

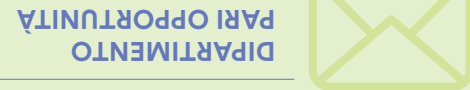
RIFLETTERE
Dalle ore 9.30, presso la Camera di Commercio di Roma - Sala del Tempio di Adriano, sui mezzi di trasporto, nei luoghi di pendolari, siti di informazione) e cerca di sollecitare l'opinione pubblica ad una riflessione sui benefici che non solo i lavoratori e le lavoratrici ma anche l'intera cittadinanza può ottenere da una PA più moderna e più flessibile.

Cosa accade in città durante la giornata?

Per innovare serve un grande cambiamento culturale: per questo la campagna "Più Agile" utilizza molti e diversi canali (un nuovo sito web, uno spot radio e video, la pubblicità in Piazza di Pietra, un convegno permetterà ad istituzioni, imprese e lavoratori di confrontarsi sull'attuazione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione e nelle imprese, e sulle migliori strategie per raggiungere i risultati auspicati. Tavole rotonde, dibattiti e testimonianze accompagneranno gli ospiti lungo un percorso di approfondimento pensato per illustrare come sta cambiando e può ancora cambiare il mondo del lavoro pubblico.

La Prima Giornata di Lavoro Agile di Roma è un evento che nasce per informare i cittadini e le cittadini e per permettere alle PA e alle imprese tutte l'area metropolitana: i lavoratori e le lavoratrici agli benefici del lavoro agile. Sono state coinvolte le realtà, sia pubbliche, sia private, che sempre più numerose hanno adottato confortevoli, attrezzato e più vicino alla propria residenza hanno potuto prenotare autonoma-mente on-line usando l'evento "Prima Giornata di Lavoro Agile Roma - Prenota la tua postazione!" sulla piattaforma www.eventbrite.it.

Prima giornata di Lavoro Agile



DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITÀ

Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità
Largo Chigi, 19 - 00187 Roma
Tel: 06 6779 2491 / Fax: 06 6779 2465
lavoroagileddp@goerno.it / giornatelavoroagileddp@goerno.it

SENSIBILIZZARE

Per innovare serve un grande cambiamento culturale: per questo la campagna "Più Agile" utilizza molti e diversi canali (un nuovo sito web, uno spot radio e video, la pubblicità in Piazza di Pietra, un convegno permetterà ad istituzioni, imprese e lavoratori di confrontarsi sull'attuazione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione e nelle imprese, e sulle migliori strategie per raggiungere i risultati auspicati. Tavole rotonde, dibattiti e testimonianze accompagneranno gli ospiti lungo un percorso di approfondimento pensato per illustrare come sta cambiando e può ancora cambiare il mondo del lavoro pubblico.

INFORMARE

Sono 28 i punti informativi - presso PA, imprese e coworking aderenti - in cui cittadini, lavoratori, imprese interessate potranno avere informazioni sulle opportunità offerte dal lavoro agile.

LAVORARE AGILE

Durante la Giornata si "lavora agile": moltissime delle PA e delle imprese aderenti permettono infatti ai propri dipendenti di lavorare in modalità agile. Per questo le PA e le imprese hanno messo a disposizione postazioni in tutta l'area metropolitana: i lavoratori e le lavoratrici agli benefici del lavoro agile. Sono state coinvolte le realtà, sia pubbliche, sia private, che sempre più numerose hanno adottato confortevoli, attrezzato e più vicino alla propria residenza hanno potuto prenotare autonoma-mente on-line usando l'evento "Prima Giornata di Lavoro Agile Roma - Prenota la tua postazione!" sulla piattaforma www.eventbrite.it.

+ AGILE

MEGLIO X TUTTI

IL MONDO DEL LAVORO PUBBLICO

STA CAMBIANDO



www.amministrazioneagile.it

- PA ED ENTI ADERENTI**
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
 - ISPRAT
 - INGV
 - MINISTRO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
 - MINISTRO DELL'INTERNO
 - MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
 - MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICCO
 - MINISTRO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE
 - MINISTRO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI
 - MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
 - MINISTRO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
 - ACI ROMA
 - AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE
 - ANSF - AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DELLE FERROVIE
 - BANCA D'ITALIA
 - CASSA DEPOSITI E PRESTITI
 - CONSIGLIO DI STATO
 - CONSORB
 - INAIL
 - INFN
 - IMPRESE E ALTRE ORGANIZZAZIONI ADERENTI
 - CICRA
 - DICOVERY ITALIA
 - EDISON
 - ENEL
 - GENERALI ITALIA
 - GESCA
 - GOLDER ASSOCIATES
 - INDRA ITALIA S.P.A.
 - INTESA SAN PAOLO
 - UBI
 - TIM
 - SULCISDRONE
 - DONNE
 - STATI GENERALI DELLE
 - POSTE ITALIANE
 - PRIORITALIA
 - ABB S.P.A.
 - ADCCO GROUP
 - AMERICAN EXPRESS
 - SERVICES EUROPE LIMITED
 - ALSTOM
 - AXA
 - BNL GRUPPO BNP
 - BMS - BRISTOL-MYERS SQUIBB CALVI HOLDING
 - MPS
 - 8&J MICROSOFT
 - WORKITOUT COWORKING
 - TALENT GARDEN POSTE COWORKING
 - ITALIANE COWORKING
 - MILLEPIANI COWORKING
 - WORKITOUT COWORKING
 - IL TERZO SPAZIO COWORKING
 - CONSPOR
 - UNIVERSITÀ ROMA 2
 - UNIVERSITÀ ROMA 3
 - UNIVERSITÀ ROMA 1
 - COMUNE DI TORINO
 - COMUNE DI RIVATA
 - COMUNE DI MORLUPO
 - COMUNE DI MONZA
 - COMUNE DI MACERATA
 - COMUNE DI GENOVA
 - COMUNE DI FIORENZE
 - COMUNE DI FONTENNOVA
 - COMUNE DI AREZZO
 - COMUNE DI CERVETERI
 - COMUNE DI CAGLIARI
 - COMUNE DI BERGAMO
 - COMUNE DI BARI
 - COMUNE DI ALBANO LAZIALE
 - CAPITALE
 - CITTA METROPOLITANA DI ROMA
 - ANCI PIEMONTE
 - PROVINCIA DI PAVIA
 - CONSIGLIO REGIONALE UMBRIA
 - ROMA CAPITALE
 - REGIONE LAZIO
 - REGIONE EMILIA ROMAGNA
 - ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA
 - ISTAT
 - ISPRAT
 - INGV

PUNTI INFORMATIVI

28

LAVORATORI E LAVORATRICI AGILI

10897

POSTAZIONI DI COWORKING

237

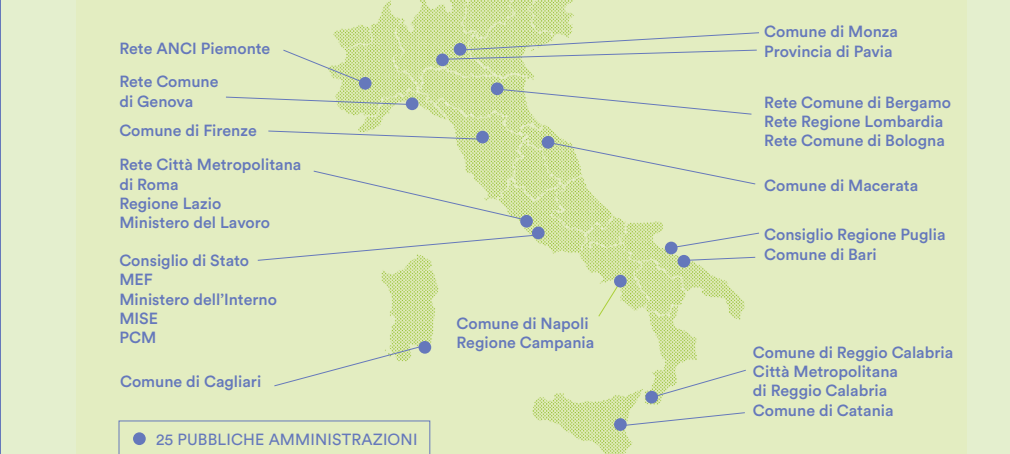
PROGETTO "TELEAGILE" - COMUNE DI BERGAMO: Dalla sperimentazione pilota, in particolare, è emerso un maggiore orientamento dei singoli e delle organizzazioni di lavoro agile e di programmazione delle attività; al risultato; miglioramento dell'ambiente lavorativo, in termini di organizzabilità e grado di autonomia del dipendente. Alle luce degli esiti positivi della prima sperimentazione il lavoro agile è stato esteso a tutte le strutture della PCN. Dal 1 ottobre 2018 sono circa 200 gli smartworker che stanno sperimentando questa nuova forma di organizzazione del lavoro e lo faranno fino al 31 maggio 2019.

PROGETTO "SMART WORKING" - COMUNE DI TORINO: da una gestione per adempimenti all'ottimizzazione dei processi organizzativi. Introdotto nel 2016 in via sperimentale, a partire dal febbraio 2018 il lavoro agile ha consentito di ridurre del 10% il tempo di attesa per la risposta e di ridurre del 20% il tempo di attesa per la risposta a una richiesta di attività di monitoraggio.

PROGETTO "SMARTWORKING" - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI: il lavoro agile presso la Fre-

Sperimentare percorsi di Lavoro Agile nelle PA: il progetto del Dipartimento per le Pari Opportunità

Sviluppare e diffondere nella Pubblica Amministrazione un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro. Un modello più funzionale, flessibile, in grado di coniugare l'esigenza di innalzamento della qualità dei servizi con quella di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, così da incidere sul benessere lavorativo e personale. È questo il principale obiettivo del progetto "Lavoro agile per il futuro della PA - Pratiche innovative



per la conciliazione vita-lavoro". Responsabile del progetto è l'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nell'ambito del Programma Operativo Nazionale (PON) Governance e Capacità Istituzionale 2014/2020, Asse 1, e sulla base della Convenzione sottoscritta con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

"Lavoro agile per il futuro della PA" promuove un'azione di sistema rivolta all'intero territorio nazionale e indirizzata alle Pubbliche Amministrazioni centrali, regionali e locali. L'azione si sviluppa attraverso approfondimenti teorici, manuali, toolkit, e la realizzazione di 15 progetti pilota di lavoro agile ai quali si aggiunge il supporto, in ambiti specifici, ad ulteriori 10 amministrazioni che hanno già sperimentato il lavoro agile. Sono previste, inoltre, attività di comunicazione e sensibilizzazione sulle forme agili di organizzazione delle attività lavorative nello spazio e nel tempo.

PROGETTO "SMART WORKING" - COMUNE DI TORINO: da una gestione per adempimenti all'ottimizzazione dei processi organizzativi. Introdotto nel 2016 in via sperimentale, a partire dal febbraio 2018 il lavoro agile ha consentito di ridurre del 10% il tempo di attesa per la risposta e di ridurre del 20% il tempo di attesa per la risposta a una richiesta di attività di monitoraggio.

PROGETTO "SMARTWORKING" - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI: il lavoro agile presso la Fre-

Lavoro Agile e Pari Opportunità

Nell'era della disintermediazione anche il lavoro cambia. Grazie alla tecnologia e al digitale, i lavoratori e le lavoratrici possono oggi contare su una maggiore flessibilità e autonomia nella scelta dei luoghi e degli orari di lavoro. Sarà un fenomeno passeggero o una vera opportunità? In un'Italia che, stando ai risultati della recente indagine Ipsos commissionata dal Dipartimento per le Pari Opportunità, è percepita come un Paese ancora incapace di garantire l'uguaglianza di genere per quanto riguarda l'accesso al lavoro e il conseguimento di una giusta remunerazione, il lavoro agile può rappresentare un fattore di riequilibrio. Nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni in cui il lavoro agile è realtà, infatti, sono stati segnalati un generale miglioramento della qualità della vita (meno stress, risparmio di tempo nel tragitto casa-lavoro, ambiente meno inquinato), un aumento del livello di benessere organizzativo e una riduzione delle assenze dal lavoro. Tutti benefici, questi, che nel tempo possono produrre un positivo effetto domino in termini di pari opportunità, contribuendo al necessario cambiamento di una organizzazione del lavoro ancora anacronisticamente fondata più sulla presenza fisica (maggiormente garantita dagli uomini) piuttosto che sui risultati.

Vincenzo Spadafora
Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

"Più agile, meglio per tutti".

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”

(L. 22 maggio 2017, n. 81).

La Legge n. 81 prevede che le disposizioni si applichino anche nei rapporti di lavoro del settore pubblico per il quale è stata emanata la Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile (in attuazione dell’articolo 14 della Legge n. 124/2015).

Lavoro agile: strumento di innovazione dei processi organizzativi e miglioramento del benessere organizzativo

Il lavoro agile è dunque una modalità di lavoro che consente di flessibilizzare luoghi e tempi della prestazione lavorativa con il duplice obiettivo di aumentare la qualità dei servizi e la produttività e favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile è una leva di innovazione organizzativa - revisione dei processi organizzativi, aumento competenze di pianificazione, gestione e coordinamento, abbandono della logica dell’adempimento a favore di una attenzione all’obiettivo, accelerazione dei processi interni di digitalizzazione e aumento competenze tecnologiche - e culturale - stili di leadership basati su fiducia, autonomia, delega e responsabilizzazione, relazioni orizzontali, condivisione di obiettivi e risultati, comunicazione trasparente.

IL LAVORO AGILE NON È TELELAVORO

Il lavoro agile non prevede specifici vincoli di luogo né una postazione fissa. Può essere svolto senza precisi vincoli di orario e di ripartizione delle giornate nella settimana o nel mese. Nel lavoro agile è ammesso il modello BYOD (*Bring Your Own Device*), per cui i lavoratori/lavoratrici possono utilizzare i propri *device*.

Il telelavoro viene svolto da una postazione fissa, generalmente domestica, in un orario corrispondente a quello d’ufficio. È uno strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il datore di lavoro ha l’obbligo di dotare il lavoratore e la lavoratrice dell’attrezzatura necessaria.

La flessibilità dei tempi

La prestazione lavorativa a distanza può essere svolta per un numero di giorni variabile in base a quanto definito nel documento di *policy* e/o concordato con il proprio superiore gerarchico. Può esserci un limite massimo di giorni a cadenza settimanale, un solo limite di giorni al mese e anche un limi-

te minimo. Può inoltre non essere espressa alcuna indicazione in tal senso, affidando all’accordo individuale tra responsabile e collaboratore o collaboratrice le modalità di erogazione della prestazione.

Gli spazi del lavoro agile dentro e fuori l’azienda

Il lavoro agile sollecita un ripensamento degli spazi di lavoro in un’ottica di flessibilità e di maggior benessere dei collaboratori e delle collaboratrici che, a seconda della tipologia di lavoro da svolgere, possono scegliere spazi con caratteristiche che ben si adattano allo stile lavorativo richiesto. Lo spazio fisico diventa così un luogo di collaborazione e interazione ma anche facilitatore di momenti di lavoro che richiedono un’alta soglia di concentrazione o *privacy*. La riduzione del personale presente giornalmente in sede grazie al lavoro agile, permette inoltre di mettere in atto un meccanismo di *desk sharing*.

Al di fuori della sede di lavoro, oltre alla tradizionale scelta di lavorare presso il proprio domicilio, gli spazi di lavoro agile possono variare da luoghi pubblici a sedi distaccate della propria organizzazione, fino all’utilizzo dei *coworking*, spazi condivisi - generalmente uffici - che prevedono postazioni di lavoro autonome.

Tecnologie e digitalizzazione del processo organizzativo

La diffusione degli strumenti tecnologici che ormai quotidianamente si utilizzano permette di abbattere le dimensioni della distanza e del tempo. Le nuove tecnologie diventano così una leva per costruire modelli organizzativi flessibili e innovativi, sebbene il loro utilizzo non sia obbligatorio, ma solo consigliato nello svolgimento del lavoro agile. Il potenziale degli strumenti tecnologici risiede nella capacità di connettere persone distanti e ubicate in spazi differenti (uffici, abitazioni, luoghi pubblici) favorendo la **comunicazione, l’interazione e l’accessibilità ai dati**. Ciò può avvenire attraverso l’implementazione di nuovi strumenti e l’integrazione di questi con tecnologie già esistenti (ad esempio la rete intranet). Strumenti agili possono essere: chat, applicazioni compatibili con *device* diversi, strumenti evoluti di *conference call*, spazi *cloud* per la condivisione dei materiali.

LA SICUREZZA DEI DATI

L’introduzione di modalità di lavoro che richiedono l’accesso a contenuti riservati al di fuori della sede di lavoro pone il tema della messa in sicurezza dei dati sensibili. Per questo è necessario definire *policy* specifiche e utilizzare strumenti che prevedano dispositivi di sicurezza efficaci.

L’INNOVATIVITÀ DELLA NORMATIVA

La cornice normativa è semplice e flessibile con l’obiettivo di favorire la condivisione e la definizione delle decisioni organizzative all’interno della singola amministrazione, garantendo così compatibilità con diverse applicazioni e formulazioni organizzative. *Tutta la normativa è reperibile sul sito www.amministrazioneagile.it*

Accordo individuale e regolamentazione interna

Quando si introduce il lavoro agile all’interno dell’organizzazione la regolamentazione interna risponde ad una scelta strategica e organizzativa. Attraverso il regolamento, o altro atto interno, si definiscono le principali caratteristiche del lavoro agile per quell’organizzazione nonché il contenuto minimo degli accordi individuali che verranno stipulati tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice. Tali accordi definiscono tempi, contenuti e modalità dell’esercizio della prestazione agile. Anche se il quadro normativo vigente non ne prevede l’obbligo, è possibile inserire il lavoro agile all’interno di uno strumento di contrattazione collettiva ovvero un accordo sindacale e regolare il lavoro agile attraverso la contrattazione nazionale.

ACCORDO INDIVIDUALE NO VINCOLI DI TEMPO

NO VINCOLI DI LUOGO UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE

CONTROLLO DEI RISULTATI

I beneficiari e gli impatti generati dal lavoro agile

PERSONE

- Aumento della soddisfazione
- Aumento dell’autonomia e della responsabilità nel lavoro
- Risparmio costi di spostamento
- Risparmio tempi di spostamento
- Miglior conciliazione vita-lavoro
- Aumento della qualità della vita

ORGANIZZAZIONE

- Aumento engagement
- Riduzione assenteismo
- Riduzione costo del lavoro
- Aumento della produttività e della qualità dei servizi erogati
- Attrazione talenti
- Impulso alla digitalizzazione dei processi di lavoro

TERRITORIO

- Minor consumo di energia
- Minor consumo di carta
- Abbattimento delle emissioni di anidride carbonica
- Miglioramento della mobilità cittadina

Un processo di introduzione del lavoro agile adeguatamente governato genera ricadute positive a più livelli. Se sul fronte dei lavoratori coinvolti gli impatti riguardano un aumento del benessere, della qualità della vita, della soddisfazione personale, nonché una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; nell’organizzazione i benefici sono generati da un modello di leadership rinnovato che impatta positivamente e a

vari livelli sulla produttività e sulla qualità dei servizi erogati. Una gestione flessibile del lavoro, che riduce gli spostamenti e porta ad una ottimizzazione degli spazi nelle sedi di lavoro, ha delle ricadute positive anche sul territorio: questi impatti ambientali hanno certamente un valore sul fronte della responsabilità sociale che ciascuna organizzazione può esercitare a favore del contesto in cui opera.

Come si introduce il Lavoro Agile nell’organizzazione

CHECK-UP

→ Analisi delle condizioni di partenza dell’organizzazione, in termini di:

- *commitment* politico-amministrativo;
- organizzazione, caratteristiche e bisogni del personale;
- esperienze di flessibilità e cultura organizzativa;
- dotazione tecnologica;
- organizzazione degli spazi

→ Analisi del grado di maturità organizzativa in relazione al lavoro agile

STRUMENTI:

- Individuazione dei punti di forza e delle criticità organizzative
- Individuazione degli strumenti da attivare per sperimentare il lavoro agile (es. questionari, *focus group* etc.)

Il percorso di implementazione del lavoro agile è costituito da quattro macro-fasi che sostengono la sperimentazione dalla fase iniziale di rilevazione delle condizioni di par-

PIANO DEL LAVORO AGILE

→ Individuazione delle priorità di intervento, degli obiettivi e delle modalità per realizzare la sperimentazione di lavoro agile

→ Definizione dei criteri e delle modalità per l’individuazione dei lavoratori e lavoratrici agili

→ Stesura e condivisione degli atti interni necessari all’avvio della sperimentazione

STRUMENTI:

- Regolamento o *policy* interna per il lavoro agile
- Modello di accordo individuale per il lavoratore/lavoratrice agile
- Modello di accordo individuale per il lavoratore/lavoratrice agile

tenza, alla progettazione degli interventi da adottare e alla predisposizione degli atti formali necessari, fino alla fase di sensibilizzazione culturale, mediante percorsi in-

CHANGE MANAGEMENT

- Sensibilizzazione e informazione sul modello organizzativo agile
- Comunicazione interna in relazione alla sperimentazione e alle sue modalità
- Supporto e formazione per i lavoratori/lavoratrici e i/le dirigenti coinvolti nel lavoro agile

STRUMENTI:

- Sviluppo del piano di comunicazione per la diffusione di informazioni corrette sul lavoro agile all’interno dell’organizzazione
- Progettazione di incontri di sensibilizzazione e percorsi formativi per favorire il cambiamento nella cultura organizzativa dell’Ente

formativi e formativi. La definizione, sin dall’inizio, di un piano di monitoraggio è indispensabile per valutare l’andamento del progetto e la sua efficacia.

MONITORAGGIO

→ Controllo dell’andamento e degli effetti della sperimentazione

→ Valutazione dell’impatto del lavoro agile sul personale, sull’organizzazione e sui servizi erogati dall’amministrazione

STRUMENTI:

- Individuazione degli indicatori qualitativi e quantitativi
- Progettazione di interviste, *survey*, *focus group* per la verifica della sperimentazione
- Valorizzazione delle evidenze emerse sui risultati e sull’impatto del lavoro agile nell’organizzazione

