

*Al Presidente del
Consiglio regionale
del Piemonte*

INTERROGAZIONE A RISPOSTA IMMEDIATA N. 872

ai sensi dell'articolo 100 del Regolamento interno

OGGETTO: *Risultati raggiunti in termini di misurazione e valutazione dell'impatto del lavoro agile in Regione Piemonte.*

Visto:

- La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 che definisce il lavoro agile come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione;
- l'articolo 18 della L. 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) in cui si riconosce il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La promozione di tale modalità di lavoro ha lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Premesso che:

- L'emergenza pandemica ha determinato, come noto, il ricorso della maggior parte delle pubbliche amministrazioni al lavoro da remoto, costringendo a prendere finalmente "sul serio" un istituto introdotto nel lavoro pubblico ormai da più di vent'anni, ma sinora utilizzato in modo del tutto marginale;
- il lavoro agile attivato durante l'emergenza pandemica si distingue ulteriormente dal modello definito dalla riforma Madia per essere stato individuato, nei momenti di più acuta crisi, quale modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni, a

protezione della salute dei lavoratori e di quella pubblica. Le pubbliche amministrazioni sono state dapprima invitate a “potenziare il ricorso” al lavoro agile, in un secondo momento lo *smart working* è divenuto di obbligatoria attivazione per tutte le amministrazioni pubbliche sul suolo nazionale;

- come stabilito dall’articolo 1 del Decreto Ministeriale del 19 ottobre 2020, il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa. Fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l’accordo individuale di cui all’articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Di regola, e fatto salvo quanto disposto all’articolo 3 del DM 19/2020, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto. I lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Considerato che:

- La valorizzazione dell’autonomia organizzativa individuale perseguita dalla promozione e adozione del lavoro agile vuol essere funzionale a una trasformazione delle modalità di lavoro “per obiettivi”, con valutazione dei risultati raggiunti piuttosto che della mera presenza fisica nell’arco di un orario predeterminato. Allo stesso tempo, l’adozione della modalità di lavoro agile, si prefigge espressamente di favorire la conciliazione dei tempi individuali di vita e lavoro, anche al fine di una maggior tutela delle cure parentali;
- l’adozione delle modalità di lavoro agile dovrebbe favorire il miglioramento degli standard di efficienza ed efficacia delle amministrazioni: grazie ai risparmi di spesa determinati dalla mancata utilizzazione dei locali e delle risorse a disposizione degli uffici, ma anche come effetto riflesso del miglioramento delle condizioni di benessere individuale, che ci si aspetta ingenerino una più forte motivazione e il calo dell’assenteismo, aumentando la capacità produttiva dei singoli.

Considerato altresì che:

- Da quanto riportato dalla rivista quadrimestrale di scienze dell'Amministrazione "Il Piemonte delle Autonomie", "non essendo allo stato attuale disponibili dati aggiornati sul panorama complessivo delle amministrazioni pubbliche piemontesi, possono comunque segnalarsi alcune esperienze di interesse e dati di sintesi: circa 9.000 sono state le postazioni di lavoro "remotizzate" – o più spesso semplicemente i profili abilitati per l'accesso da remoto - per dipendenti e organi politici degli enti consorziati all'organizzazione *in house* incaricata dell'informatica piemontese (CSI Piemonte), di cui più di 7.000 distribuite tra Regione Piemonte e Città di Torino. Più in particolare, il Consiglio Regionale del Piemonte, non solo è stato il primo in Italia a organizzare la propria attività da remoto (con un primo consiglio regionale "virtuale" già il 24.03.2020), ma ha usato tale modalità per circa l'87% dei dipendenti (240 su 275), con 6.000 giornate di lavoro agile complessive già totalizzate a fine novembre 2020. Per quanto riguarda invece i dipendenti della Giunta Regionale, il livello di coinvolgimento è forse meno significativo (2100 dipendenti in *smart working* circa su un totale di circa 3000, con 242.154 giornate di lavoro agile svolte da marzo a dicembre 2020)"
- in base all'articolo 6 del DM del 19 ottobre 2020:
 1. Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della *performance* alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.
 2. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione.
 3. L'amministrazione, anche ai fini del monitoraggio, assicura un'adeguata, periodica informazione sul lavoro agile, secondo le modalità indicate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essa garantisce altresì la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle

prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni provenienti dall'utenza e dal mondo produttivo.

INTERROGA LA GIUNTA REGIONALE

per sapere quali sono i risultati raggiunti in termini di misurazione e valutazione dell'impatto del lavoro agile in Regione Piemonte.