



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 46/35 DEL 18.09.2018

Oggetto: Prosecuzione e ampliamento della sperimentazione del telelavoro nell'Amministrazione regionale.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, al fine di perseguire l'obiettivo strategico di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di migliorare l'efficienza dell'impiego delle risorse umane, riferisce l'utilità di proseguire nell'Amministrazione regionale la sperimentazione del telelavoro, già avviata con la deliberazione n. 25/18 del 3 maggio 2016, ampliandone l'applicazione.

Il telelavoro, ricorda l'Assessore, costituisce una modalità di lavoro flessibile in grado di introdurre nella pubblica amministrazione soluzioni organizzative che migliorino la qualità delle prestazioni e determinino un incremento della produttività del lavoro attraverso l'ottimizzazione delle risorse umane; rappresenta, al contempo, una valida opportunità per dare concreta attuazione alle crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa, garantendo tempi di lavoro meno rigidi e meglio rispondenti alle esigenze individuali e della vita extralavorativa, consentendo dunque un miglioramento del benessere organizzativo e, in ultima analisi, favorendo una tendenziale riduzione delle assenze dal lavoro.

La sperimentazione attuale e ancora in corso riguarda dipendenti con gravi e perduranti problemi di salute personale o con esigenze di assistenza a familiari affetti da gravi patologie; grazie a tale metodologia organizzativa è stato consentito ai suddetti dipendenti di continuare a prestare la propria attività lavorativa anche nel corso dei periodi di cura, riducendone il disagio e assicurando loro la possibilità di non essere esclusi dal processo lavorativo, con indubbi benefici anche per l'attività amministrativa.

L'Assessore, visti i risultati positivi, propone di prorogare per ulteriori due anni la sperimentazione rivolta ai suddetti beneficiari, confermando in 20 unità il numero massimo dei dipendenti che effettuano la prestazione lavorativa in telelavoro.

L'Assessore propone, inoltre, di estendere il diritto di accedere al telelavoro, per un numero di ulteriori 20 unità, a tutto il personale dando priorità ai dipendenti che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare debitamente documentate; detti dipendenti sono selezionati, a seguito di apposito bando, in base alla gravità della situazione e secondo i seguenti criteri di priorità, ai quali la direzione del personale assegna dei punteggi cumulabili, per la formazione della relativa graduatoria:



- disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro o, comunque, la permanenza nei locali dell'amministrazione;
- esigenze di cura di figli, coniuge o altri familiari conviventi per disabilità o patologie diverse dalle gravi patologie;
- figli minori di otto anni, con precedenza al genitore solo;
- figli di età compresa tra otto e diciotto anni, con precedenza al genitore solo;
- assistenza a parenti o affini entro il terzo grado, con handicap accertato ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge n. 104/1992, nel caso in cui il dipendente sia l'unica persona a poter dare assistenza;
- distanza dell'abitazione dalla sede di lavoro.

Le strutture organizzative presso le quali sono incardinati i dipendenti che manifestano la volontà di accedere al telelavoro ne valutano la fattibilità, verificando la presenza di attività telelavorabili nonché la compatibilità dell'intervento con la funzionalità della struttura; in caso di esito positivo, predispongono il relativo progetto, che deve essere sottoposto alla valutazione del Servizio per il coordinamento degli adempimenti in materia di salute e sicurezza del lavoro e sottoscritto dal dirigente della struttura, dal responsabile del progetto nonché dal dipendente per accettazione.

Il progetto, che non deve prevedere costi per l'Amministrazione e la cui durata non può essere superiore a un periodo complessivo di ventiquattro mesi, deve essere portato a conoscenza della Direzione generale dell'organizzazione e del personale.

Durante il periodo di telelavoro, il personale interessato continua a essere gestito dalla struttura di appartenenza che regola l'orario di lavoro nel rispetto delle norme vigenti, controlla le prestazioni effettuate, garantisce il livello di informazione e di comunicazione istituzionale previsto per tutto il personale; sulla medesima struttura ricade la responsabilità della realizzazione del progetto.

Al personale in telelavoro continuano ad applicarsi gli istituti previsti dal contratto, compresi l'orario di lavoro, la maturazione dei buoni pasto e le assenze; non è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario o l'attribuzione di incarichi comportanti o meno la titolarità di posizioni organizzative.

L'Assessore propone che durante la sperimentazione sia effettuata, a cura della Direzione generale del personale, la valutazione in ordine ai risultati ottenuti, in vista dell'introduzione del telelavoro in via permanente all'interno dell'Amministrazione.



Per le stesse motivazioni che hanno portato all'introduzione del telelavoro, infine, l'Assessore evidenzia l'interesse a sperimentare nell'Amministrazione regionale altre modalità di lavoro flessibile come lo smart working o lavoro agile.

L'Assessore riferisce che le Organizzazioni sindacali rappresentative sono state informate con nota 26405 del 11.9.2018.

La Giunta regionale, udita e condivisa la proposta dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione e acquisito il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'organizzazione e del personale

DELIBERA

- di prorogare la sperimentazione del telelavoro nell'Amministrazione regionale per ulteriori due anni, continuando a garantire la possibilità di accesso al telelavoro ai dipendenti affetti da grave patologia o conviventi con familiari sempre affetti da gravi patologie che hanno una documentata necessità di assistenza continua, confermando il numero massimo di 20 unità, comprensive di quelle già inserite nei progetti attivati e in corso;
- di estendere il diritto di accedere al telelavoro, per un numero di ulteriori 20 unità, a tutto il personale dando priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare debitamente documentate, selezionati, a seguito di apposito bando, in base alla gravità della situazione e secondo i criteri di priorità definiti in premessa, ai quali la direzione del personale assegna dei punteggi cumulabili, per la formazione della relativa graduatoria;
- di disporre che, per l'accesso al telelavoro:
 1. le strutture organizzative presso le quali sono incardinati i dipendenti interessati ne valutino la fattibilità, verificando la presenza di attività telelavorabili nonché la compatibilità dell'intervento con la funzionalità della struttura;
 2. le stesse strutture predispongano il relativo progetto, che deve essere sottoposto alla valutazione del Servizio per il coordinamento degli adempimenti in materia di salute e sicurezza del lavoro e sottoscritto dal dirigente della struttura proponente, dal responsabile del progetto nonché dal dipendente per accettazione;
 3. il progetto, che non deve prevedere costi per l'Amministrazione e la cui durata non può essere



superiore a un periodo complessivo di ventiquattro mesi, deve essere portato a conoscenza della Direzione generale dell'organizzazione e del personale.

- di stabilire che, durante il periodo di telelavoro, il personale interessato continui a essere gestito dalla struttura di appartenenza, sulla quale ricade la responsabilità della realizzazione del progetto, la quale regola l'orario di lavoro nel rispetto delle norme vigenti, controlla le prestazioni effettuate, garantisce il livello di informazione e di comunicazione istituzionale previsto per tutto il personale;
- di disporre che al personale in telelavoro continuo ad applicarsi gli istituti previsti dal contratto, compresi l'orario di lavoro, la maturazione dei buoni pasto e le assenze, e che agli stessi non sia consentita l'effettuazione di lavoro straordinario o l'attribuzione di incarichi comportanti o meno la titolarità di posizioni;
- di dare mandato all'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione affinché, entro l'anno, si proceda ad una verifica della sperimentazione, per una eventuale estensione dei posti disponibili e per definire ed avviare un progetto sperimentale di smart working o lavoro agile.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Direttore Generale

Alessandro De Martini

Il Presidente

Francesco Pigliaru