 del Bilancio 2014, l'Amministrazione comunale ha ritenuto opportuno avviare tramite il Servizio Personale e Istruzione degli approfondimenti in merito alla possibilità di attivare il telelavoro in "via sperimentale" su tutta la struttura comunale.

Si è quindi deciso di utilizzare come strumento di rilevazione una tabella mutuata dal Formez PA (Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento della PA che dipende dal dipartimento della funzione pubblica) il quale circa 10 anni fa l'aveva usata nei suoi progetti sperimentali sul telelavoro, da sottoporre ai dirigenti dei Servizi comunali.

Nella tabella sono elencate tutte le attività della struttura e a queste sono collegate 12 domande (9 di carattere oggettivo e 3 di carattere soggettivo) che consentono di definire la telelavorabilità o meno di quell'attività.

Su 486 attività individuate solo il 9,88% è risultata telelavorabile.

L'analisi è stata fatta tenendo conto delle attività nel loro complesso, cioè non scomposte in azioni semplici che potrebbero apparire idonee allo scopo.

Infine il 53,09% dell'intero personale svolge mansioni non telelavorabili per la peculiarità delle stesse (educatori, assistenti sociali, agenti di polizia municipale, ecc).

Inoltre ad oggi non sono mai pervenute esplicite richieste di telelavoro, né dai singoli lavoratori, né dalle organizzazioni sindacali aziendali.

E' plausibile che le motivazioni dello scarso interesse siano dovute a due ragioni principali:

1. il 63,72% dei dipendenti risiede a Rovereto, un altro 35% risiede nel territorio della Vallagarina e solo 1,5% risiede fuori provincia. I tempi di spostamento casa-lavoro sono molto limitati e questo consente di organizzare la propria giornata conciliando vita privata-

Comune di Rovereto

piazza Podestà, 11 - 38068 Rovereto TN
centralino 0464 452111 - nr. verde 800 186595
indirizzo web www.comune.rovereto.tn.it
p. iva e c.f. 00125390229

Personale e istruzione

piazza Podestà, 13 - 38068 Rovereto TN
tel. 0464 452158 - 0464 452143
fax 0464 452176
e-mail personale@comune.rovereto.tn.it
pec.personale@pec.comune.rovereto.tn.it

lavoro.

2. le condizioni di lavoro, sia dal punto di vista del comfort ambientale che dell'integrazione nell'ambiente di lavoro sono ottimali come risulta dall'ultima indagine sul benessere e quindi non è sentita la necessità di cambiamenti o miglioramenti.

Nell'aprile di quest'anno è stata inviata una mail ai dipendenti dei due servizi interessati alla certificazione in cui si chiedeva di esprimere ed eventualmente motivare il proprio interesse al telelavoro. Non c'è stato alcun riscontro.

Per quanto concerne le altre attività contemplate dal piano e non ancora implementate si rappresenta quanto segue.

Nel campo di azione 8 "Servizi alla famiglia" ci si impegnava a verificare la possibilità di ricostituire il circolo ricreativo dei dipendenti comunali come luogo di socializzazione e come strumento per attivare forme di sostegno ai dipendenti.

Sono state svolte le opportune verifiche, in particolar modo attraverso il confronto con alcuni dipendenti che avevano fatto parte dell'ultimo direttivo. L'esito è stato negativo, in quanto gli adempimenti fiscali e i vincoli burocratici obbligatori, sono visti come ostacoli insormontabili per un'attività di tipo volontaristico non remunerata.

Per quanto riguarda il campo di azione 9 "riorientamento dei servizi" era prevista la verifica della possibilità di partecipare alla creazione del distretto famiglia Vallagarina insieme alla Comunità di Valle, che avrebbe dovuto essere il soggetto capofila.

Nella prima versione del progetto Happy Family del Comune di Rovereto approvato nel 2011 vi era come azione quella di "verifica propedeutica per l'attivazione del distretto familiare" da avviarsi nel corso del 2012. (Delibera della Giunta Comunale n° 189/2011).

Nel corso del 2012 la Comunità della Vallagarina ha invitato l'ufficio comunale competente per le politiche familiari ad alcuni incontri, per essere lei la capofila dell'attivazione di un distretto familiare avente una territorialità dell'intera comunità, e, da parte del Comune di Rovereto si è data massima disponibilità e collaborazione per poter costruire le basi per l'attivazione del distretto, concordando assolutamente nella opportunità che tale distretto avesse rilevanza territoriale più ampia e fosse coordinato dalla Comunità di Valle.

La Comunità di Valle, dopo i primi incontri non solo con il Comune di Rovereto ma anche con altri Comuni e soggetti, non ha proseguito nella sua proposta senza specificare se l'idea veniva accantonata definitivamente o soltanto dilazionata.

Il Comune di Rovereto non ha inteso subentrare organizzativamente alla Comunità di Valle perchè ritiene che la proposta di avere un distretto esteso e coordinato dalla stessa sia la scelta più opportuna ed efficace e anche perchè all'interno del territorio comunale, già l'amministrazione comunale ha strumenti di coordinamento e sviluppo di politiche a favore delle famiglie, tramite l'attività Family School, tramite i progetti "Famiglie al centro", tramite le collaborazioni con Musei e Scuole e associazioni per altre diversificate attività (come Rovereto Giovane d'Estate, i tirocini estivi per giovani, Passeggym, il Tavolo benessere per le politiche familiari ecc.), e in questo modo vengono comunque realizzate in buona parte le finalità e le metodologie del distretto.

Su consiglio della valutatrice si è deciso di valorizzare e introdurre nel piano della attività, nel campo orari di lavoro, le modifiche introdotte agli orari di servizio nel giugno 2014.

Con circolare del Servizio Personale e istruzione del 19 giugno 2014 è stata infatti aumentata la flessibilità mensile a tutto il personale comunale con orario flessibile. Per il personale a tempo pieno la flessibilità è stata aumentata da +/- 4 ore a +/- 8 ore mensili e per i part time è passata a +/- 4 ore mensili.

Inoltre al personale part-time può essere applicato, solo in casi predeterminati, un orario con flessibilità più ampia che prevede la possibilità di collocare la fascia flessibile nel pomeriggio/sera.

Questo da un lato consente ai dipendenti di gestire con maggiore agio i tempi di lavoro e dell'altro di ridurre il lavoro straordinario.

