

LAVORO AGILE

Città di Torino e telelavoro: "Ecco come sperimentiamo lo smart working"

di Giuseppe Ferrari, vicedirettore generale, Comune di Torino

05 Set 2017

5 settembre 2017

La città di Torino, che conta circa 9 mila dipendenti, ha sperimentato con successo l'attuazione del telelavoro con 43 postazioni attive (di cui tre all'estero), con altre 13 previste per l'autunno e si è dotata di una vera e propria Agenda Smartworking. Ecco i progetti avviati e quelli in vista



Questo sito utilizza cookie per raccogliere informazioni sull'utilizzo. Cliccando su questo banner o navigando il sito, acconsenti all'uso dei cookie. [Leggi la nostra cookie policy.](#) OK

Personaggi

G [Giuseppe Ferrari](#)

Argomenti

B [BYOD](#) G [Giuseppe Ferrari](#) S [smartworking](#) T [telelavoro](#)

La Città di Torino da anni lavora sul tema del lavoro agile nelle sue diverse forme del telelavoro e dello smartworking e con iniziative ulteriori di welfare. All'entrata in vigore dell'attesa norma sul lavoro agile, L. 81/2017, la Città si trova ad aver già messo in campo alcune importanti azioni che sono punto di partenza per l'attuazione della riforma Madia: nei prossimi tre anni, le PA devono permettere ad almeno il 10% dei dipendenti, che ne facciano richiesta, di avvalersi delle nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Per la Città di Torino questo dato significa coinvolgere fino a 900 persone!

Allora andiamo a capire a che punto siamo. **Torino ha sperimentato con successo l'attuazione del telelavoro con 43 postazioni attive (di cui tre all'estero), con altre 13 previste per l'autunno.** Sono molte per un ente locale che, sì ha circa 9.000 dipendenti, ma vede tante attività (vigili, maestre, sportelli) che non sono adatte a questo modo di lavorare. Il telelavoro oggi è mirato a tutelare persone con problematiche familiari e di assistenza (come prevede la norma), ma ha anche dimostrato sorprendenti possibilità di risparmio per l'Amministrazione e la garanzia di un servizio di qualità per il cittadino. Tali progetti intervengono su una situazione di Ente che vede i dipendenti pesantemente diminuiti nei numeri, un'età media di 54 anni e, soprattutto un momento storico di crisi generale in cui è difficile attribuire incentivi economici.

Questo sito utilizza cookie per raccogliere informazioni sull'utilizzo. Cliccando su questo banner o navigando il sito, acconsenti all'uso dei cookie. [Leggi la nostra cookie policy.](#) OK

Dopo il telelavoro, la Città si è dotata di una vera e propria *Agenda Smartworking*, seguita da Elena Miglia e Laura Ribotta. Si tratta di un documento che definisce tempi e modi delle diverse attività e che illustra le diverse linee di intervento, da nuove forme di telelavoro a progetti di smartworking, da azioni formative e di sensibilizzazione alla creazione di task force per la risoluzione di problemi dei dipendenti. Si tratta anche di un buon strumento di comunicazione. Questi istituti, infatti, a Torino stanno diventando parte della vita quotidiana dei dipendenti. Anche grazie al continuo coinvolgimento della parte politica, delle organizzazioni sindacali e del comitato unico di garanzia

Andiamo ad analizzare i tre progetti specifici sullo smartworking:

Edilizia Agile. Nasce in un settore dove da tempo i professionisti esterni potevano effettuare operazioni inerenti l'edilizia privata senza recarsi fisicamente presso gli sportelli: ad esempio le comunissime pratiche di SCIA e DIA e la consultazione dell'archivio edilizio vengono gestite dal cittadino che può collegarsi da dove preferisce in diretta Skype con un esperto della Città, con un notevole risparmio di tempo e denaro. Tutto ciò è stato possibile grazie ad una lungimirante e pluriennale **informatizzazione dell'archivio edilizio**. Da settembre 2016, dopo aver verificato la soddisfazione dei professionisti su questa modalità di lavoro, è stata data la possibilità anche ai dipendenti dell'Area Edilizia Privata di svolgere parte della propria attività in luogo diverso dall'ufficio. I lavoratori sono stati individuati su base volontaria partendo da coloro che per primi stavano erogando servizi a distanza. Nella prima fase sperimentale i lavoratori hanno utilizzato strumenti personali (BYOD, bring your own device), compresa la rete internet, garantendo la sicurezza dei dati trattati. Il progetto ad oggi vede coinvolta una ventina di dipendenti con differenti possibilità di lavoro a distanza da uno a tre giorni a settimana. Quindi vantaggi per tutti: il cittadino non esce dall'ufficio e risparmia tempo e soldi, il dipendente lavora con maggiore concentrazione e utilizza, conscio della fiducia accordata, un importante strumento di benessere organizzativo. E per gli altri cittadini meno traffico e

Questo sito utilizza cookie per raccogliere informazioni sull'utilizzo. Cliccando su questo banner o navigando il sito, acconsenti all'uso dei cookie. [Leggi la nostra cookie policy.](#) OK

6 SMART Nel settore gestione di fondi europei (partecipazione ai bandi, preparazione progetti etc...) è attivo invece da inizio 2017 il progetto "6 Smart" con la possibilità di svolgere in remoto l'attività lavorativa fino ad un massimo di 6 giorni mensili. Partecipa alla sperimentazione l'intero gruppo di lavoro, figure apicali comprese (quadri e dirigente). Le attività svolte dal personale interessato dal progetto includono attività di ricerca, confronto anche su scala internazionale, creazioni di reti interne e sul territorio oltreché attività "desk" relative alla gestione e rendicontazione dei fondi europei. Il gruppo è costituito da dipendenti dinamici e altamente scolarizzati e risulta terreno fertile per la sperimentazione finalizzata all'introduzione generale nell'Ente dello SW.

Smartcare. Progetto di benessere organizzativo, rivolto ad un piccolo ufficio che gestisce, per lo più telefonicamente, pratiche legate a situazioni di gravi patologie dei dipendenti.

I 3 progetti pilota sono monitorati tramite la somministrazione di questionari, con la finalità di raccogliere le impressioni dei partecipanti nel loro complesso, valutare l'impatto organizzativo del progetto e trarre conclusioni e suggerimenti per il miglioramento. Il primo questionario, somministrato ancor prima di cominciare l'attività, ha riguardato le aspettative dei lavoratori nei confronti della sperimentazione, il secondo dopo tre mesi si è concentrato sul monitorare l'andamento delle aspettative e valutare l'impatto ambientale degli spostamenti evitati. Il terzo, dopo oltre 6 mesi, valuterà le impressioni dei lavoratori sul funzionamento reale del progetto e avrà un focus su chi riveste il ruolo manageriale, in particolare per capire le problematiche della gestione di un team a distanza. E la valutazione all'esterno di questo modo di lavorare in una Pubblica Amministrazione. Ci è sembrato importante non solo avviare i progetti ma seguirli come personale nella loro attuazione.

Telelavoro in emergenza in accordo con le organizzazioni sindacali, si è definito di sperimentare per dipendenti che abbiano gravi necessità personali o esigenze

questo modo non ricorre, in un'ottica di benessere organizzativo, ad istituti contrattuali non retribuiti e per l'Amministrazione viene garantita la continuità nel lavoro svolto ed una maggiore efficienza. Ha interessato ad oggi tre dipendenti che hanno utilizzato mezzi e rete propria.

Il futuro

Con contrattazione integrativa, la Città ha già definito di consentire a tutti i lavoratori che abbiamo mansioni che lo consentano, la possibilità di lavorare in smartworking fino a tre giorni al mese. L'amministrazione si propone di attuare, prima di questo allargamento su grandi numeri di personale, un'azione di formazione e informazione su tutta l'azienda a partire dai livelli direzionali. Anche a questo fine, la Città ha partecipato al bando del Ministero delle Pari Opportunità "Lavoro agile per il futuro della PA", in collaborazione con ANCI Piemonte, Città Metropolitana di Torino e altri 12 Comuni piemontesi. L'ambizione del progetto presentato è quella di portare un cambiamento culturale all'interno delle pubbliche amministrazioni coinvolte e organizzare un sistema di scambio di postazioni di lavoro tra le PA al fine di minimizzare gli spostamenti casa lavoro dei dipendenti.

La strada è lunga e anche per evitare critiche da parte dell'opinione pubblica, questi differenti modi di lavorare non possono che passare da una attenta attribuzione e verifica di obiettivi di breve e medio periodo. Alcuni risultati sono tuttavia stati raggiunti e lo dimostrano le parole di una collega che ha potuto usufruire dello strumento di telelavoro temporaneo:

"L'aver trovato nel contesto lavorativo attenzione e "cura" anche agli aspetti personali, che mi hanno indotta a richiedere il telelavoro temporaneo, hanno infatti accresciuto il mio senso di appartenenza all'Ente, la mia motivazione sul lavoro e anche "l'orgoglio" di far parte di un'Amministrazione, che ha reso possibile una conciliazione felice dei tempi di lavoro e di vita".