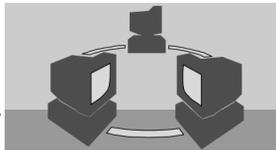


## L'esperienza

6

Piazza: controlli sull'autocertificazione

Il ministro per la Funzione Pubblica, Angelo Piazza, ha predisposto una direttiva in materia di controlli sulle autocertificazioni. Il provvedimento mira al monitoraggio del fenomeno delle false autocertificazioni non veritiere, al fine di applicare le sanzioni penali previste. Controlli a campione in alcuni settori particolarmente delicati, come la sanità, la previdenza sociale, il diritto allo studio e l'edilizia agevolata.



«Comuni a prova di Millennium bug»

Secondo l'Autorità per l'informatica nella P.A. una larga fetta dell'amministrazione e i maggiori comuni sono a prova di Millennium bug. Con una spesa di 350 miliardi per rinnovare i sistemi informatici, ha raggiunto la sostenibilità operativa l'80% delle amministrazioni per quanto riguarda l'hardware, il 57% per il software. Il monitoraggio ha coinvolto 71 amministrazioni centrali.

LA SCELTA PER MOTIVI DI FAMIGLIA (65%), DI SALUTE (18%), O PER NON LASCIARE LA PROPRIA CITTÀ. POSITIVI I RISULTATI: SODDISFATTI SIA I "PIONIERI" CHE I DIRIGENTI

## Il caso

F in dal nostro insediamento in Regione Lombardia, ci siamo posti come finalità programmatiche prioritarie la modernizzazione della struttura organizzativa, gestionale e logistica dell'Ente.

Tutti gli addetti ai lavori e, purtroppo, chiunque avesse avuto bisogno di rapportarsi con un ufficio pubblico, ricorderanno certamente quanto fosse problematico il rapporto con le amministrazioni pubbliche solo quattro o cinque anni fa, e la Regione Lombardia non era certo un'eccezione. Questo perché, in passato, l'attività amministrativa era poco centrata sul conseguimento dei risultati attesi e sull'efficacia dei servizi resi, privilegiando, viceversa, l'adempiimento di procedure burocratiche che spesso «ingessavano» l'azione amministrativa e nel frattempo demotivavano i dipendenti e i dirigenti pubblici. Per raggiungere gli obiettivi di efficacia ed efficienza in una struttura complessa come quella della Regione Lombardia, si è reso necessario adottare strumenti fortemente innovativi che rivoluzionassero il concetto del lavoro nell'Ente pubblico.

Nel 1996, con la legge regionale n. 16 che disciplina l'ordinamento della struttura organizzativa e della dirigenza, abbiamo dato il via ad un nuovo modello basato sulla separazione dei ruoli tra chi gestisce e chi governa, su una forte responsabilizzazione dei ruoli a tutti i livelli, soprattutto dirigenziali, su modalità di lavoro per progetti e obiettivi, sulla valutazione delle prestazioni, e quant'altro.

Abbiamo inoltre attuato un nuovo assetto logistico delle sedi regionali distribuite sul territorio lombardo, per eliminare inutili e costose frammentazioni e facilitare l'incontro tra la Regione e le esigenze dei cittadini.

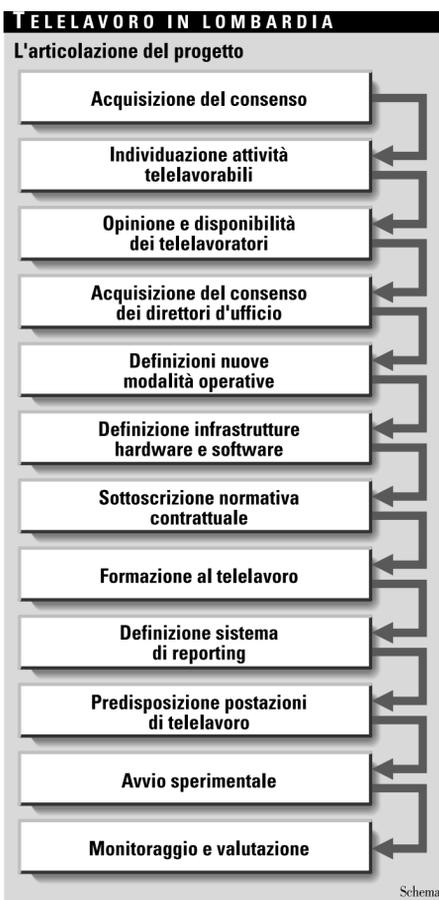
All'interno di questo ampio processo, è stato quasi consequenziale iniziare a pensare a forme di lavoro alternative rispetto a quelle tradizionali.

Il Progetto Strategico Telelavoro in Regione Lombardia è stato avviato nel corso del 1997 con lo scopo di verificare le modalità di applicazione del telelavoro all'interno delle nostre strutture; e dopo un approfondito lavoro di studio ed analisi, oltre che di confronto con le organizzazioni sindacali, alla fine del 1998 siamo partiti con una sperimentazione che ha coinvolto in tutto dodici persone con mansioni varie, a partire dai collaboratori d'ufficio, dai contabili e finanche da un geologo.

# Telelavori in corso

## Un progetto sperimentale alla Regione Lombardia

DONATO GIORDANO - Assessore agli Affari generali e al Personale della Regione Lombardia



A tutti i telelavoratori è stata fornita una postazione di lavoro presso il proprio domicilio con una linea telefonica dedicata, intestata all'amministrazione regionale, indirizzo e-mail e tutto quanto potesse servire al collegamento, in tempo reale, con il proprio ufficio.

Le ragioni che ci hanno spinto a sperimentare il telelavoro sono molteplici.

In primo luogo, il fatto di assicurare migliori condizioni di vita ai dipendenti regionali.

Infatti, consentendo loro di svolgere l'attività lavorativa nel proprio domicilio, si realizza una rilevante riduzione degli spostamenti fisici e di conseguenza dei costi di trasporto e della fatica: la maggior

parte dei telelavoratori provengono dalla provincia di Milano, ma qualcuno anche dalla provincia di Bergamo, Mantova, Cremona.

Il telelavoro consente anche un incremento del tempo libero e la possibilità di organizzare la propria giornata lavorativa in modo flessibile e secondo le esigenze personali: l'orario di lavoro è gestito autonomamente dal telelavoratore, che deve garantire una finestra di reperibilità minima di due ore giornaliere concordate con il proprio dirigente oltre che (per il momento) due rientri giornalieri in ufficio nell'arco della settimana per prendere parte a riunioni o a interventi formativi.

Quest'ultima caratteristica è particolarmente vantaggiosa per tutti quei lavoratori che sono di so-

lito ostacolati (se non addirittura impediti) a svolgere la propria attività in modo tradizionale: si tratta, in particolare, di coloro che debbono assistere altri membri della famiglia, quali bambini ed anziani (il 65% del personale addetto al telelavoro ha operato questa scelta per motivi familiari), oppure di coloro che essendo disabili incontrano grandi difficoltà a spostarsi fuori dell'ambito domestico (il 18% ha scelto il telelavoro per motivi di salute), oppure, infine, di coloro che sono fortemente legati al luogo di origine e malvolentieri se ne allontanano per operare in una grande città come Milano.

Anche sul piano gestionale interno si possono conseguire con il telelavoro importanti benefici: un migliore utilizzo degli spazi desti-

nati agli uffici e la riduzione dei costi relativi, anche attraverso la soluzione del «desk sharing», oltre che una più elevata efficienza e flessibilità lavorativa. Tutti i dirigenti che hanno alle proprie dipendenze personale addetto al telelavoro si sono detti ampiamente soddisfatti della sperimentazione effettuata e concordano nel constatare una maggiore efficienza operativa del telelavoratore. Dasegnare, inoltre, la registrazione di un minore ricorso a giorni di malattia o alla richiesta di permessi; tutto ciò si concretizza in un'evidente crescita della produttività individuale trasferita direttamente all'amministrazione regionale che si trova a registrare la creazione di valore aggiunto alla propria attività.

Quindi, alla fine di questo periodo di sperimentazione e verificati i risultati positivi conseguiti, sia sul piano organizzativo interno sia su quello dei benefici per i singoli dipendenti, abbiamo deciso non solo di continuare l'esperienza in corso, ma di estendere il più largamente possibile la pratica del telelavoro nell'organizzazione regionale. Alla fine dell'anno precedente il via la seconda fase della sperimentazione che prevede il coinvolgimento di ulteriori 12 dipendenti, ma l'intenzione è di arrivare a dedicare al telelavoro, una volta giunta a regime, circa il 2% del nostro personale (150 dipendenti).

Il percorso iniziato è sicuramente stimolante e rappresenta una grande sfida per una pubblica amministrazione. Del resto, le nuove tecnologie della comunicazione permettono nuovi modi non solo di lavorare, ma anche di mettere a frutto idee e risorse in modi diversi: lo sviluppo della creatività e dell'autonomia di lavoro registrato durante la sperimentazione, è la prova concreta che è possibile lavorare in maniera più flessibile e più produttiva.

Non ultimo, questo progetto ci consente di posizionarci a livello delle più avanzate situazioni negli Stati Uniti e in Europa, in linea con le indicazioni della stessa Commissione Europea che, con il Libro Bianco di J. Delors e il Rapporto Bangemann, ha elevato il telelavoro al rango di «priorità» e si pone l'obiettivo di far telelavorare, entro il 2000, almeno 10 milioni di persone.

Senza altro un progetto ambizioso, ma assolutamente da perseguire se vogliamo essere protagonisti nella nuova società dell'informazione.

## I SINDACATI

## «Regole condivise, un modello di accordo»

ENZO MORIELLO - Segretario Fp Cgil Lombardia

Nel novembre del '98 accettammo, come organizzazioni sindacali regionali, la sfida di avviare in via sperimentale, in Lombardia, prima fra le regioni italiane, un progetto di telelavoro. L'assenza di disciplina contrattuale nazionale imponeva cautela per trovare un equilibrio tra l'obiettivo della Regione di razionalizzare l'organizzazione e realizzare economie di gestione, e quello di una piena tutela contrattuale per i lavoratori interessati. Il protocollo d'intesa stipulato con l'amministrazione è stato un significativo esempio di come l'introduzione del telelavoro può essere affrontata con più «coraggio» se la ricerca di regole condivise viene assunta come opportunità.

Nel merito dell'accordo vanno sottolineati i seguenti contenuti: il ricorso al telelavoro avviene sulla base di un «progetto», e assume così la caratteristica di «lavoro su obiettivi», senza alcun rischio che diventi «a cottimo»; il carattere volontario e reversibile della scelta di adesione, senza modifica del rapporto di lavoro; la verifica della dispo-

nibilità, presso il domicilio del lavoratore, di un ambiente conforme a quanto prescritto dalle norme sulla tutela della sicurezza e della salute, e la possibilità di visite da parte del delegato alla sicurezza; la garanzia della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, sulle attrezzature in dotazione e sul loro uso; l'individuazione di una fascia di reperibilità condivisa all'interno dell'orario obbligatorio; la garanzia delle pari opportunità di formazione per l'evoluzione professionale, oltre la formazione specifica per il telelavoro; la garanzia dell'esercizio dei diritti sindacali, compresa la partecipazione all'attività sindacale.

Sulla scorta della positiva esperienza andrà attivata la consultazione preventiva sui nuovi progetti preannunciati dalla Regione Lombardia, la concertazione sulle modalità della loro realizzazione e la contrattazione integrativa sugli adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro. Utile sarà anche l'istituzione di un osservatorio congiunto Amministrazione/Rappresentanze sindacali.

PER I FONDI REGIONALI I COMUNI DEVONO PRESENTARE I PIANI ENTRO METÀ NOVEMBRE

## Lazio, assistenza domiciliare 24 ore su 24 ai disabili gravi

MATTEO AMATI - Assessore regionale alle Politiche per la qualità della vita

Scade a metà novembre il termine per la presentazione dei progetti da parte dei Comuni del Lazio che, in collaborazione con le Asl, vogliono partecipare alla ripartizione dei fondi per l'istituzione del Servizio di aiuto personale ai portatori di handicap grave. La deliberazione consiliare n. 547 del 14 luglio 99, apparsa sul Bollettino ufficiale lo scorso 30 settembre, prevede infatti la presentazione delle domande entro 45 giorni a partire dalla data di pubblicazione. Gli operatori del settore possono constatare che il finanziamento di 2.733.000.000 da utilizzare nel '99 (per il 2000 sono già stati stanziati 5 miliardi e 466 milioni, assegnato alla Regione Lazio in base alla legge 162/98 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - dipartimento Affari sociali - consente di realizzare per la prima volta nella nostra regione due so-

stanziali novità per quanto riguarda il sostegno ai disabili gravi: forme di assistenza domiciliare e di aiuto personale anche della durata di 24 ore, inclusi il sabato e la domenica e programmi di aiuto alla persona gestiti in forma indiretta, mediante piani personalizzati. L'utente potrà in questo modo concordare un progetto di assistenza con il Comune di residenza e attuarlo anche attraverso operatori privati specializzati.

E' prevista, inoltre, l'organizzazione di centri diurni sociorabilitativi gestiti in stretta collaborazione con le Asl. Mi rivolgo in particolare agli amministratori comunali e sanitari che stanno lavorando alla redazione dei progetti innanzitutto per ricordare loro che l'attestazione di handicap grave, richiesta dalla legge 162/98, deve essere definita ai sensi dell'art 4 e dell'art 3 comma 3

della legge 104/92. Sottolineo questo aspetto perché la corretta certificazione di handicap grave, fornita dalle commissioni sanitarie, sarà di centrale importanza per l'approvazione dei progetti di sostegno alla persona. Scopo del provvedimento è, infatti quello di garantire il diritto ad una vita indipendente anche alle persone con disabilità permanente e grave limitazione dell'autonomia personale.

Un secondo aspetto che sarà privilegiato nella accettazione dei progetti è quello relativo alla collaborazione tra Comuni e Asl nella progettazione ed erogazione del servizio, con previsione di forte integrazione socio-sanitaria e con la rete dei servizi presenti sul territorio. Un'attività che, se ben realizzata, consente di mettere finalmente al centro dell'iniziativa istituzionale l'utente destinatario del servizio, riunendo le

competenze per il sostegno, in questo caso all'handicap grave e garantendo così in modo migliore i diritti dei cittadini.

Un terzo punto di fondamentale utilità è l'indicazione del numero complessivo dei portatori di handicap grave presenti sul territorio. L'esattezza di questo dato sarà tenuta in considerazione ai fini dell'approvazione dei progetti e servirà per un monitoraggio preciso, utile per la programmazione degli interventi futuri. Saranno quindi tenuti in maggior considerazione tutti quei progetti che coinvolgono le categorie previste all'articolo 9 comma 2 della legge 104/92 (cooperative sociali, organizzazioni di volontariato iscritte negli albi regionali, Ipb, fondazioni e istituzioni private con finalità socioassistenziali) e quelli che prevedono l'impegno degli Enti locali per il parziale finanziamento

dei progetti con fondi del proprio bilancio.

Per l'erogazione del servizio potranno essere utilizzati anche gli obiettivi di coscienza riconosciuti ai sensi della legge 104/92 e della legge regionale 38/96. Nel caso in cui la somma delle richieste dovesse superare la disponibilità del finanziamento il contributo massimo per ogni utente sarà pari a 15.000.000 di lire (per l'assistenza domiciliare e per i piani personalizzati). Il contributo destinato per il comune di Roma è pari a 600 milioni; 200 milioni andranno ai Comuni capoluoghi di Provincia e ai Comuni associati e 100 milioni agli altri Comuni. Il resto del finanziamento sarà destinato alla realizzazione dei centri diurni, con un contributo per ogni struttura che non potrà essere superiore a 100.000.000 di lire e non inferiore a 50 milioni.

## HANDICAP

## Sostegno, 134 centri diurni

I centri diurni per il sostegno all'handicap dislocati nella regione Lazio sono complessivamente 134 così suddivisi: Roma 53; Viterbo 25; Rieti 8; Frosinone 20; Latina 28.

I servizi per l'assistenza domiciliare ammontano a 198 e sono ripartiti come segue: Roma 67; Viterbo 29; Rieti 23; Frosinone 53; Latina 26. Non è disponibile il numero complessivo degli assistiti nella regione a causa di difficoltà informative da parte di alcuni Comuni.

