

## CSI – Piemonte

### Utilizzo del telelavoro e del lavoro agile Stato di attuazione

#### PREMESSA

L'articolo 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante "*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese., convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221*", dispone, che entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, di cui all.art.1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, pubblicino nel proprio sito web lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro nella propria organizzazione, in cui identificare le modalità di redazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro.

Per fini di trasparenza, anche il CSI rende note le informazioni sull'implementazione ed utilizzo del telelavoro e del lavoro agile (smart working) presso la propria organizzazione.

#### EVOLUZIONE TELELAVORO E LAVORO AGILE IN CSI

CSI ha introdotto l'istituto del **telelavoro** a domicilio con la sottoscrizione di uno specifico Accordo Sindacale siglato il 1° luglio 2015.

Successivamente, dopo circa due anni di sperimentazione, il CSI ha anche adottato nel 2019 il **lavoro agile** sul quale ha emanato uno specifico Regolamento aziendale.

Il ricorso alle suddette forme di organizzazione del lavoro ha comportato il raggiungimento dei seguenti obiettivi: incremento dell'efficienza e del senso di responsabilità, maggiore motivazione, riduzione dell'assenteismo e dello stress legato agli spostamenti, risultati importanti per il CSI, per l'ambiente e per le persone.

All'emergenza nazionale per la pandemia da COVID – 19 e relative misure di contenimento, decise dalle autorità da marzo 2020, il CSI ha risposto sostituendo temporaneamente i sopra richiamati istituti con un nuovo modello di lavoro a distanza, denominato "**lavoro da remoto**" (LDR), cui sono stati abilitati tutti i dipendenti in forza, al fine di garantire la continuità dell'attività produttiva durante l'applicazione delle misure di contenimento delle presenze nei locali aziendali.

L'esperienza del lavoro da remoto durante l'emergenza COVID è stata oggetto di una *survey* aziendale realizzata nel 2021 che ha permesso di raccogliere elementi utili per l'evoluzione del modello di Lavoro Agile. Il 96% dei dipendenti che ha partecipato all'indagine si è dichiarato favorevole al consolidamento di questo modello, avendo riscontrato continuità nell'attività lavorativa.

Inoltre, durante il suddetto periodo, all'interno del Contratto Integrativo Aziendale è stata istituita una Commissione Tecnica, a composizione paritetica, che ha approfondito i vari aspetti del lavoro “da remoto”, anche al fine di trovare soluzioni da introdurre nella situazione di ritorno alla normalità.

L'esperienza “emergenziale” effettuata nel suddetto arco temporale se, da un lato, ha dimostrato che il lavoro agile non pregiudichi il conseguimento dei risultati aziendali, d'altro canto ha fatto emergere la necessità di avviare una seria e puntuale sperimentazione su un nuovo modello di organizzazione, esteso a tutti i dipendenti e basato sull'alternanza tra attività in presenza e “da remoto”, per arrivare ad una soluzione strutturata di flessibilità e regolamentazione per l'alternanza delle predette modalità di lavoro, che favorisca processi di creazione del valore pur recuperando una indispensabile “socialità aziendale”.

Pertanto, il 19 dicembre 2022 il Consorzio ha sottoscritto con RSU e OO.SS. un accordo sindacale per introdurre sperimentalmente nel 2023 un nuovo modello organizzativo ibrido, basato sulla possibilità per i dipendenti di effettuare massimo 10 giorni di lavoro agile nel mese.

La Commissione Tecnica paritetica tra Azienda e RSU si incontrerà periodicamente per monitorare l'applicazione dell'accordo di lavoro agile e formulare proposte per l'aggiornamento ed integrazione alla relativa disciplina e al termine della sperimentazione formulerà le proprie proposte sul ricorso alle nuove modalità organizzative.

Inoltre, a partire dal 1 gennaio 2023, è stata altresì prevista la riattivazione del telelavoro a domicilio, confermata come forma di lavoro da remoto alternativa al lavoro agile.

Entro la fine del 2023, sulla base dei lavori della suddetta Commissione Tecnica, verranno definiti termini e modalità di prosecuzione del lavoro agile in CSI ed eventuali aggiornamenti rispetto alla disciplina del telelavoro a domicilio.

Seguono i dati relativi all'utilizzo degli istituti di cui sopra degli ultimi anni.

#### Dati Telelavoro

Periodo di riferimento (dati al 31/12 dell'anno)	N° di dipendenti telelavoratori	Percentuale sul totale dei dipendenti
2023 (dato a gennaio 2023)	51	5%
2020 - 2022	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti
2019	159	15%
2018	129	12%
2017	109	10%

Dati Lavoro Agile (smart working)

Periodo di riferimento (dati al 31/12 dell'anno)	N° di dipendenti smart worker	Percentuale sul totale dei dipendenti
2023 (dati a gennaio 2023)	971	95%
2020 - 2022	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti
2019	337	31%
2018(*)	210	19,5
2017(*)	180	17%