

*(I lavori iniziano alle ore 9.40 con l'esame del punto all'o.d.g.  
inerente a "Svolgimento interrogazioni e interpellanze")*

\*\*\*\*\*

OMISSIS

**Interrogazione a risposta indifferibile e urgente n. 436 presentata dai Consiglieri Corgnati, Boeti e Gariglio, inerente a "*Disciplina del telelavoro in Regione Piemonte*"**

**PRESIDENTE**

Esaminiamo ora l'interrogazione a risposta indifferibile e urgente n. 436.  
La parola al Consigliere Corgnati per l'illustrazione.

**CORGNATI Giovanni**

Grazie, Presidente.

Intanto premetto che il telelavoro è stato introdotto nel pubblico impiego dall'articolo 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191, che ha dettato norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni.

In base a tale legge, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di forme di lavoro a distanza, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile di risorse umane.

L'adozione dell'istituto del telelavoro, sia nelle forme del lavoro a distanza (ovvero svolto in sede diversa da quella di appartenenza) sia del telelavoro domiciliare, risponde a molteplici finalità e obiettivi. In particolare, il telelavoro consente di introdurre soluzioni organizzative per andare incontro a crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa, anche come ausilio a quelle categorie di lavoratrici e lavoratori in situazione di disagio, a causa di disabilità psicofisica, o con minori o familiari bisognosi di assistenza o per l'eccessiva lontananza della propria abitazione dal luogo di lavoro.

Oltre a ciò, il telelavoro consente anche di razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando, pertanto, economie di gestione.

Considerato che in Regione Piemonte la disciplina del telelavoro è pienamente operativa dal 2010, anno in cui è stata adottata la DGR n. 25-39 con la quale il telelavoro, nelle sue varie forme, è stato introdotto a regime, al termine della sperimentazione del lavoro a distanza avviata nel 2004 (DGR n. 45-12073 del 23 marzo 2004) e del telelavoro domiciliare del 2006 (Protocollo d'intesa recepito con DGR n. 9-4832 dell'11 dicembre 2006); considerato che nel triennio 2010-2013 sono state attivate complessivamente settanta postazioni di telelavoro (tra lavoro a distanza e telelavoro domiciliare) e che nel 2014, con l'approvazione del Piano per il telelavoro 2013-2015 (DGR n. 36-7453 del 15 aprile 2014), è stata prevista l'attivazione di altre ottanta postazioni con una spesa pari a 200.000 euro, risorse derivanti dall'intesa tra Governo e Regioni del 25 ottobre 2012.

Naturalmente non tutte le attività si prestano al telelavoro e, al riguardo, il Responsabile della Struttura regionale proponente il progetto deve determinare il grado di telelavorabilità dell'attività del dipendente escludendo, di fatto, tutte le attività che prevedono o necessitano un contatto diretto con utenza o colleghi, il ricevimento di pubblico a tempo

pieno, nonché le attività svolte dal personale nell'ambito dei servizi generali operativi.

Nell'ambito delle mansioni che è possibile svolgere in regime di telelavoro, in particolare domiciliare, è auspicabile prevedere, contestualmente all'organizzazione del lavoro stesso, modalità di verifica e di controllo delle attività e degli obiettivi raggiunti dal dipendente, in modo tale da escludere ogni eventuale forma di inadempienza o abuso.

Detto questo, si interroga l'Assessore regionale competente per sapere se non ritenga opportuno relazionare riguardo ai criteri vigenti in materia di telelavoro e alla necessità di un loro eventuale aggiornamento, nonché alle mansioni attualmente affidate, al numero dei dipendenti coinvolti, oltre che alle eventuali verifiche e controlli svolti ed ai loro esiti.

Grazie.

## **PRESIDENTE**

Risponde l'Assessore Ferraris; prego.

### **FERRARIS Giovanni Maria**, *Assessore al personale e organizzazione*

Grazie, Presidente.

Riferisco quanto mi viene trasmesso dagli Uffici e colgo l'occasione per ringraziare il Consigliere per questa richiesta, che è occasione per noi di approfondire una materia che prenderà sempre più piede, non solo qui, ma in generale nell'ambito lavorativo.

Il telelavoro, nella forma del lavoro a distanza, è stato introdotto in Regione, in via sperimentale, con la DGR 4512073 del 23 marzo 2004 (abbiamo ormai superato abbondantemente i dieci anni).

Nel 2006 è stata avviata la sperimentazione del telelavoro domiciliare e nel 2010, con DGR del 30 aprile, l'istituto è stato disciplinato a regime.

Con deliberazione n. 115240 del 21 gennaio 2013, la Giunta ha approvato il programma che prevede la destinazione di risorse tra quelle assegnate alla Regione Piemonte, nell'ambito dell'intesa tra Governo e Regioni, in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del 25 ottobre 2012, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, per l'incremento delle postazioni del telelavoro per i dipendenti regionali.

Nell'ambito della somma totale sono state destinate, come lei ricordava, le risorse (circa 200 mila euro) per incrementare la postazioni di telelavoro per i dipendenti regionali, fino ad un numero complessivo di 150 postazioni per la Giunta regionale; in aumento rispetto alle postazioni previste (3% del personale in servizio, circa 70 unità).

Con deliberazione n. 367453 del 15 aprile 2014, la Giunta ha approvato il piano per l'utilizzo del telelavoro per il personale della Giunta regionale, per il triennio 2013-2015 e ha sostituito la deliberazione precedente del 30 aprile 2010, n. 2530.

Il telelavoro può essere a distanza, presso sede regionale o sede di altra amministrazione, o domiciliare.

Le disposizioni in materia prevedono che la condizione indispensabile, per l'attività dell'iter procedurale per l'adozione di progetti di telelavoro, sia la volontarietà, da parte dei dipendenti interessati, a svolgere l'attività lavorativa a distanza; presupposto per coniugare esigenze organizzative dell'amministrazione con quelle di conciliazione del personale.

Mi viene da pensare che qualche volta accade anche a noi di partecipare a riunioni in concomitanza, ma in luoghi diversi, proprio con la teleconferenza.

Inoltre, la disciplina allegata alla DGR 367453 sopraccitata ha formalizzato e stabilito, in modo molto puntuale, l'iter procedurale per l'attivazione delle postazioni di telelavoro che prevede, come condizione essenziale per la predisposizione del progetto, la telelavorabilità dell'attività del dipendente, la cui verifica è effettuata dal Dirigente che propone il progetto e

lo approva con determina dirigenziale, dopo aver ricevuto il nulla-osta dalla Direzione competente in materia di personale.

Faccio presente che alcune delle mansioni escluse sono proprie quelle che hanno la necessità di contatto diretto con il pubblico, perché sarebbero non telelaborabili, perché se ho l'obbligo di avere rapporto con il pubblico, non posso lavorare a distanza.

Per quanto riguarda la registrazione della presenza in servizio durante il telelavoro domiciliare, la delibera ha previsto un modulo, che è allegato alla stessa, che il telelavorista deve compilare giornalmente e renderlo disponibile entro la giornata successiva, inviandola al Dirigente in via telematica.

Tale modulo, a fine mese viene stampato e sottoscritto dal dipendente e dal Dirigenti responsabile.

In caso di lavoro a distanza presso sede regionale o altro ente, la rilevazione della presenza avviene in modo automatico tramite budget, come per la totalità dei dipendenti regionali.

Inoltre, nel contratto è precisato che il dipendente e il Dirigente stabiliscano i due periodi di un'ora di reperibilità giornaliera, durante i quali il dipendente è a disposizione della struttura di appartenenza e dell'amministrazione, per eventuali comunicazioni e contatti.

C'è sempre, quindi, una reperibilità individuata di almeno due volte al giorno. Il resto dell'orario di lavoro giornaliero viene svolto in modo flessibile e registrato sul modulo sopraindicato.

Per quanto concerne, invece, la verifica delle attività svolte in telelavoro, il dirigente ha a disposizione gli strumenti utilizzati per tutti i dipendenti, quale il piano di lavoro che viene redatto ogni anno e che stabilisce in modo preciso le mansioni affidate e gli obiettivi annuali da raggiungere.

Tale piano di lavoro viene monitorato in fasi periodiche dal dirigente che certifica, tramite le fasi intermedie e finali, il raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati e lo svolgimento delle attività ordinarie da parte del dipendente interessato, al fine anche dell'erogazione dei conseguenti incentivi economici previsti.

Alla data odierna sono attivi n. 106 progetti di telelavoro, di cui 62 domiciliari e 44 di stanza presso sedi regionali o altri Enti; 38 progetti sono in corso di attivazione e pertanto si arriverà ad un totale di 144 progetti, raggiungendo quasi il numero di esperienze attivabili così come previsto nel piano del telelavoro 2013-2015.

La deliberazione del piano del telelavoro prevede inoltre che, all'atto del ricevimento del progetto, la Direzione competente in materia di personale assegni un punteggio in base ai criteri previsti nella stessa DGR, che sono stati inseriti per definire le priorità delle richieste pervenute, tramite la redazione di una graduatoria. Tali criteri erano stati definiti e proposti all'Amministrazione da una Commissione bilaterale composta da Amministrazione e Sindacati, appositamente costituita, che ha collaborato alla predisposizione del disciplinare del telelavoro, fin dall'avvio della sperimentazione avvenuta - come ho ricordato all'inizio - nel 2004.

Considerato che il piano del telelavoro avrà la sua scadenza naturale il 31 dicembre 2015, la Commissione bilaterale nuovamente costituita, riunitasi già nei mesi di giugno e luglio di quest'anno, sta valutando la possibilità di aggiornare e disciplinare il telelavoro, proponendo all'Amministrazione modifiche e integrazioni relativamente ai criteri di punteggio e ai numeri di progetti attivabili in relazione alle risorse che saranno messe a disposizione dall'Amministrazione nell'anno del piano di telelavoro per il triennio successivo, quindi 2016-2018.

Si precisa infine che il programma attuativo regionale finalizzato all'utilizzo delle risorse destinate alla Regione Piemonte dall'intesa con il Governo di cui ho parlato sopra in epigrafe ha avuto una proroga fino al 30 giugno 2016 per l'utilizzo delle risorse assegnateci.

Grazie.

**PRESIDENTE**

Dichiaro chiusa la trattazione delle interrogazioni a risposta immediata.

*(Alle ore 10.23 il Presidente dichiara esaurita la trattazione  
delle interrogazioni a risposta immediata)*

*(La seduta ha inizio alle ore 10.25)*