



## *Le Nuove frontiere del benessere organizzativo: il lavoro agile*

*Giornata del benessere organizzativo, 6 febbraio 2020*

*Laura Flora*

## Lavoro agile

### Un nuovo modo di intendere l'Amministrazione pubblica

Vogliamo utilizzare la tecnologia per:

- ▶ aumentare l'efficienza, garantire la trasparenza, economicizzare sulle risorse
- ▶ migliorare la vita lavorativa dei dipendenti = SMART WORKING



(Convegno ICT INAF 2018)

# Lavoro agile - corpus normativo

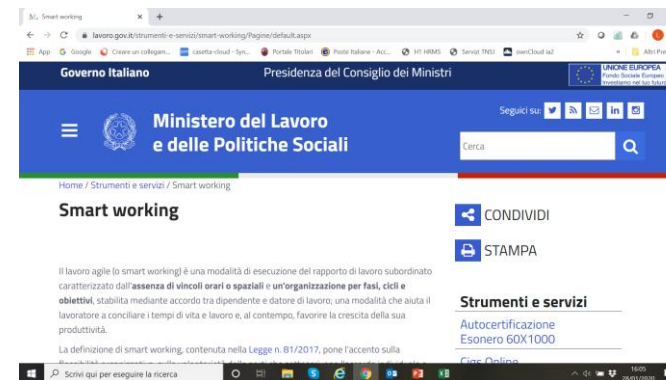
- ▶ [Legge 7 agosto 2015, n. 124](#), articolo 14, commi 1 e 2 delega il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti.
- ▶ [Legge n. 81/2017](#), articoli 18 ss definizione di smart working e disciplina base
- ▶ [Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile](#) a firma del Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra Madia si avvia ufficialmente la stagione del “lavoro agile” nelle Pubbliche Amministrazioni.
- ▶ [Circolare INAIL n. 48/2017](#). Ai lavoratori agili viene garantita la tutela in caso di infortuni e malattie professionali,
- ▶ [Legge n. 145/2018](#), articolo 1 comma 486 inserisce nell'articolo 18 della legge 81/2017 l'obbligo per i datori di lavoro di dare **priorità d'accesso** allo smart working alle **madri** nel triennio successivo al termine del congedo obbligatorio di maternità e ai lavoratori con **figli in condizioni di disabilità** ai sensi della [Legge 104](#).

# Lavoro agile o Smart working?

*Cos'è = 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 l'attività;*  
([Legge n. 81/2017](#))

- ✓ flessibilità organizzativa,
- ✓ volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale
- ✓ utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

Cosa non è = non è il TELELAVORO



# Lavoro agile, perché? motivi e barriere

Dati dell'Osservatorio smart working School of Management Politecnico di Milano



**Migliore conciliazione tra vita privata e professionale 78%**

**Inapplicabile propria realtà 43%**

**MAGGIORE BENESSERE ORGANIZZATIVO 71%**

**Mancata consapevolezza benefici ottenibili 27%**

**Aumento della produttività e qualità del lavoro 62%**

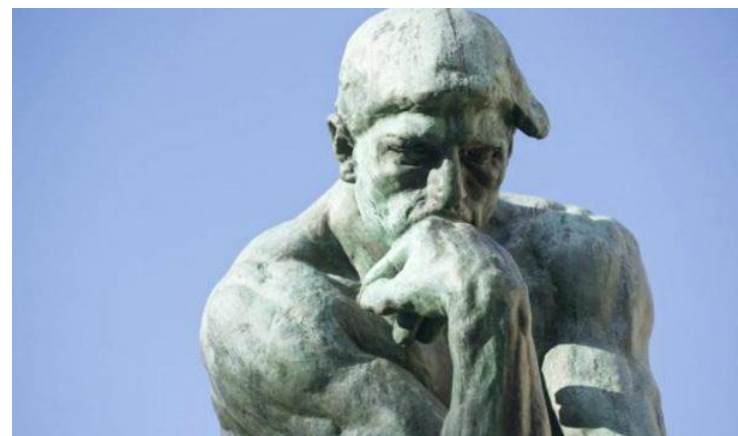
**Presenza di attività poco digitalizzate e tecnologia inadeguata 21%**

# Lavoro agile: criticità



## SCETTICISMO

- ✓ *SCARSA PRODUTTIVITA'*
- ✓ *MINOR COINVOLGIMENTO*
- ✓ *SENSO DI ISOLAMENTO*
- ✓ *MANCANZA DI CONTROLLO*



# Lavoro agile: pilastri e strategia



- I quattro pilastri del lavoro agile:
  - ✓ *Revisione della cultura organizzativa*
  - ✓ *Flessibilità di orari e luoghi di lavoro*
  - ✓ *Dotazione tecnologica*
  - ✓ *Spazi fisici*
  
- carisma, coinvogimento, condivisione (*Manager*)**
  
- autonomia, responsabilizzazione, valorizzazione, fiducia (*Dipendente*)**

# Lavoro agile - principali obiettivi



## **Un cambiamento culturale**

È un approccio che presuppone un profondo cambiamento culturale

✓ Finalità = benessere + produttività

**Benefici per l'ambiente**

**Smart working per smart cities (Enea)**



# Un po' della nostra storia... come nasce il lavoro agile in INAF

- ▶ **Proposta per un Piano Triennale di Azioni Positive INAF 2017-2019 - CUG**

- ✓ *(Del. CdA INAF n. 100/2017 dd. 31 ottobre 2017)*

- **3 - *Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro***

- **Azione 3.2: Sperimentazione di lavoro agile.**

- **Indicatori:**

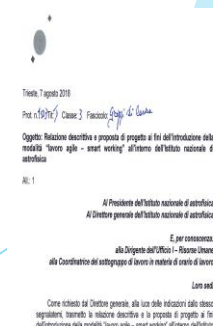
- Documento contenente i risultati della sperimentazione (entro secondo anno).

- Realizzazione di una proposta di regolamentazione che definisca le modalità di applicazione dello smart working nell'ente (entro terzo anno).

# Un po' della nostra storia... come nasce il lavoro agile in INAF



- ✓ Piano triennale di Azioni positive 2017 - 2019 (Del. CdA INAF n. 100/2017)
- ✓ Proposta di progetto LF
- ✓ Sottogruppo di lavoro tematico C- Orario di lavoro
- ✓ Scorporato (analogia telelavoro)
- ✓ Lavoro d'intesa (CUG, OOSS, Direttori, CdA, Presidente, Direttore generale)
- ✓ Regolamento che disciplina il lavoro agile (Del. CdA INAF n. 63/2019)
- ✓ CIRCOLARE
- ✓ Inizio sperimentazione (CUG, DPO)



# INAF e lavoro agile: norme interne



## Regolamento sul "lavoro agile"

VISTA la legge 16 giugno 1998, n. 191, in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il "Codice dell'amministrazione digitale" e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e relativi decreti di attuazione;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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";

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1 giugno 2015, in attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la cura dei dipendenti";

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Atti amministrativi di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di amministrazioni";

VISTO Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 "Riordino degli atti amministrativi";

VISTO il decreto legislativo del 25 novembre 2016, n. 218 "Semplificazioni di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124";

VISTA la Legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante "Bilancio di previsione 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021";

TENUTO CONTO del Contratto collettivo nazionale di lavoro Istruzione e Informazione e delle Organizzazioni sindacali nella riunione nella riunione Integrativa del 20 giugno 2019;

ACQUISITO il parere del "Comitato Unico di Garanzia per la promozione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica";



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

Al 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, nell'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 353331  
Fax +39 06 35343154  
www.inaf.it

CC0

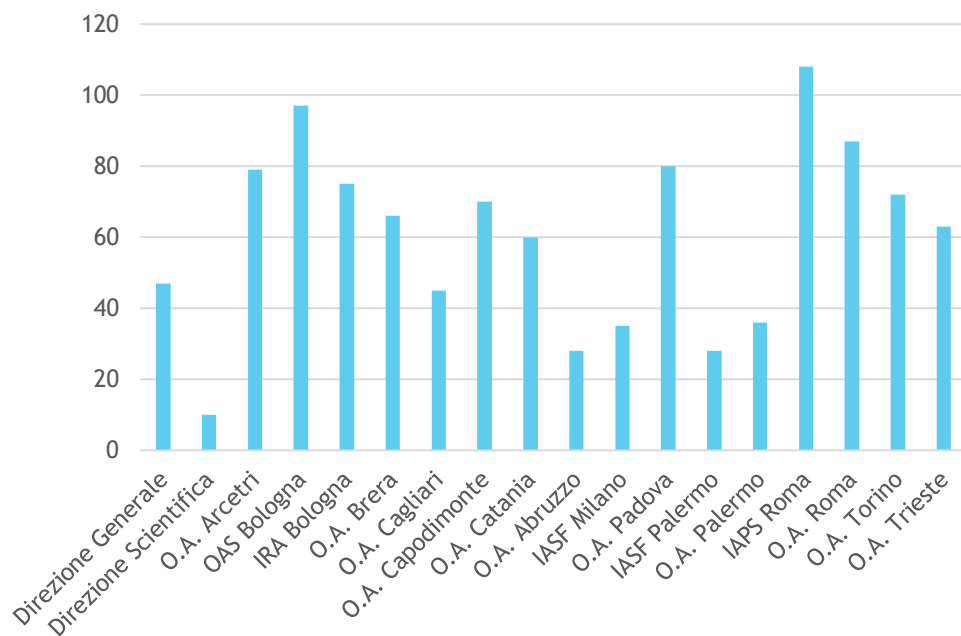
Contenuti  
materia a  
Big Bang

Là dove  
si lavora

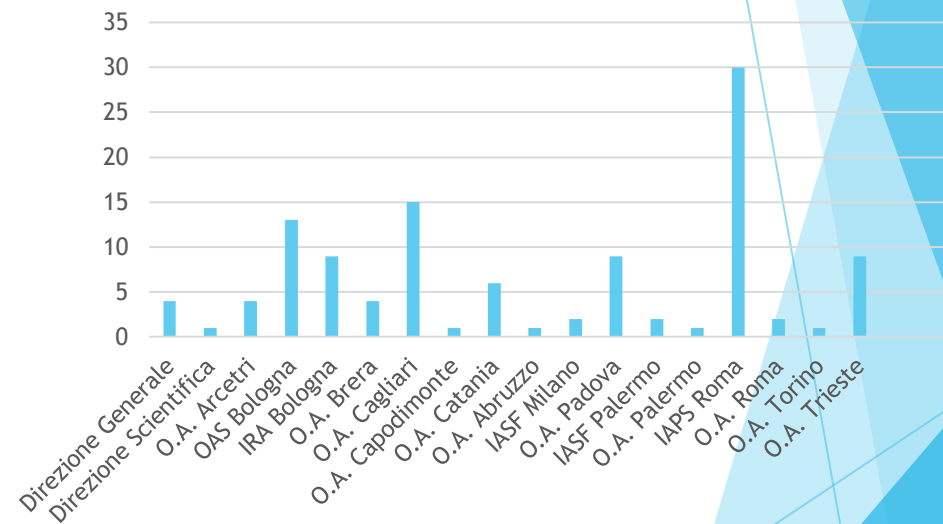
# MONDO INAF TI 1086 TD 114



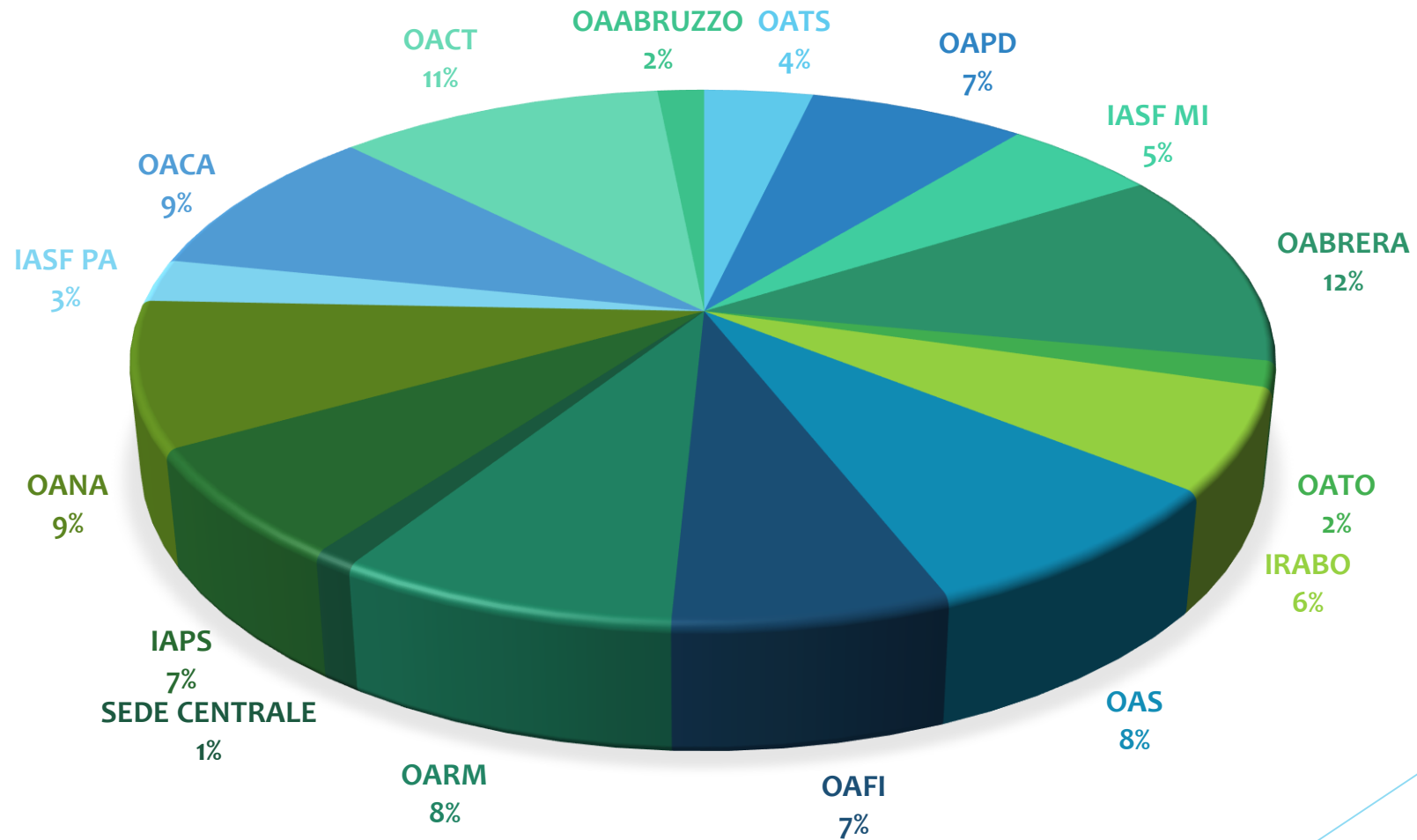
### Dipendenti a tempo indeterminato



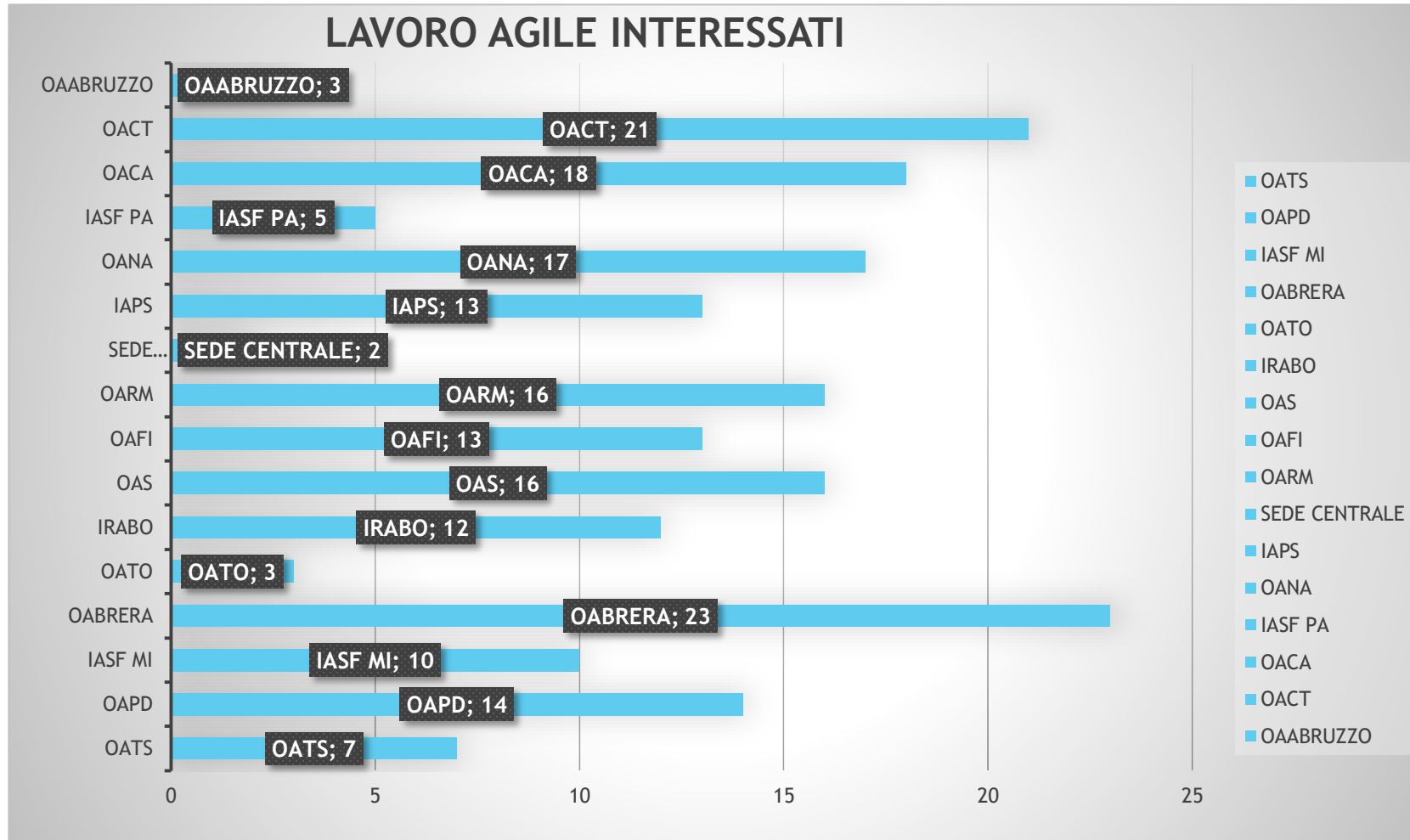
### Dipendenti a tempo determinato



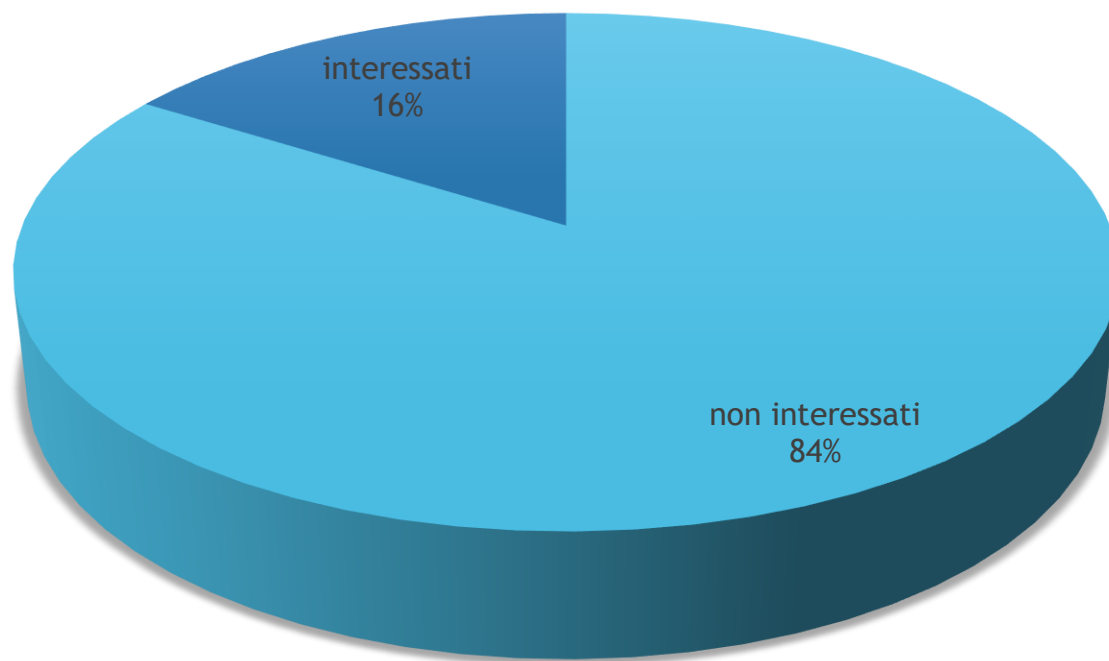
# La platea degli interessati



# La distribuzione geografica

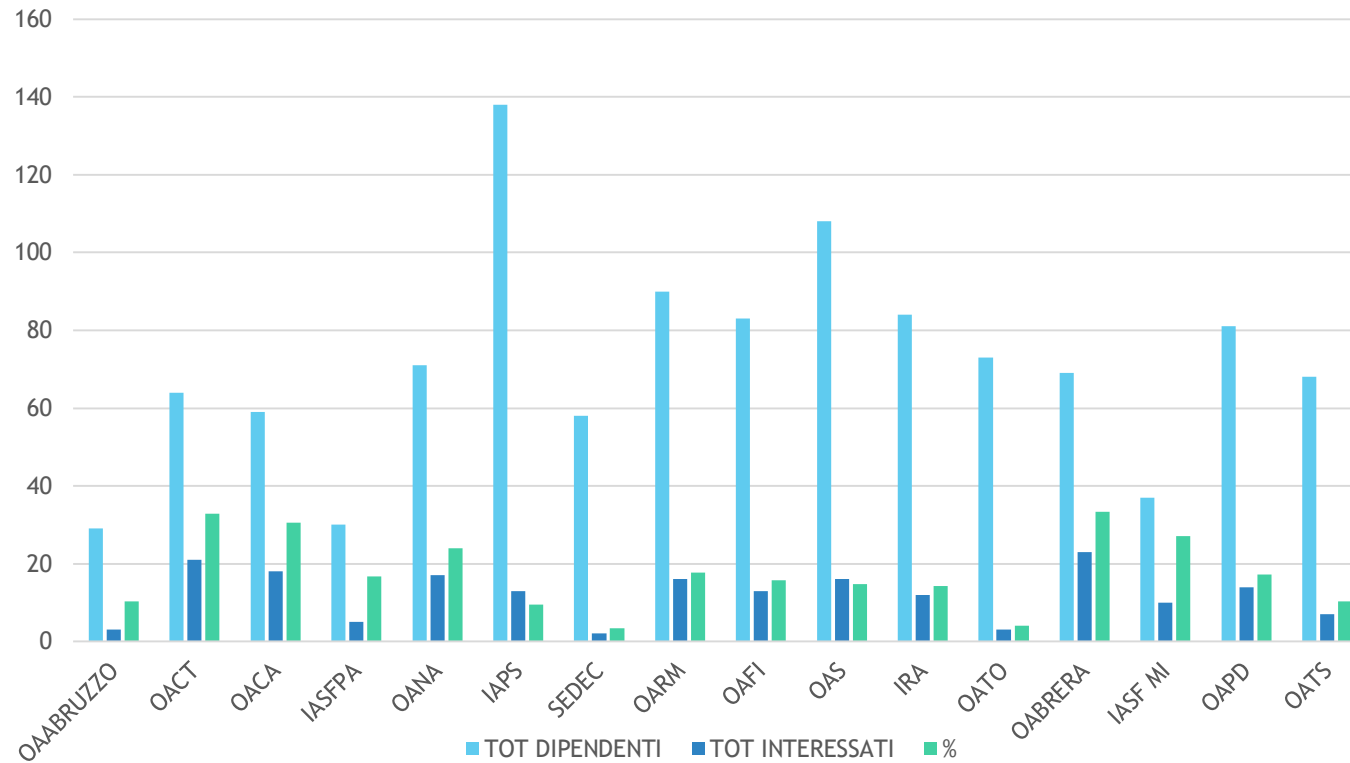


# Interessati e no



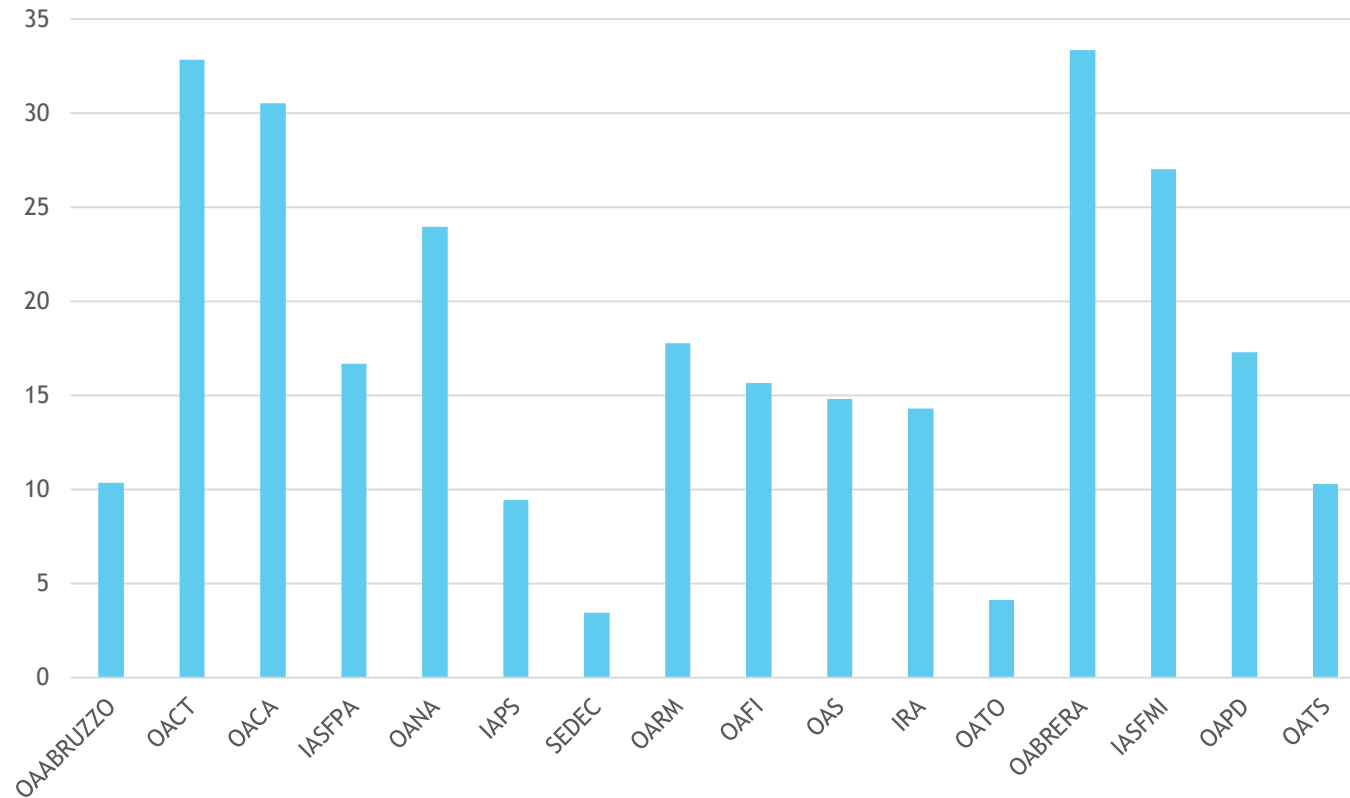
■ non interessati ■ interessati

# La platea degli interessati... per sede





# La platea degli interessati... per sede



OAABRUZZO	10,34
OACT	32,81
OACA	30,5
IASFPA	16,66
OANA	23,94
IAPS	9,42
SEDEC	3,44
OARM	17,77
OAFI	15,66
OAS	14,81
IRA	14,28
OATO	4,1
OABRERA	33,33
IASFMI	27,02
OAPD	17,28
OATS	10,29

# Lavoro agile: sperimentazione



- ▶ Durata: 6 mesi (prorogabile)
- ▶ Modalità di individuazione del personale: bando nazionale con definizione di posizioni per sede
- ▶ Progetto individuale sottoposto al Direttore di struttura che valuta la rispondenza ai requisiti
- ▶ SE eccedono il limite di posizioni stabilite: Commissione nazionale

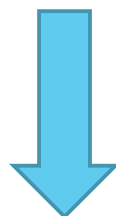
# Formazione e In..formazione mirata



**SNA** *Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Scuola Nazionale dell'Amministrazione



**DIRETTORI DI STRUTTURA**



**RESPONSABILI  
AMMINISTRATIVI**



**CUG e OOSS**

# Lavoro agile... secondo ME



I  
N  
T  
C  
F  
E  
A  
L  
A  
V  
O  
R  
O  
R  
R  
M  
E  
R  
I  
T  
S  
I  
T  
G  
B  
E  
N  
E  
S  
S  
E  
R  
E  
L  
I  
M  
E  
R  
C  
I  
L  
P  
A  
N  
V  
I  
T  
A  
A  
O  
O  
L  
C  
P  
R  
O  
D  
U  
T  
T  
I  
V  
I  
T  
A'  
I  
A  
M  
E  
N  
Q  
U  
A  
L  
I  
T  
A'  
O



# Margherita e... il campo di pallavolo



Osservatorio Astronomico di Trieste  
Astronomical Observatory of Trieste

INAF



# Margherita e... il campo di pallavolo







*Grazie per l'attenzione*

*[laura.flora@inaf.it](mailto:laura.flora@inaf.it)*

