

**INTERROGAZIONE DI ATTUALITÀ A RISPOSTA IMMEDIATA** ex articolo 114 Regolamento interno dell'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna.

Per sapere, premesso che: -

solo pochi mesi fa la Regione Emilia-Romagna è finita agli onori delle cronache per fenomeni di assenteismo che hanno visto coinvolti alcuni dipendenti di una sede decentrata;

la Giunta ha risposto alle inevitabili polemiche con l'introduzione di un disciplinare rigidissimo sulle presenze in servizio che arriva a stimare le tempistiche necessarie per gli spostamenti fra le sedi;

il 4 giugno la Regione Emilia-Romagna, quale capofila del Progetto VeLA (Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA) ha avviato una sperimentazione che terminerà il 30 novembre 2018, volta a integrare ed ampliare le forme di lavoro flessibile già in uso nell'amministrazione regionale anche al fine di rispondere meglio alle esigenze organizzative derivanti dalla nuova dimensione territoriale dei servizi regionali e alle esigenze di bilanciamento del tempo di vita e tempo di lavoro dei dipendenti;

la sperimentazione vedrà coinvolti un numero ridotto di collaboratori (un centinaio) che volontariamente aderiscano, condividendo gli obiettivi e le finalità dell'Amministrazione, al fine di monitorare attentamente gli esiti di una modalità lavorativa che consenta di alternare in modo flessibile la prestazione lavorativa in sede e al di fuori di essa per un ottimale bilanciamento delle esigenze di vita e di lavoro;

la sperimentazione verrà condotta attraverso tecnologie ICT che permettono di lavorare in modo flessibile, utilizzando meccanismi di coordinamento e direzione diversi dal tradizionale "controllo a vista";

per verificare l'efficacia della sperimentazione è stabilito che agli smart worker verranno periodicamente somministrati questionari o realizzate interviste. In delibera è poi specificato che per la misurazione dei risultati complessivamente saranno individuati, a cura della Giunta, solo successivamente, parametri idonei;

le Finalità individuate dal progetto comprendono l'aumentare la produttività, la quantità di servizi prodotti e la qualità delle attività e dei servizi stessi. Particolare enfasi è poi posta sul fatto che lo Smart Work migliorerà l'organizzazione del lavoro, incentivando la collaborazione e focalizzando l'attività su obiettivi e risultati. Fortunatamente compare poi un probabilmente più oggettivo "migliorare la conciliazione vita-lavoro";

in delibera è spiegato che allo Smart Worker viene riconosciuto un orario standard pari a 7 ore e 12 minuti, pari a quello ordinario regionale, ferma restando un'ampia flessibilità basata su un rapporto consapevole e di fiducia tra le parti e la possibilità, di modificare l'articolazione delle giornate sulla base di esigenze organizzative e/o personali;

il lavoratore, nell'ambito dell'orario di lavoro e mentre il suo status è "connesso", dovrà essere disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali, la disconnessione e la pausa sono segnalate attraverso la gestione dello "stato" su Skype for business, salvo che poi è specificato che

la segnalazione di connessione/non connessione non rileva ai fini della quantificazione dell'orario di lavoro;

l'individuazione di uno o più luoghi prevalenti di lavoro può essere effettuata anche in relazione a necessità di conciliazione vita-lavoro, prevalentemente dovranno essere utilizzati spazi di coworking della RER o di altre Amministrazioni, spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente) e, solo occasionalmente, spazi aperti;

agli Smart Worker saranno dati in dotazione attraverso Lepida s.p.a. un portatile ultraleggero (1,3 Kg) con monitor a 13,3 Pollici, Office 365, cuffie stereofoniche ad alta definizione con microfono integrato, smartphone 5,5" con 20 GB mensili per traffico dati e infine non poteva mancare lo zainetto porta notebook brandizzato;

se la sperimentazione darà esito positivo, in delibera viene precisato che la Regione si farà carico dell'adozione di una disciplina generale che preveda, tra le altre cose, la possibilità per tutti collaboratori di segnalare la propria disponibilità per lo Smart Working;

presso la Regione Emilia-Romagna è già attivo dal 1999 il Telelavoro che a quanto risulta dal portale trasparenza dell'Ente viene concesso per ragioni particolari quali: *"Sostegno del congedo parentale e cura di genitori anziani sono valide motivazioni per richiedere e attivare il telelavoro. Un'ulteriore forma di telelavoro prevista nella logica della conciliazione è quella per "situazioni di breve durata" (massimo 2 mesi) che rendono difficoltoso il percorso fino all'ufficio (ad esempio, esiti di incidenti, postumi di interventi chirurgici)."*;

per l'accesso al Telelavoro, a differenza dello Smart Working, sono richiesti specifici requisiti dell'abitazione, ad esempio impianto elettrico a norma, spazio fisico per la postazione, il collegamento internet che in alcuni casi precludono di accedere a questa tipologia di lavoro;

l'Assemblea Legislativa, per decisione assunta dall'Ufficio di Presidenza, non ha aderito alla sperimentazione dello Smart Working riservandosi di valutarne gli esiti alla conclusione della sperimentazione condotta dalla Giunta;

per quale ragione la sperimentazione dello Smart Working non è stata realizzata utilizzando la platea di dipendenti che già usufruisce del Telelavoro, o che pur avendone diritto non hanno potuto accedere al Telelavoro per mancanze strutturali dell'abitazione.

Il presidente  
**Giancarlo Tagliaferri**