



NUOVI PERCORSI DI SVILUPPO
DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA
DELLA REGIONE SICILIANA



ASSESSORATO REGIONALE
DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO DELLE AUTONOMIE LOCALI

Smart working - definizione normativa e lavoro agile nella Pubblica Amministrazione

Dr. Valerio Langè e Dr. Emilio Gregori

Webinar, 27 maggio 2020



Unione Europea



Repubblica Italiana



Regione Siciliana



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO
SICILIA 2020
PROGRAMMA OPERATIVO



FormezPA

Relatore

Valerio Langè

- Collaboratore della facoltà di Sociologia dell'Università Cattolica di Milano
- Collaboratore di Synergia s.r.l.
- Già assegnista di ricerca presso l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano
- Laureato in Discipline Economiche e Sociali presso l'Università Bocconi di Milano



Relatore

Emilio Gregori

- Partner di Synergia s.r.l.
- Docente e collaboratore per vari corsi di metodi quantitativi c/o UniBocconi, UniCattolica, UniPavia
- Formatore e consulente su temi legati a CUG, Lavoro Agile, benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione.



Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

Discussione



Smart working, lavoro agile, telelavoro, ...

Se state lavorando o avete lavorato fuori ufficio in questo periodo, quando vi siete trovati a spiegarlo a qualcuno (un parente, un amico), cosa gli avete detto? Quale termine avete usato maggiormente: telelavoro, lavoro da casa, smart working, lavoro agile?



Smart

Pensate a cinque cose che vi fa venire in mente la parola "smart", partendo dalle più ovvie e banali...



Agile

Pensate alla caratteristica dell'agilità (o se vi viene più facile a una persona agile) e trovate almeno cinque altri modi per esprimerla



Smart = agile?

Ultimo esercizio: cercate qualche associazione tra le cose che vi vengono in mente con "smart" e i termini che avete usato per descrivere agilità.

Abbinatele e scrivete in chat le coppie che avete trovato



Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

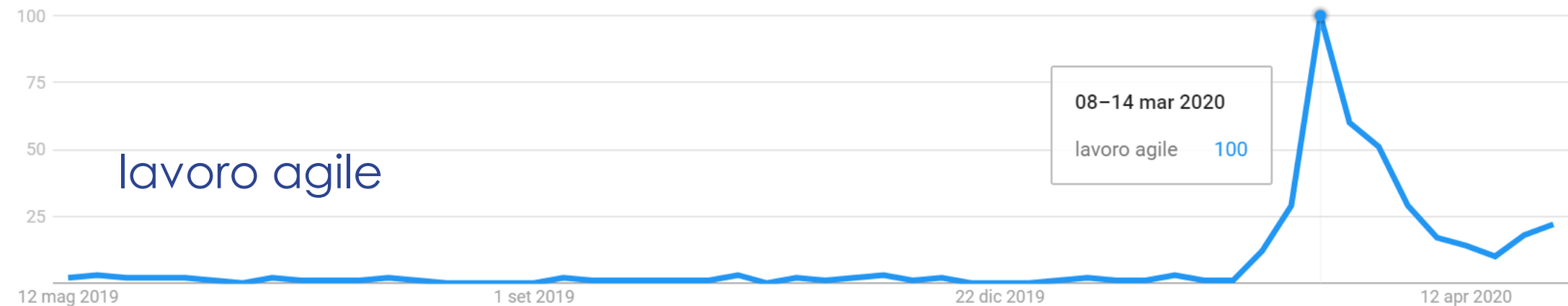
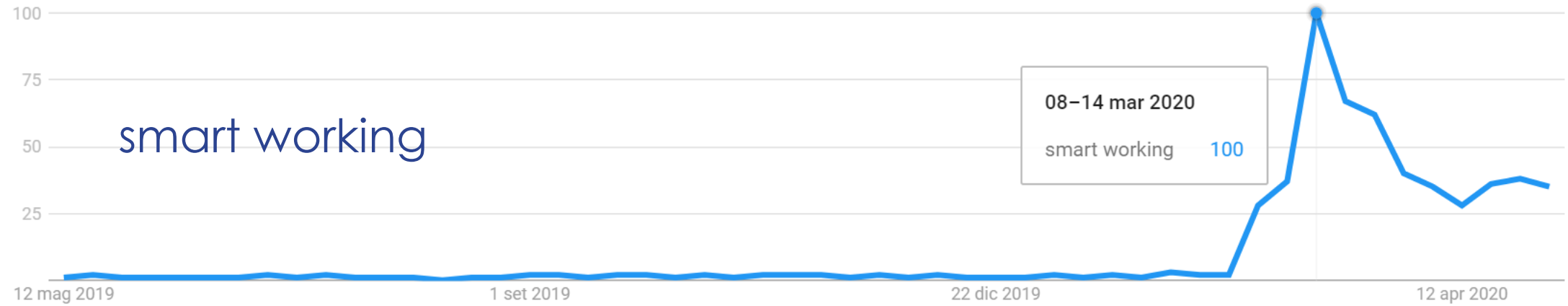
Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

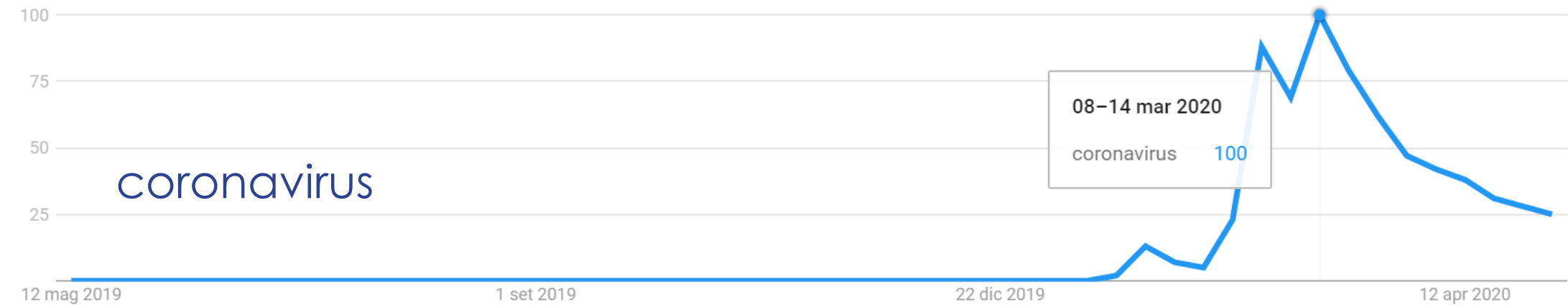
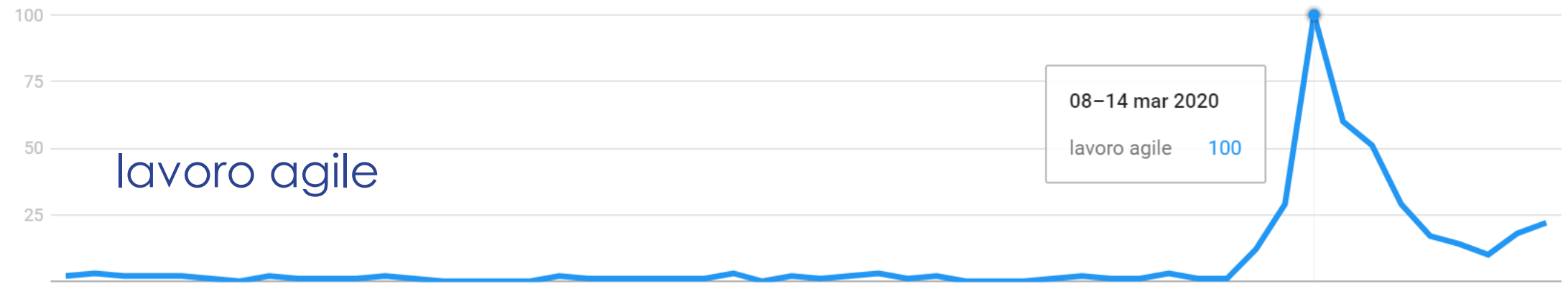
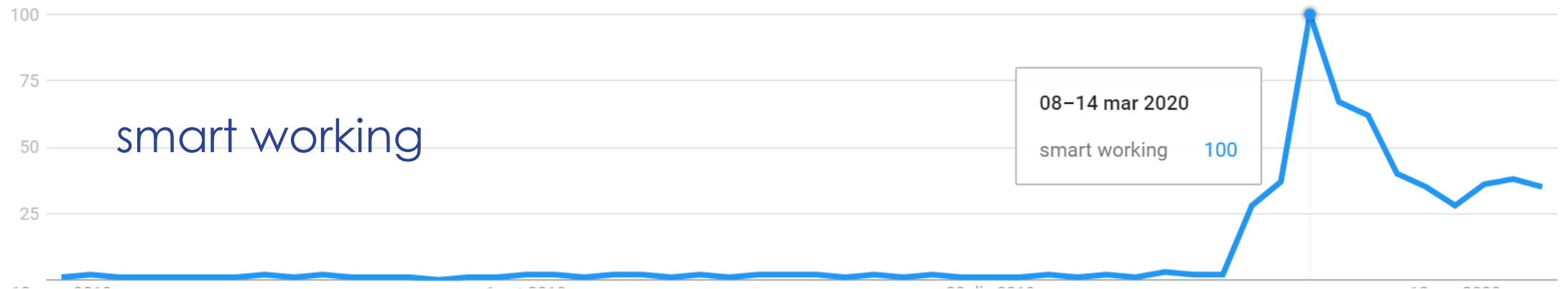
Esempi e casi concreti

Discussione





Dati GoogleTrends 11 maggio 2020



Modalità, competenze, spazi, priorità, ...

Lavoro, Cgil: 8 milioni di italiani in smart working con epidemia Covid-19

Dall'analisi emerge anche che il 60% degli intervistati vorrebbe proseguire l'esperienza di smart working una volta che l'emergenza sarà alle spalle

Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

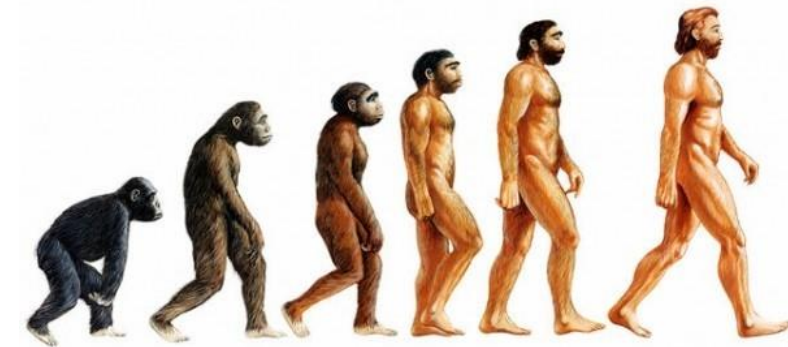
Discussione



Le origini del lavoro agile

Fusione tra

- Utilizzo di strumenti informatici da parte di personale normalmente “mobile” (venditori e manutentori)
- Telelavoro



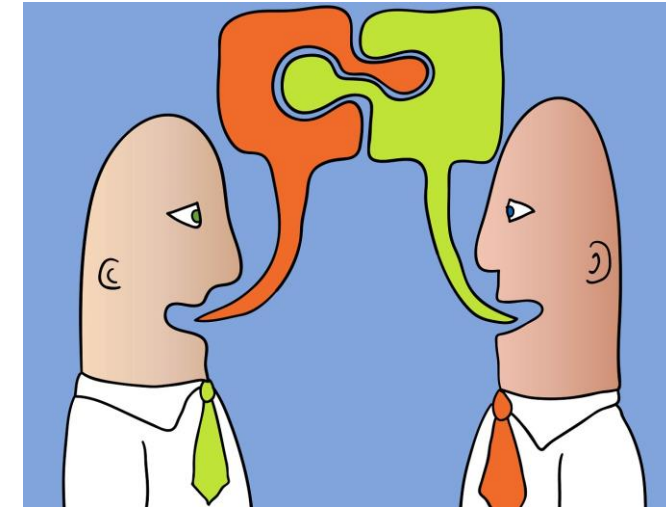
Punti di convergenza e di divergenza

Discussioni e proposte di emendamento su

- orario di lavoro
- volontarietà e ruolo delle OOSS
- scopo del lavoro agile: conciliazione o “autonomizzazione”

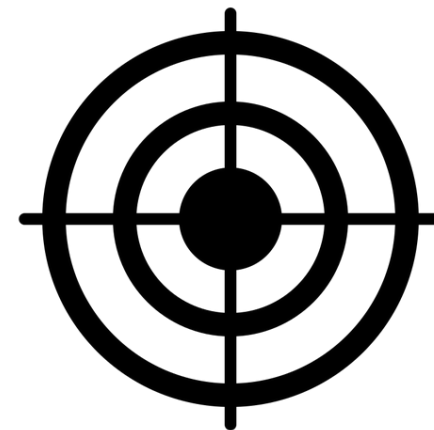
Si concorda su

- strumento (e non tipologia contrattuale)
- a servizio del cambiamento (culturale e tecnologico)



Definizione

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.



La legge 81/2017 dice che il lavoro agile...

...mira a migliorare produttività e benessere

...è per tutti

...non è un obbligo

...non cambia trattamento economico e tutele

...favorisce la conciliazione



Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

Discussione



La legge Madia - obiettivi

- garantire la **conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro** dei pubblici dipendenti,
- favorire il ricorso a part-time, telelavoro, co-working e **smart-working**.
- garantire ai **pubblici dipendenti con figli piccoli o con parenti anziani** la possibilità di fruire di servizi di supporto alla genitorialità

Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

Discussione



Misure organizzative /1

Le modalità possono essere individuate autonomamente da ciascuna Amministrazione in base a

- Caratteristiche dell'organizzazione
- Esigenze di conciliazione dei lavoratori
- Miglioramento della qualità dei servizi erogati



Misure organizzative /2

Fare attenzione a rispettare le norme inerenti

- SSL
- Privacy
- Verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa



Misure organizzative /3

Il lavoro agile non cambia

- natura giuridica del rapporto di lavoro
- posizione
- sede di assegnazione



Misure organizzative /4



Per agevolare l'adesione occorre

- Organizzare il lavoro in base a performance
- Dare priorità a chi è in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare e a chi fa volontariato
- Individuare le attività non compatibili col lavoro agile
- Promuovere corsi di formazione
- Riprogettare gli spazi privilegiando spazi condivisi
- Promuovere uso di tecnologie digitali

Misure organizzative /5



Modalità

- Flessibilità spaziale: lavoro sia nei locali dell'Amministrazione, sia all'esterno
- All'esterno non occorre postazione fissa, ma opportuna individuazione dei locali
- Flessibilità di orario: promuovere il lavoro per obiettivi, possibile controllo del rispetto dell'orario. Fasce di reperibilità/di lavoro obbligatorio
- Dispositivi tecnologici: BYOD?

Misure organizzative /6

COSA BISOGNA DEFINIRE

- Giorni, ore, mesi, anni di durata dello smart working
- Stabilire la frazionabilità della giornata di smart working
- Giorni fissi o giorni variabili?



Indicazioni operative

1. Analisi del contesto
2. Definizione di obiettivi e caratteristiche del lavoro agile
3. Avvio sperimentazione (progetto pilota con poche persone) tenendo conto di
4. Monitoraggio e valutazione (con indicatori rilevanti, significativi e misurabili)



Compatibilità con altri istituti di conciliazione e flessibilità

La direttiva indica espressamente che **non è possibile determinare esclusioni** dal lavoro agile per i lavoratori che usufruiscono del part-time.

Tale circostanza può però essere considerata come **criterio di non-priorità** qualora le richieste eccedano le posizioni disponibili.



Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

Discussione



Benefici (*ipotesi 100 dipendenti e un giorno/settimana*)

20.000 euro risparmiati dai dipendenti

100.000 euro risparmiati dall'azienda

130.000 km non percorsi

3.000 ore non sprecate

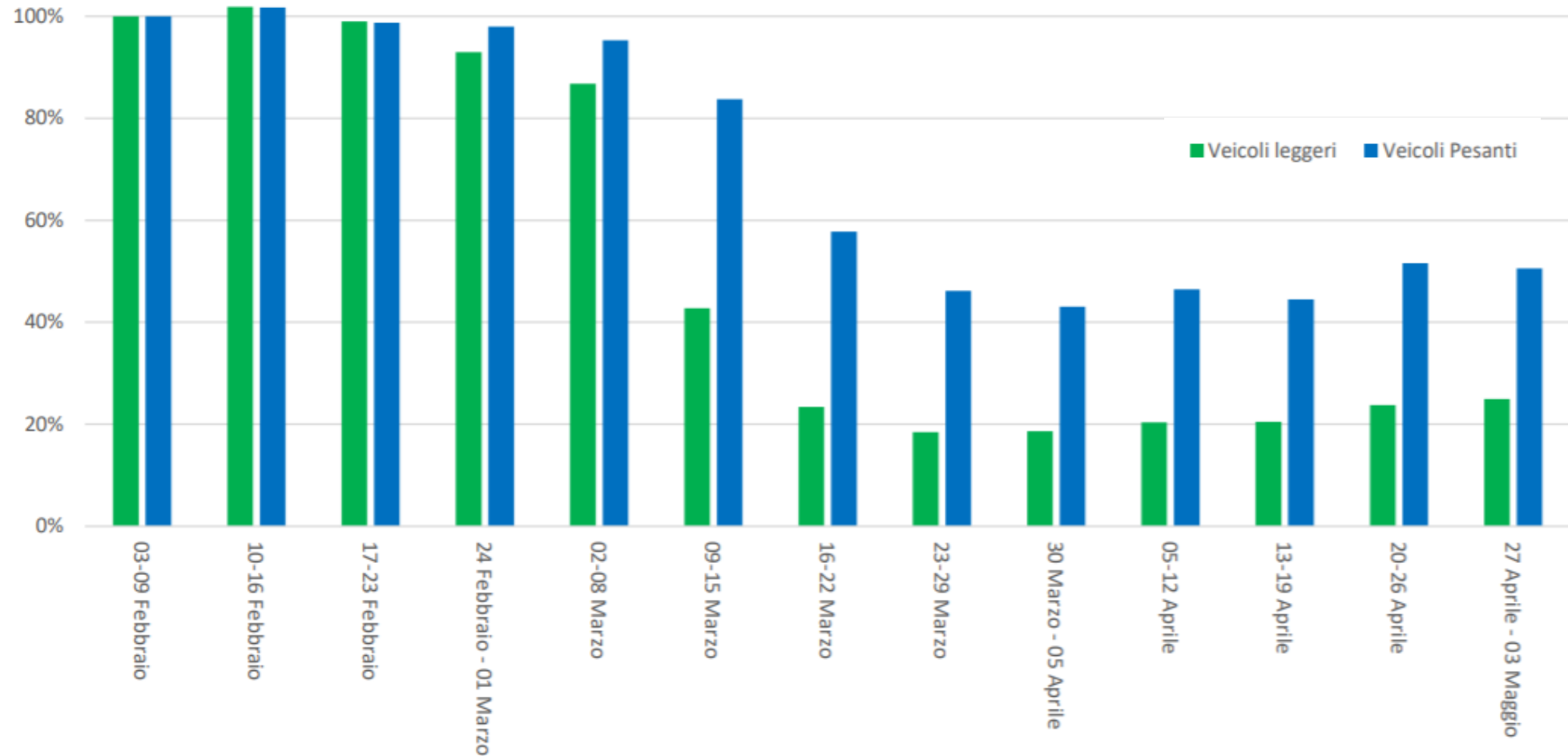
40 tonnellate di CO2 non emesse

8,5 kg di PM10 non emessi

100 kg di NOx non emessi

<https://www.stantec.com/it/news/2018/agile-work-week>

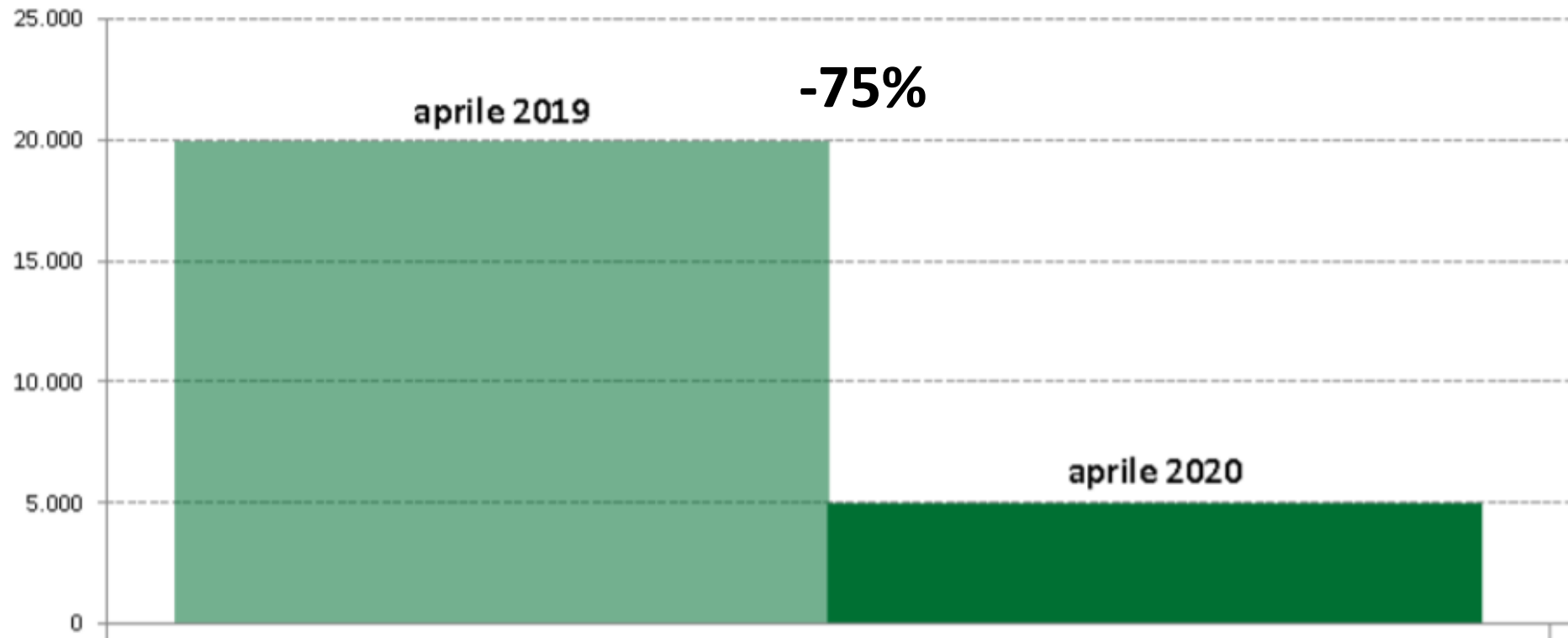
IMR su tutta la rete di rilevamento Anas



Rielaborazione su dati Anas
(normalizzazione a febbraio 2020)

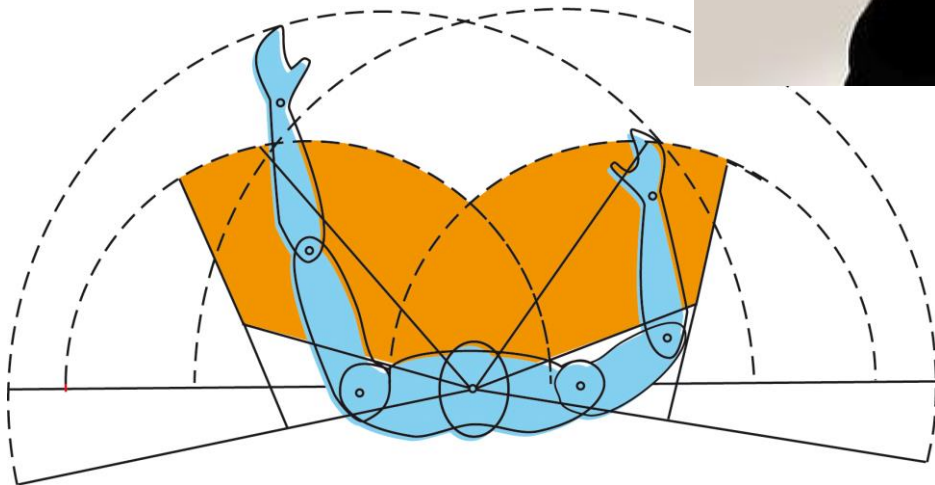
Traffico

IMR veicoli totali aprile 2020 vs aprile 2019 (fonte Anas)



<https://www.stradeanas.it/sites/default/files/Edizione%20speciale%20Osservatorio%20Dati%20consolidati%20Aprile%202020.pdf>

Rischi



Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

Discussione



Il caso «Ponte Morandi»

Problema di mobilità

Problema di continuità per aziende e amministrazioni

Oltre 3.000 lavoratori di imprese e PA in smart working

Alleanza tra imprese e PA



Semplificazioni

- per sei mesi (cioè fino a fine luglio)
- su tutto il territorio nazionale
- ad ogni rapporto di lavoro subordinato

È possibile attivare il lavoro agile

1. inviando al lavoratore l'informativa sulla sicurezza disponibile sul sito di INAIL
2. caricando un file con l'elenco dei lavoratori in smart working sul sito del Ministero del Lavoro

NON serve sottoscrizione e caricamento di ciascun accordo individuale.

Circolare 1/2020

Fine formale della fase sperimentale con il decreto-legge 9/2020, che all'articolo 18, comma 5 prevede che "All'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, le parole "per la sperimentazione" sono soppresse".

Da sperimentazione il lavoro agile diventa quindi la norma.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione chiede

- di dare priorità al lavoro agile sul telelavoro,
- di usare tecnologie cloud e di videoconferenza,
- di non farsi scrupoli sul BYOD,
- di attivare subito un sistema di reportistica.



Consip

Inoltre, grazie al decreto-legge del 2 marzo 2020, numero 9, Consip è autorizzata, fino al 30 settembre, a:

- Aumentare i quantitativi massimi delle vigenti convenzioni-quadro per la fornitura di PC portatili e tablet sino al 50%;
- Svolgere procedure negoziate senza previa pubblicazione di bandi di gara per la fornitura di PC portatili e tablet;
- Svolgere procedure negoziate senza previa pubblicazione di bandi di gara per beni e servizi informatici;
- Raccogliere con modalità completamente automatizzate le offerte presentate sotto forma di catalogo elettronico.

Direttiva 2/2020

Lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro.

Includere quante più attività possibile tra il lavoro agile.

Presenza del personale negli uffici solo se indispensabile.

BYOD garantendo sicurezza e protezione della rete.

Riunioni telematiche.

Ricevimento del pubblico o erogazione diretta dei servizi al pubblico con modalità telematica o appuntamento telefonico o assistenza virtuale.



Il diritto allo smart working (decreto rilancio)

- Almeno un figlio minore di anni 14
- L'altro genitore non è beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa
- L'altro genitore non lavora

Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

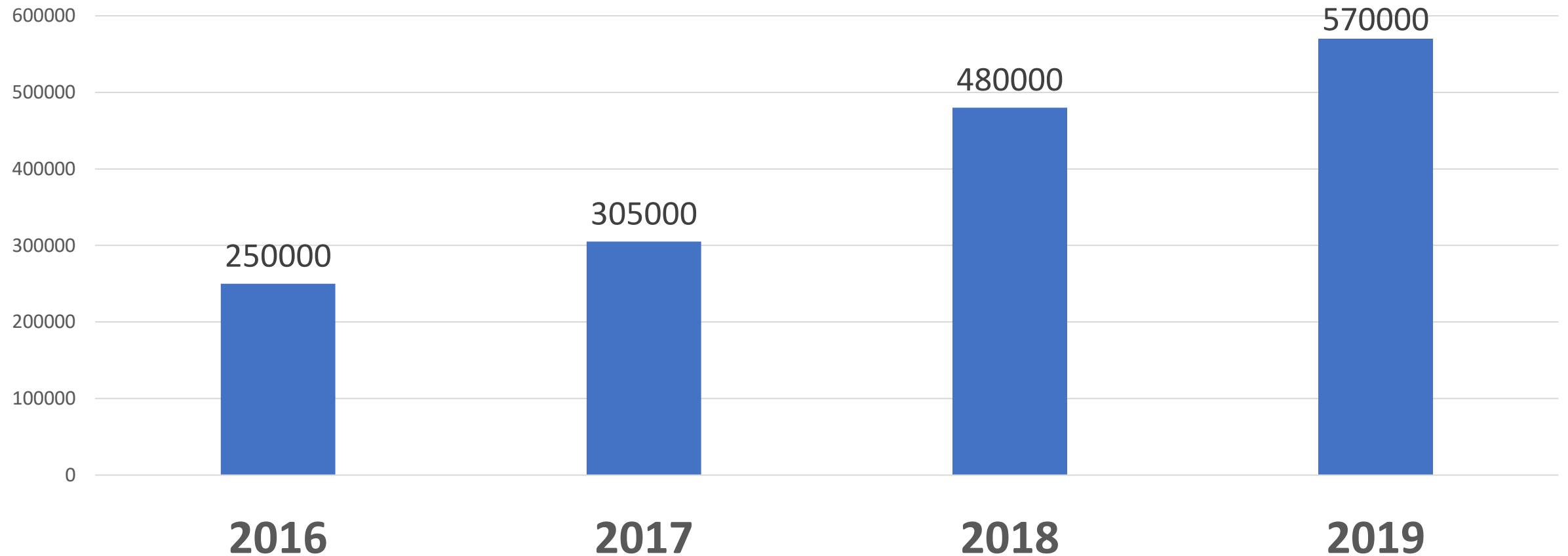
Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

Discussione

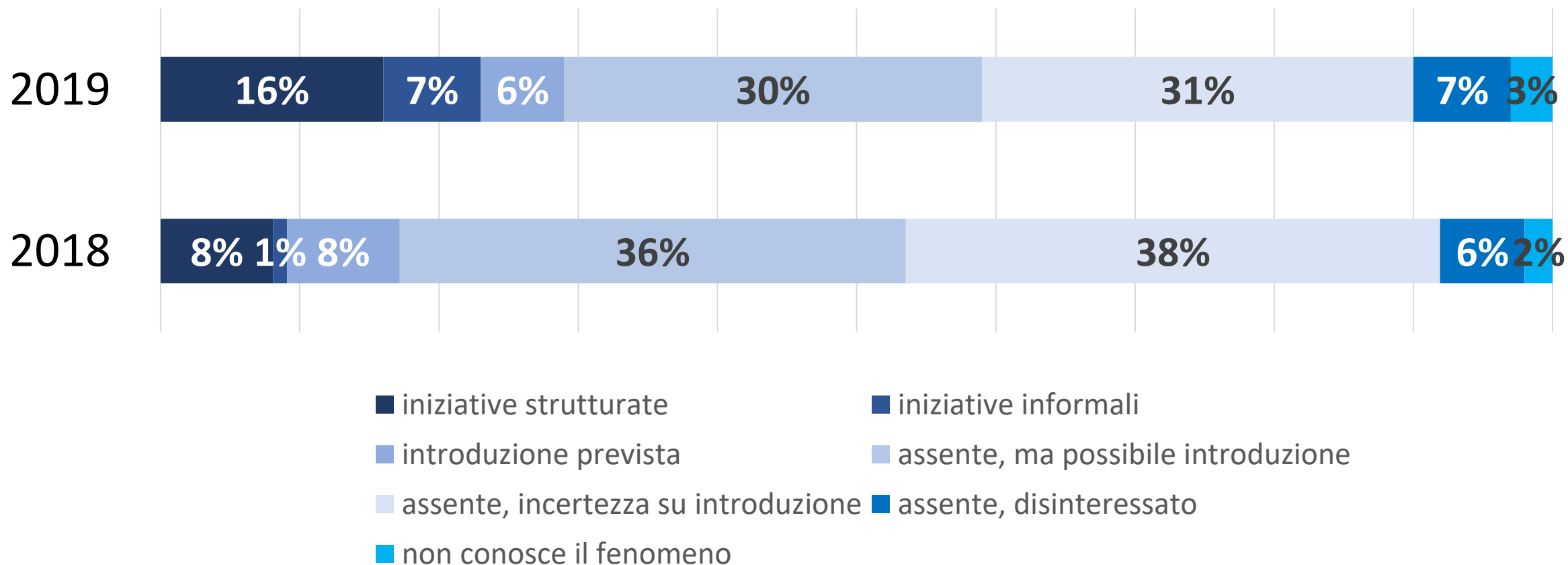


Quanti sono i «lavoratori agili» in Italia



Dati Osservatorio Smart Working – Politecnico di Milano

E nella PA?



Dati Osservatorio Smart Working – Politecnico di Milano

Maire Tecnimont

Concorso interno (40.000 euro)

Coworking

Sperimentazione (200 + 300)

-73 tonnellate di anidride carbonica



**Maire
Tecnimont**

Regione Emilia-Romagna

Progetto multiobiettivo

VeLA + Lavoro Agile per la PA

Pilota 1 + pilota 2 (6 mesi)

NO vincoli a numero di giornate

NO buono pasto e straordinari

Testimonial e community

relazioni



Breve introduzione

Le previsioni della legge 81/2017

Gli obblighi previsti dalla legge 124/2015

Le indicazioni della direttiva 3/2017

Benefici e rischi

Il lavoro agile in emergenza

Esempi e casi concreti

Discussione



Prima di concludere...

Partecipa a questa indagine sul lavoro agile!

<https://it.surveymonkey.com/r/GFTTPRG>





NUOVI PERCORSI DI SVILUPPO
DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA
DELLA REGIONE SICILIANA



ASSESSORATO REGIONALE
DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO DELLE AUTONOMIE LOCALI

Smart working - definizione normativa e lavoro agile nella Pubblica Amministrazione

Dr. Valerio Langè e Dr. Emilio Gregori

Webinar, 27 maggio 2020



Unione Europea



Repubblica Italiana



Regione Siciliana



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO
SICILIA 2020
PROGRAMMA OPERATIVO



FormezPA