

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, pubblichino 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.

Gli istituti sono stati utilizzati come segue:

Dati Telelavoro

Periodo di riferimento (dati al 31/12 dell'anno)	N° di dipendenti telelavoratori	Percentuale sul totale dei dipendenti
2020	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
2020	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti	Abilitazione LDR per tutti i dipendenti
2019	337	31%
2018(*)	210	19,5
2017(*)	180	17%

(*) sperimentazione

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.