

## 17/2018 APPROVAZIONE DEL PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA DEL 30/03/2018

Convocato il Consiglio d'Amministrazione, presiede la Presidente Marta Levi, sono presenti:

LEVI MARTA	Presidente	X
PASINI ENRICO	vice Presidente	X
CERFEDA GABRIELE	Consigliere	X
TARTAGLINI PETRO	Consigliere	X
ACCORNERO MARGHERITA	Consigliere	X
SOPETTO VITTORIO	Direttore	X

Coadiuvava il Segretario Direttore Vittorio Sopetto nelle funzioni di Segretario del Consiglio, Giuseppe Pastore, dell'ufficio finanza e controllo.

Tutti i Consiglieri e Revisori sono stati regolarmente convocati.

La Presidente, constatato il numero legale dei presenti, a norma dell'art. 21 della L.R. 18/03/1992, n. 16, dichiara aperta la seduta.

### **OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO**

Proposta dell'Ufficio GESTIONE RISORSE UMANE

Premesso che per effetto dell'articolo 9, comma 7, del Decreto Legge 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modifiche dalla Legge 17 dicembre 2012 n. 221, "entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente" e lo stato di attuazione del piano di utilizzo del telelavoro";

In materia di telelavoro sono intervenuti dapprima la Legge 16 giugno 1998, n. 191 (Bassanini Ter), art. 4 in tema di telelavoro e il relativo Regolamento [approvato in data 25 febbraio 1999](#). A seguito del Regolamento è stato firmato l'[Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle Pubbliche amministrazioni attuativo in data 23 marzo 2000](#).

La legge 124/2015 all'art. 14 prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. La Legge 81 del 22 maggio 2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato" introduce anche nella pubblica amministrazione la possibilità di attivare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa basata sulla flessibilità di orari e di

sede e caratterizzata, principalmente, da una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti anche al di fuori dei locali aziendali allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le Linee di indirizzo emanate il 1 giugno 2017 dal Dipartimento della Funzione Pubblica a seguito dell'emanazione della L. 81/2017 propongono un progetto di più ampio respiro in relazione alle nuove disposizioni approvate in materia di "Lavoro agile" o "Smart working" applicabili anche al settore pubblico, inoltre sono già stati avviati alcuni progetti pilota e il Dipartimento ha creato un'apposita area sul proprio portale al fine di supportare gli enti e di condividere le esperienze e le proposte provenienti dalle Amministrazioni pubbliche.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha posto come obiettivo triennale di avviare le nuove modalità di lavoro per almeno il 10% del personale, ove venga richiesto: si considera pertanto importante intraprendere le azioni necessarie per il rispetto dell'obiettivo procedendo ad un'analisi del contesto lavorativo, rilevando i bisogni, per poi definire successivamente delle caratteristiche del progetto generale del lavoro agile, programmando degli obiettivi annuali anche in termini di performance organizzativa. In tal senso anche l'Organo Indipendente di Valutazione verrà coinvolto per individuare degli indicatori specifici per la verifica dell'impatto delle misure organizzative che si intendono adottare.

Con la deliberazione n. 58/17 del 14 luglio 2017 questo Consiglio di Amministrazione ha stabilito di dare avvio al Piano di attuazione per l'introduzione del telelavoro e smart working seguendo le linee operative del Dipartimento della Funzione Pubblica, attivando i tavoli di lavoro con il CUG interno, con OIV dell'Ente per la definizione del Piano.

La delibera prevedeva di definire un'ipotesi operativa entro il mese di dicembre 2017, ma, considerato che sta per essere approvato il nuovo CCNL Funzioni Locali, si ritiene opportuno attendere quanto ivi stabilito al fine di definire un quadro completo e aggiornato.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dal Decreto legge 18 ottobre 2012 n. 179 art. 9 comma 7 secondo cui le Pubbliche amministrazioni pubblicano entro il 31 marzo di ogni anno nel proprio sito web gli obiettivi di accessibilità e lo stato di attuazione del Piano per l'utilizzo del Telelavoro nella propria organizzazione, identificando le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro, è stata predisposta la relazione allegata al presente provvedimento per farne parte integrante.

Vista la L.R. 7/2001, "Ordinamento contabile della Regione Piemonte";

Vista la L.R. n. 23 del 28 luglio 2008 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale";

visto lo Statuto dell'Ente;

vista la L.R. 16/1992 "Diritto allo Studio Universitario";

preso atto dei pareri favorevoli;

Tutto ciò premesso,

**IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

all'unanimità

**DELIBERA**

- di approvare il documento relativo allo stato di attuazione del telelavoro 2018 allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante;
- 
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.
  
- di demandare al Direttore tutti i provvedimenti esecutivi della presente deliberazione.

Verbale n. 353

Il Segretario del Consiglio

Vittorio Sopetto

La Presidente

Marta Levi

**STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO  
PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO  
ANNO 2018**

L'EDISU Piemonte ha previsto nel contratto integrativo decentrato per il personale dell'Ente la tematica relativa alle modalità di utilizzo del telelavoro.

Come già ricordato nelle precedenti relazioni, si riscontrano difficoltà tecniche relative all'accesso da sedi esterne alle procedure informatiche dell'Ente relative alla gestione delle attività svolte nell'Ente, legate principalmente all'erogazione di benefici economici agli studenti universitari. Infatti tali procedure, che costituiscono strumento pressochè indispensabile di lavoro per la segreteria studenti, per le procedure degli accertamenti economici e di merito, contengono dati, anche sensibili, che devono essere tutelati, a norma di legge, da possibili intrusioni e/o infrazioni alla sicurezza dei data-base.

L'attenzione verso la protezione dei dati sensibili e degli accessi al programma è oggi ancor più rilevante visti il nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale e il GDPR, il nuovo regolamento europeo sulla Privacy.

Siamo inoltre legati alle procedure di sicurezza dell'Università degli Studi di Torino e degli altri Atenei al fine di garantire l'inaccessibilità ai loro sistemi: risulta quindi difficoltoso poter attivare progetti di telelavoro riferiti alle attività espletate su tali sistemi che interessano buona parte del personale dell'Ente.

Tenuto conto della crescente rilevanza delle procedure di sicurezza in ambito informatico, risulta necessario valutare le ricadute, anche economiche, delle possibili soluzioni alle problematiche elencate senza dover impegnare importanti risorse nella messa in sicurezza dei dati.

Si rileva altresì che, allo stato attuale nessun progetto è stato avviato e non sono pervenute richieste di telelavoro da parte dei dipendenti dell'Ente, né possibili progetti di telelavoro da attivare.

Nel contratto decentrato è stato comunque previsto che, qualora pervenissero richieste in questo senso da parte dei lavoratori, l'Amministrazione si impegna a ricercare le soluzioni tecniche e/o organizzative necessarie a consentirne lo svolgimento.

Maggiori possibilità sembrano invece derivare dall'introduzione dello smart working. Lo smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di smart working, contenuta nella [Legge n. 81/2017](#), pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

Si sta quindi lavorando alle possibili applicazioni, tenendo presente che possibili e/o ulteriori indicazioni potranno essere oggetto del CCNL Funzioni Locali che sta per essere approvato.