



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Agenzia per la Coesione Territoriale



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

PON “Governance e Capacità istituzionale” 2014-2020 **Asse 1 - Obiettivo Specifico 1.3 “Miglioramento delle prestazioni della Pubblica Amministrazione”**

Webinar, 29 marzo 2017 - ore 15.00

Progetto “Lavoro agile per il futuro della PA”

Cons. Monica Parrella

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità

Coordinatrice Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità



Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Il progetto: Lavoro “agile” per il futuro della PA

Pratiche innovative per la conciliazione vita/lavoro

Nell'ambito del PON *Governance e Capacità istituzionale 2014/2020* il DPO ha sottoscritto una Convenzione con il Dipartimento della Funzione Pubblica per l'attuazione di un' **azione di sistema finalizzata a sviluppare e diffondere il lavoro “agile” nelle Pubbliche Amministrazioni centrali, regionali e locali dell'intero territorio nazionale.**

Obiettivi principali:

■ **sperimentare in alcune PA percorsi di flessibilità lavorativa, nello spazio e nel tempo**, anche in adempimento degli obblighi previsti dalla Legge 124/2015 con riferimento alla promozione della **conciliazione vita/lavoro**;

■ **diffondere nelle PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro** più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di *policy* e alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Il contesto normativo del Lavoro “agile”

- **Legge 124/2015**

Articolo 14 - “Promozione della conciliazione di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

- **Il DDL sul lavoro autonomo e “agile”**

Approvato della Camera e all' esame del Senato

Il contesto normativo: Legge 124/2015

Articolo 14 - *“Promozione della conciliazione di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*

A chi si rivolge?

A tutte le amministrazioni pubbliche

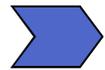
Inoltre, ai sensi dell'art. 14, comma 4, legge n.124 del 2015, gli organi costituzionali, nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, potranno definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi definiti dall'articolo 14.

Quali obiettivi intende raggiungere?

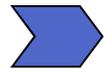
1. Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. «lavoro agile»)
2. Sistemi di monitoraggio delle misure organizzative adottate
3. Servizi di supporto alla genitorialità

Il contesto normativo: Legge 124/2015

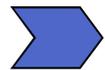
Articolo 14 - *“Promozione della conciliazione di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*



1. Lavoro “agile” Le PA devono adottare misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le cure parentali. Di tali misure devono poter avvalersi, entro tre anni, almeno il 10 per cento dei dipendenti



2. Sistemi di monitoraggio delle misure adottate Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adeguare i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative



3. Servizi di supporto alla genitorialità Ogni PA, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, stipula convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizza, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica

Il contesto normativo: Il DDL sul lavoro autonomo e “agile”

- Il **ddl** collegato alla manovra finanziaria per il lavoro autonomo recante **le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato** è stato approvato dalla Camera dei Deputati nella seduta del 9 marzo 2017. **Il testo ora è all'esame della Senato della Repubblica per l'approvazione definitiva.**
- Con specifico riferimento al Lavoro “agile” il provvedimento è molto rilevante perché fornisce per la prima volta la nozione di una modalità di lavoro oggi già utilizzata da **250.000 persone in Italia, sia pure prevalentemente nelle grandi imprese** (dati Osservatorio *Smartworking* Politecnico di Milano settembre 2016).
- Allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro “agile” è definito ***quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.***
- Da un punto di vista soggettivo si chiarisce che le disposizioni troveranno applicazione sia nel settore privato che nel settore pubblico compatibilmente con quanto stabilito dall'art. 14 della legge 124/2015.

Cosa si intende per lavoro “agile”?



Gli impatti della flessibilità: i benefici



Per i lavoratori

Migliore
conciliazione vita-
lavoro
Maggiore benessere
organizzativo



Per la PA

Riduzione dei costi
Aumento
dell'efficienza

Per la collettività

Servizi più efficienti, riduzione
degli spostamenti e
miglioramento della mobilità
urbana, riduzione delle
emissioni di CO2



Gli impatti della flessibilità: i benefici per la PA

- Riduzione dei tassi di assenza dal lavoro
- Aumento della produttività individuale e del livello di benessere organizzativo complessivo
- Riduzione dei costi di gestione
- Diffusione del senso di appartenenza e coinvolgimento dei singoli rispetto alla *mission* istituzionale
- Riorganizzazione degli spazi e ammodernamento della dotazione informatica

Nuova visione del lavoro pubblico, focalizzata sui risultati e non sui processi massimizzando la produttività, l'innovazione e riducendo al contempo i costi e l'impatto ambientale del lavoro

“Falsi” rischi connessi al lavoro “agile”

Rischio esclusione-
isolamento dalle dinamiche
di ufficio, discriminazione



Il rischio è meno forte rispetto
al telelavoro considerate le
caratteristiche del lavoro “agile”
(mediamente tra 5 e 8 giornate
al mese)

Preclusioni avanzamento di
carriera e stipendiali



In base all’art. 14 della L.
124/2015 c’è un espresso
divieto di discriminazione per
chi si avvale del lavoro “agile”

Rischi trasmissione
dati/informazioni e
mancanza delle risorse
tecnologiche idonee



La digitalizzazione del lavoro
stimola le PA in termini di
ammodernamento

Il Dipartimento per le pari opportunità

L'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri è il **Beneficiario** del progetto ed è responsabile:

- **della programmazione;**
- **della corretta gestione amministrativo-finanziaria;**
- **dell'implementazione;**
- **del monitoraggio fisico, finanziario e procedurale del progetto.**

Il progetto Lavoro “agile” per il futuro della PA: Linee di azione (1/5)

Il progetto prevede 6 Linee di azione

1) Analisi conoscitiva

2) Modalità e strumenti per il lavoro agile (*toolkit*)

3) *Network* nazionale di attori strategici

4) Progetti pilota nelle PA

5) Comunicazione

6) Informazione e sensibilizzazione

Il progetto Lavoro “agile” per il futuro della PA: Linee di azione (2/5)

1) Analisi conoscitiva

Approfondimento normativo per la corretta applicazione del lavoro “agile” nella PA e analisi delle esperienze più significative in tema di lavoro “agile”, sia in ambito pubblico che privato, a livello nazionale e internazionale

➡ **mini collana editoriale**

2) Modalità e strumenti per il lavoro agile (*toolkit*)

Elaborazione di uno strumentario operativo di riferimento per le PA comprensivo di modalità per la valutazione dei risultati raggiunti ➡ ***toolkit* per le PA**

3) *Network* nazionale di attori strategici

Attivazione di un **network nazionale** di attori strategici (rappresentanze di regioni ed enti locali, università, partenariato economico e sociale, enti per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro)

Il progetto Lavoro “agile” per il futuro della PA: Linee di azione (3/5)

4) Progetti pilota nelle PA



Si prevedono interventi di sensibilizzazione e formazione del personale. Particolare attenzione sarà riservata ad iniziative di formazione per il *management* ai diversi livelli, al fine di introdurre processi di innovazione culturale e, più in generale, di change management nelle amministrazioni coinvolte

Il progetto Lavoro “agile” per il futuro della PA: Linee di azione (4/5)

4) Progetti pilota nelle PA

Fase 1 Analisi del contesto

- ✓ Creazione di un gruppo di lavoro interno;
- ✓ Analisi dell'amministrazione, mappatura delle attività e dei processi;
- ✓ Analisi e mappatura del personale e rilevazione dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Fase 2 Definizione del Progetto di Lavoro agile

- ✓ Definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere nel rispetto di quelli prefissati ex art. 14 L124/2015;
- ✓ Definizione delle caratteristiche del progetto generale di lavoro 'agile' attraverso un Piano o regolamento interno;
- ✓ Verifica degli spazi e della dotazione tecnologica.

Fase 3 Avvio della sperimentazione

- ✓ Individuazione del personale da adibire a progetti di lavoro “agile” secondo i criteri di scelta predefiniti;
- ✓ Definizione del progetto individuale di lavoro 'agile', in conformità con quanto indicato nel progetto generale
- ✓ Avvio della sperimentazione.

Monitoraggio e valutazione delle sperimentazioni

- ✓ Predisposizione di un sistema di monitoraggio che consente di ottenere una valutazione complessiva del progetto sperimentale;
- ✓ Definizione di un insieme specifico di indicatori rilevanti, significativi e misurabili rispetto alle proprie caratteristiche strutturali e finalità istituzionali.

Sensibilizzazione e formazione del personale - Azioni di *change management*

Il progetto Lavoro “agile” per il futuro della PA: Linee di azione (5/5)

5) Comunicazione

Realizzazione di uno ➡ **spazio web** dedicato al lavoro “agile” contenente tutta la documentazione di riferimento

All'interno del sito sarà attivata una ➡ **Piattaforma interattiva** dove si potrà accedere al complesso della documentazione prodotta nell'ambito del progetto (piani/regolamenti, modalità attuative utilizzate, materiale formativo, strumenti per il monitoraggio e la valutazione ecc...)

6) Informazione e sensibilizzazione

Realizzazione di ➡ almeno **5 Giornate di lavoro ‘agile’** in città italiane (modello Comune di Milano) coinvolgendo PA e aziende private per far sperimentare ai propri dipendenti la possibilità di lavoro delocalizzato.

Azioni per informare sulle pratiche di SW e sensibilizzare rispetto ai benefici ➡ **Workshop e laboratori tematici**

Obiettivi e risultati attesi

- Rinnovare il lavoro pubblico superando barriere giuridiche e culturali
- Migliorare la *performance* amministrativa superando i limiti spazio - temporali della tradizionale organizzazione del lavoro
- Migliorare il raggiungimento dei risultati dell'azione amministrativa e la produttività
- Promuovere e diffondere l'uso degli strumenti informatici a supporto della prestazione lavorativa, anche al fine di colmare il c.d. *digital divide*
- Contribuire al contenimento della spesa delle pubbliche amministrazioni
- Accrescere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e agire a sostegno della conciliazione dei tempi di vita-lavoro

I principali output del progetto (1/2)

- Approfondimento normativo per la corretta applicazione del lavoro “agile” nella PA nel rispetto delle regole legali e giuslavoristiche generali
- Mappatura delle esperienze realizzate a livello nazionale ed internazionale
- *Toolkit* operativo per la PA volto all’individuazione di modalità e strumenti per l’introduzione del lavoro “agile”
- *Network* di attori strategici
- Spazio web dedicato al lavoro “agile”
- Piattaforma interattiva
- Campagna di promozione

I principali *output* del progetto (2/2)

- Documenti per 15 PA pilota:
 - Report di *check up* organizzativo interno
 - Percorsi di sensibilizzazione e formazione
 - Piani di lavoro “agile” per ciascuna delle PA individuate
 - Set di indicatori per misurare gli effetti della *performance* amministrativa e l’impatto sul personale

- Piano di formazione per le PA destinatarie

- Giornate di lavoro “agile”

- Workshop, laboratori tematici

Stato di attuazione del progetto

Realizzazione della **mappatura delle esperienze in tema di lavoro agile** – *procedura di affidamento in corso*

Approfondimento normativo per la corretta applicazione del lavoro “agile” nella PA – *procedura di affidamento conclusa*

Realizzazione del **logo** e dei **gadget di progetto** – *procedura di affidamento in corso*

Attivazione del **Network nazionale di attori strategici** – *procedura di costituzione in corso*

Preparazione di una *gara europea* per l'affidamento di un servizio integrato di supporto metodologico - operativo per l'attuazione delle seguenti linee di azione (*procedura in corso*):

- individuazione di percorsi operativi di *smartworking* per la PA
- realizzazione di progetti pilota per la sperimentazione di percorsi di *smartworking* nella PA locale
- attività di comunicazione
- realizzazione iniziative di informazione e sensibilizzazione sul tema dello *smartworking*

Qualche esempio di chi sta già sperimentando forme di flessibilità

■ Nel PUBBLICO



COMUNE DI GENOVA



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

■ Nel PRIVATO

INTESA  SANPAOLO



vodafone



 UniCredit

Forme di flessibilità nel privato: analogie e differenze

AZIENDA	PERSONE COINVOLTE IN ITALIA	MODELLO	SEDE
ABB	1.190	1 giorno la settimana 2 giorni al mese	Milano/Bergamo/Genova
American Express	990	2 giorni a settimana	Roma
Barilla	1.600	2 giorni a settimana	*Parma e Mondo
BNL	400	1 giorno a settimana	Roma
Fastweb	1.200	3 giorni al mese	Milano
Finmeccanica	30.000	da definire	
GdF Suez	n° variabile	1 giorno la settimana	Tutte le sedi
Gm	650	10 giorni l'anno	Sede di Torino
Intesa Sanpaolo	3.000	2 giorni alla settimana	Milano
L'Oréal	n.d.	2 giorni al mese	Milano/Torino
Mars Italia	320	libero	Milano
Micron	700	a cadenza occasionale	Sede di Vimercate
Microsoft	800	libero	Milano
Nestlé	circa 1.000	libero	Milano
Philips	79	1 giorno a settimana	Morza
Plantronics	tutti (circa 2.500)	libero	Vimercate
Sanofi	165	1 giorno a settimana	Milano/Roma
Siemens	1.700	libero	Milano
Snam	200	1 giorno la settimana	San Donato Milanese
Subito.it	tutti (circa 100)	1 giorno a settimana	Milano
Tetra Pak	800	libero	Modena
Ubi banca	74	5 giorni al mese	Bergamo
Unicredit	1.800	1 giorno a settimana	Milano
Vodafone	3.500	1 giorno a settimana	Milano

Fonte Osservatorio Smartworking Politecnico di Milano-7 aprile 2016

Il lavoro delocalizzato in...



Con il lavoro delocalizzato
il personale può svolgere la
prestazione lavorativa al di
fuori della sede di lavoro
senza strumenti e
connessioni forniti dalla
Banca d'Italia
compatibilmente con le
esigenze di servizio.

**1 giorno o 2 ½ giornate
a settimana**

**Coinvolti circa 200
lavoratori**

Il lavoro flessibile in...



Obiettivo: coniugare la gestione della vita privata dei colleghi con le esigenze organizzative aziendali

Lavoro flessibile

svolgimento della prestazione

lavorativa in luogo diverso da

quello di assegnazione

**8 gg al mese,
preferibilmente 2 gg a
settimana**

**Coinvolti circa 6000
lavoratori**

Lavoro “agile” per il futuro della PA
Pratiche innovative per la conciliazione vita/lavoro

Grazie per l'attenzione

Cons. Monica Parrella

Dipartimento per le pari opportunità

Coordinatrice Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità

segreteria.interventipariop@governo.it

06-67792491

www.pariopportunita.gov.it