

CSI – PIEMONTE

Utilizzo del telelavoro e 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-Piemonte rende noti i dati relativi all'implementazione e all'utilizzo del telelavoro e dello Smart Working presso la propria organizzazione.

IL TELELAVORO

La sperimentazione

Il CSI-Piemonte nel **periodo 2013 – 2015** ha realizzato un progetto sperimentale di telelavoro a domicilio, articolato in due fasi: la prima fase, iniziata nel mese di gennaio 2013, ha visto il coinvolgimento di 14 dipendenti, la seconda fase, iniziata nel mese di settembre 2014, ha coinvolto 37 risorse.

I partecipanti sono stati individuati aziendali su base volontaria, all'interno di determinate posizioni organizzative e sono state considerate prioritarie le richieste con le seguenti motivazioni: motivi di salute, difficoltà di conciliazione di carattere logistico (residenza fuori Torino) e motivi familiari.

La sperimentazione nel suo complesso è terminata il 30.06.2015 con esito positivo ai fini dell'adozione di forme organizzative e/o svolgimento dell'attività lavorativa che permettano una più efficace conciliazione tra vita professionale e personale, pur mantenendo i richiesti livelli di responsabilità e i carichi di lavoro, nell'ottica del razionale utilizzo degli spazi aziendali.

L'accordo sindacale

Al fine di introdurre in via strutturale l'istituto del telelavoro tra gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, il 1° luglio 2015 è stato siglato l'**Accordo sindacale sul telelavoro** in cui sono definite le modalità di presentazione e valutazione delle domande, le posizioni organizzative non telelavorabili, le modalità di gestione del personale in telelavoro, le strumentazioni tecniche previste e gli aspetti di sicurezza sul lavoro.

L'Accordo sindacale sul telelavoro è pubblicato sulla intranet aziendale nella sezione dedicata.

Stato di attuazione

Si riportano i dati relativi allo stato di attuazione al 01.01.2020.

Periodo di riferimento	N° di dipendenti telelavoratori	Percentuale sul totale dei dipendenti
Settembre 2019 - Agosto 2020	160	15%
Settembre 2018 – Agosto 2019	134	12,4%
Settembre 2017 – Agosto 2018	109	10%
Settembre 2016 – Agosto 2017	77	7%

LO SMART WORKING

A seguito dell'esito positivo riscontrato nei due anni di sperimentazione dello smart working in CSI Piemonte (dicembre 2016 - dicembre 2018), il Consiglio di Amministrazione ha approvato, nella seduta del 20 dicembre 2018, il Regolamento sul lavoro agile per i dipendenti (in vigore dal 21 gennaio 2019), rendendo strutturale questa modalità organizzativa.

Saranno 380 - pari a circa il 35% - i dipendenti Smart Worker che nel 2020 usufruiranno di flessibilità e autonomia nella scelta dell'orario e del luogo di lavoro e che potranno lavorare in mobilità o all'esterno delle sedi aziendali grazie al ricorso alle nuove tecnologie digitali.

In particolare, con la formalizzazione del Regolamento:

- si conferma il target aziendale di riferimento costituito da Dirigenti, Quadri e Impiegati che ricoprono i Profili Professionali di Responsabili di Funzione Organizzativa di I livello, Project Manager, Service Manager, Account Manager;
- si prevede, inoltre, la possibilità di consentire temporaneamente il ricorso allo smart working anche a lavoratori o gruppi di lavoratori individuati dai Responsabili di Funzione Organizzativa di I livello a seguito di adeguata motivazione;
- si convalidano, infine, i principi di volontarietà e reversibilità, il numero di giornate annue di lavoro da usufruire in modalità agile (50 giornate all'anno da utilizzare anche in frazioni di mezza giornata), la strumentazione informatica e telematica messa a disposizione, gli obblighi del lavoratore in termini di diligenza, riservatezza e privacy e le misure di prevenzione e protezione da adottare.