

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, pubblicano 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.

Da marzo 2020 a dicembre 2022 il lavoro agile, nella forma denominata "lavoro da remoto", ha rappresentato in CSI una modalità emergenziale di lavoro, esplosa in connessione con lo sviluppo della pandemia da SARS-COV-2. Al termine della fase "emergenziale", è stato sottoscritto l'Accordo Sindacale del 19 dicembre 2022 che ha avviato per l'anno 2023 una sperimentazione che ha coinvolto tutto il personale dipendente nell'alternanza tra attività in presenza e lavoro agile.

La disciplina "sperimentale" ha previsto:

- un numero massimo di 10 giornate di lavoro agile al mese (non utilizzabili né differibili a periodi successivi), da pianificarsi in accordo con il responsabile, sulla base delle esigenze di servizio;

- la possibilità per i dipendenti che si trovano in predeterminate situazioni (motivi di salute, assistenza figli, assistenza a familiari) di richiedere un incremento del numero massimo di giornate;
- l’impegno delle parti firmatarie a monitorare l’andamento del nuovo modello di lavoro “ibrido”, incontrandosi entro la fine del 2023 per verificare termini e modalità di prosecuzione della disciplina regolata nell’accordo sopra menzionato.

La sperimentazione ha dato risultati positivi in quanto il Consorzio ha chiuso l’esercizio 2023 con un ulteriore incremento del valore della produzione e del valore della produzione per addetto.

Ulteriori elementi di valutazione positiva sono stati:

- la capacità di promuovere un ambiente di lavoro favorevole allo sviluppo delle persone, come emerge sia dalla capacità di attrarre nuovi talenti sia dalla capacità di motivare il personale in organico;
- la disponibilità per il personale di utilizzare strumenti di conciliazione vita-lavoro in particolare con attenzione a peculiari situazioni soggettive (condizioni di salute, genitorialità, assistenza familiare).

A fronte dei suddetti risultati positivi, lo scorso 20 novembre 2023 è stato sottoscritto un nuovo accordo sindacale per il lavoro agile per gli anni 2024 e 2025, con cui in sostanza è stato confermato l’Accordo sperimentale del 2023.

È stata confermata, altresì, l’attività della Commissione Tecnica paritetica tra Azienda e RSU che si incontrerà periodicamente per monitorare l’applicazione dell’accordo di lavoro agile e formulare proposte per l’aggiornamento e l’integrazione alla relativa disciplina.

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

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

Dati Telelavoro

Periodo di riferimento	N° di dipendenti telelavoratori	Percentuale sul totale dei dipendenti
2025 (dato a gennaio 2025)	55	5%
2024 (dato a gennaio 2024)	56	5%
2023 (dato a gennaio 2023)	51	5%
2020 – 2022	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti
2019 (dati al 31/12/19)	159	15%
2018 (dati al 31/12/18)	129	12%
2017 (dati al 31/12/17)	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
2025 (dati a gennaio 2025)	947	92%
2024 (dati a gennaio 2024)	967	93%
2023 (dati a gennaio 2023)	971	95%
2020 - 2022	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti
2019 (dati al 31/12/19)	337	31%
2018 (dati al 31/12/18)	210	19,5 %
2017 (dati al 31/12/17)	180	17%