INAF

ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA
NATIONAL INSTITUTE FOR ASTROPHYSICS

Roma 08/11/2019
Prot. 7408
Tit. I Cl. 3
All.: 1

Ai Direttori ed ai Responsabili Amministrativi delle Strutture di Ricerca
Al Comitato Unico di Garanzia
Alle Organizzazioni Sindacali
Ai Dirigenti degli Uffici della Direzione Generale
Alla Coordinatrice del sottogruppo di lavoro per la disciplina dell'orario di lavoro

e, p.c. **Al Presidente**
Al Direttore Scientifico

Loro Sedi

Oggetto: Nota circolare con le prime indicazioni operative in materia di "***lavoro agile***" (o "***smart working***").

Con la presente nota circolare si forniscono le prime indicazioni operative per l'introduzione, nello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", del cosiddetto "***lavoro agile***" o "***smart working***".

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Legge 7 agosto 2015, numero 124, ha introdotto, nell'ordinamento giuridico, nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, che sono tenute, tra l'altro, a sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro mediante la ridefinizione delle modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa (cosiddetto "***lavoro agile***" o "***smart working***"), basate sulla flessibilità e sulla valutazione della prestazione in base agli obiettivi realizzati.
In particolare, l'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, numero 124, prevede, al comma 1, che:

- le "*...amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano*

viale del Parco Mellini, 84
I – 00136 Roma
tel. +39.06.355331
fax +39.06.35343154
www.inaf.it

penalizzazioni ai fini del riconoscimento della loro professionalità e della progressione di carriera...";

- l'adozione "*...delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche...*";
- le "*...amministrazioni pubbliche adeguano, altresì, i propri sistemi di monitoraggio e di 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...*".

L'istituto del "***lavoro agile***" (o "***smart working***") è, altresì, disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, numero 81, che, agli articoli 18 e seguenti, prevede che:

- allo scopo di "*...incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro...*", le amministrazioni pubbliche "*...promuovono il **"lavoro agile"** 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 luoghi di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento delle attività lavorative...*";
- la "*...prestazione lavorativa viene, pertanto, eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva...*".

La "***ratio***" delle disposizioni normative innanzi richiamate è quella di consentire un graduale passaggio dal concetto di misurabilità del tempo lavorativo (che continua a valere per altre forme di lavoro flessibili, quale, a titolo esemplificativo, il telelavoro) a quello della libera organizzazione del tempo di lavoro, legata alla produttività e al raggiungimento di risultati e/o obiettivi prefissati. Lo scopo del legislatore è, quindi, quello di ottimizzare la produttività dell'attività lavorativa, migliorandone l'efficacia e l'efficienza, attraverso un'organizzazione del lavoro non più basata sulla presenza fisica ma sui risultati obiettivamente misurabili e sulla performance.

REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE

Le modalità di svolgimento del "***lavoro agile***" devono essere definite tenendo conto della peculiarità sia della "***Amministrazione Centrale***" che delle singole "***Strutture di Ricerca***" e della necessità di:

- avviare la "***reingegnerizzazione***" di processi e procedure;
- applicare il principio della "***amministrazione diffusa***";
- prevedere interventi di innovazione tecnologica e di dematerializzazione.

Per le finalità innanzi specificate, dopo un lungo e complesso iter procedimentale, che ha coinvolto tutti gli organismi e i soggetti interessati, è stato emanato il "***Regolamento che disciplina il lavoro agile***" [1], allegato alla presente nota circolare per formarne parte integrante (Allegato numero 1), che, in una prima fase, verrà applicato in via sperimentale.

Il testo finale del predetto "***Regolamento***" è il risultato dei contributi, tutti importanti e qualificati, del Presidente, delle due Direzioni, Generale e Scientifica, delle Organizzazioni

1 Cfr. Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2019, numero 63

Sindacali, del Comitato Unico di Garanzia, dei Direttori di Struttura e del Consiglio di Amministrazione.
La fase di sperimentazione consentirà di individuare eventuali problemi e/o criticità, in sede di attuazione della disciplina regolamentare, e di adottare le necessarie, conseguenti misure correttive.

INIZIATIVE PREVISTE

La Direzione Generale sta avviando idonei percorsi formativi al fine di consentire a tutti i dipendenti di conoscere e di assimilare i principi generali dell'istituto in esame, già enunciati in precedenza e di seguito riportati:

- il "***lavoro agile***" è una "*...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...*";
- lo scopo del "***lavoro agile***" è "*...il rafforzamento di un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale, aumentando il benessere del lavoratore e, nel contempo, garantendo la prestazione lavorativa...*".

MODALITA' OPERATIVE

Ogni anno l'Amministrazione emanerà un bando di selezione per l'accesso al "***lavoro agile***" definendo il numero di posizioni messe a concorso nelle diverse Strutture, entro il limite massimo del 25% dei dipendenti in servizio presso ciascuna di esse.
Il personale ammesso a fruire del "***lavoro agile***" verrà individuato su base volontaria. Qualora il numero delle domande pervenute dovesse eccedere il limite massimo stabilito dal vigente Regolamento, come innanzi specificato, verrà predisposta una graduatoria di merito sulla base di criteri prestabiliti.
I dipendenti che intendono fruire del "***lavoro agile***" dovranno predisporre un apposito progetto, indicando i contenuti e le relative modalità di attuazione, in coerenza con l'attività lavorativa svolta e con le esigenze organizzative della Struttura.
I principali requisiti richiesti per l'approvazione del progetto sono:

- la possibilità di delocalizzare l'attività lavorativa oggetto del progetto;
- la possibilità di utilizzare idonei strumenti tecnologici;
- la possibilità di monitorare e valutare i risultati raggiunti e/o gli obiettivi realizzati.

Il progetto dovrà inoltre, contenere, le seguenti indicazioni:

- attività oggetto della prestazione lavorativa;
- misura percentuale del tempo massimo dell'attività lavorativa svolta con la modalità di "***lavoro agile***", comunque non superiore al limite del 49% dell'orario complessivo di lavoro;
- modalità di collegamento e di relazione con superiori e colleghi;
- durata del progetto.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, comma 3 del "***Regolamento che disciplina il lavoro agile***", il Direttore di Struttura o il Dirigente Responsabile dell'Ufficio, sentito il Responsabile dell'unità organizzativa nella quale il dipendente interessato presta servizio:

a) approva il progetto proposto, qualora venga accertata la sussistenza di tutti i requisiti richiesti;
b) rigetta il progetto proposto, qualora lo stesso sia privo di uno o più dei predetti requisiti.

Gli esiti della verifica dei requisiti dei progetti proposti vengono approvati con apposito provvedimento, debitamente motivato, del Direttore di Struttura o del Dirigente Responsabile dell'Ufficio.

Il predetto provvedimento viene pubblicato secondo le modalità all'uopo stabilite dal Direttore di Struttura o dal Dirigente Responsabile dell'Ufficio, al fine di consentire agli interessati di presentare, entro un termine di scadenza all'uopo stabilito, eventuali reclami.
In assenza di reclami o, dopo aver deciso sui reclami con provvedimento adeguatamente motivato, i Direttori di Struttura o i Dirigenti Responsabili degli Uffici stipuleranno, per iscritto, con i dipendenti ammessi a fruirne, gli accordi che definiscono le modalità di svolgimento del "***lavoro agile***", secondo lo schema che verrà successivamente predisposto e trasmesso a cura della Direzione Generale.

FASE A: SPERIMENTAZIONE

E' prevista una fase di sperimentazione della durata di sei mesi, prorogabili.
Al fine di avviare la predetta fase, è tuttavia necessario individuare, preliminarmente, il numero dei soggetti potenzialmente interessati alla fruizione del "***lavoro agile***".
Pertanto, i Direttori di Struttura sono invitati a svolgere una indagine ricognitiva con il predetto scopo e a comunicarne gli esiti, entro trenta giorni dalla ricezione della presente nota circolare, al seguente indirizzo: lavoro.agile@inaf.it.

FASE B: MONITORAGGIO

Ai fini del monitoraggio della fase di sperimentazione, della sua valutazione e della formulazione di eventuali proposte di modifica del Regolamento che disciplina il "***lavoro agile***", questa Direzione Generale procederà alla costituzione di un Gruppo di Lavoro.
Il predetto Gruppo di Lavoro individuerà anche le attività che possono formare oggetto del "***lavoro agile***" e quelle che, invece sono da escludere dalla applicazione del predetto istituto, anche ai fini dell'adeguamento dei sistemi di monitoraggio e di controllo interno.
Gli esiti delle attività svolte dal predetto Gruppo di Lavoro saranno sottoposti all'esame delle Organizzazioni Sindacali, del Comitato Unico di Garanzia e dei competenti Organi di Governo per la eventuale modifica della disciplina vigente in materia.

FASE C: APPLICAZIONE A REGIME

Chiarite e testate le modalità operative, si introdurrà a regime la disciplina del lavoro agile in modo da coinvolgere la percentuale richiesta normativamente di almeno il 10 % dei dipendenti nell'arco di un triennio.

Per qualsiasi eventuale, ulteriore chiarimento in merito alla presente nota circolare è possibile contattare la Dottoressa **Laura FLORA**, inquadrata nel Profilo Primo Tecnologo, Secondo Livello Professionale, e in servizio presso lo "***Osservatorio Astronomico di Trieste***" con le funzioni di Responsabile Amministrativo, ai seguenti recapiti 0403199236/3386456460.

IL DIRETTORE GENERALE
Dottore Gaetano TELESIO