

Piano per l'utilizzo del lavoro agile per il personale dell'Assemblea legislativa dell'Umbria

Premessa

Il lavoro agile è un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire in maniera più autonoma il proprio orario, nel rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali, stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

È quindi evidente il potenziale offerto dal lavoro agile al fine di garantire un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale e in termini di benessere dei lavoratori, senza considerare l'impatto sull'immagine dell'ente e sulla sua responsabilità sociale (ambientale, di riduzione dei tempi di spostamento, in termini di smart policy e smart city).

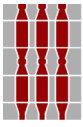
La promozione del lavoro agile nel settore pubblico, già sperimentato nel settore privato da qualche anno, trae origine dalla necessità di incentivare ed accompagnare un profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro e cioè il passaggio dal lavoro “a timbratura di cartellino” al lavoro “per obiettivi”, dove al lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi, a patto che porti a termine gli obiettivi stabiliti, nelle scadenze previste.

Lo smart working presuppone, dunque, una organizzazione del lavoro fondata su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione: flessibilità nelle condizioni di lavoro, negli orari e nella riconfigurazione degli spazi, grazie ad un elevato grado di autonomia e responsabilizzazione del personale.

Svincolato da una postazione fissa di lavoro, lo smart worker sceglie da dove lavorare e quando farlo: in questo senso la tecnologia è uno strumento necessario, al quale si devono affiancare ulteriori caratteristiche culturali dell'organizzazione in cui trova applicazione, quali fiducia, condivisione di obiettivi comuni, socializzazione.

Già da qualche anno alcune pubbliche amministrazioni hanno avviato progetti e iniziative concrete di lavoro agile per i propri dipendenti. La Provincia autonoma di Trento con il progetto Tele Pat 2.0 ha consentito ad oltre 400 dipendenti di lavorare in modo flessibile, scegliendo fra lavoro agile, telelavoro domiciliare, da telecentro e mobile. Alla Provincia trentina si sono poi accodati la Regione Lombardia e i Comuni di Torino, Genova e Milano. Più recentemente, è stata avviata la sperimentazione del lavoro agile in Emilia Romagna.

La legge n. 81 del 22 maggio 2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favore l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) ha definito 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 luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*”, precisando che “*la prestazione lavorativa viene 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”.

Le disposizioni della legge n. 81 del 2017 si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

L'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n.124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart working o lavoro agile), anche al fine di tutelare le cure parentali.

L'ambizioso obiettivo della legge è quello di consentire ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che chi se ne avvale non subisca penalizzazioni dal punto di vista del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione del lavoro agile e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale. Le amministrazioni pubbliche sono perciò chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'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.

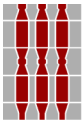
Con direttiva n. 3 del 2017, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato le Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, definendo ambito di applicazione, misure organizzative e indicazioni operative per l'attivazione del lavoro agile.

Da ultimo, nella Dichiarazione congiunta n. 2 del Contratto collettivo nazionale del lavoro del personale del comparto Funzioni locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018, le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, hanno auspicato la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In coerenza con il quadro normativo e contrattuale sin qui delineato, pertanto, l'Assemblea legislativa adotta il Piano per l'utilizzo del lavoro agile, definendone finalità e caratteristiche, demandando agli accordi individuali tra dipendente e dirigente (o tra dirigente e Segretario generale) la regolamentazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dell'ente.

Definizione di Lavoro agile

Il lavoro agile è una prestazione innovativa dell'attività di lavoro subordinato, svolta secondo le modalità spazio-temporali definite nell'accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro.



Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che scaturisce da un accordo tra le parti e il cui contenuto può riguardare forme di organizzazione del lavoro anche per fasi, cicli e obiettivi, senza vincoli di orario e di luogo dell'attività che andrà prestata in modalità smart working.

Obiettivi e finalità del Piano

L'obiettivo qualitativo perseguito è quello di favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (modalità concettualmente riconducibili al lavoro agile o smart working); l'obiettivo quantitativo è quello di permettere ad almeno il 10 per cento del personale di ruolo dell'Assemblea legislativa di avvalersi di tali modalità.

In coerenza con gli obiettivi generali fissati dalla legislazione nazionale e con le modalità operative indicate dalle Linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, le finalità perseguite dal Piano per l'utilizzo del lavoro agile nell'Assemblea legislativa sono le seguenti:

- a) agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- b) incrementare la produttività dei lavoratori e migliorare qualitativamente l'output;
- c) razionalizzare l'attività e l'organizzazione del lavoro, determinando delle economie di gestione e favorendo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati;
- d) migliorare il benessere organizzativo;
- e) ridurre l'impatto ambientale.

Azioni propedeutiche all'introduzione del lavoro agile, sperimentazione e messa a regime

Al fine di individuare le attività che si prestano ad essere svolte in modo più agevole secondo le nuove modalità spazio-temporali e a conoscere i bisogni dei potenziali destinatari, il Segretario generale, con il supporto della struttura competente in materia di organizzazione, realizza una specifica analisi di contesto.

Ciò al fine di accertare l'interesse generale dei dipendenti all'introduzione del lavoro agile, e di individuare, con la collaborazione dei dirigenti, le attività da includere nella sperimentazione.

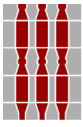
A seguito delle risultanze dell'indagine, sarà cura del Segretario generale, con proprio atto, dare avvio alla sperimentazione, adottando l'avviso interno di manifestazione di interesse.

Nell'atto sarà indicato il termine della fase di sperimentazione (da fissare, comunque, non oltre sei mesi dall'avvio) e le attività oggetto della sperimentazione.

Il Segretario generale, con l'obiettivo di coinvolgere nella fase sperimentale il 10 per cento del personale di ruolo, procederà ad individuare il personale da adibire a progetti di lavoro agile tra coloro che manifesteranno il proprio interesse secondo le modalità indicate nell'avviso.

Nel caso in cui le richieste presentate siano superiori alla percentuale fissata, saranno utilizzati, i seguenti criteri di scelta, così come previsto nella Disciplina del lavoro agile:

- 1) condizioni di salute della dipendente o del dipendente, debitamente certificate;



- 2) esigenze di cura nei confronti di figli minori;
- 3) famiglia monogenitoriale;
- 4) esigenze di cura nei confronti di coniuge, parenti o affini, anche non conviventi, debitamente certificate;
- 5) maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.

A parità di condizioni, si terrà conto della struttura di assegnazione, al fine di privilegiare un coinvolgimento di tutti i Servizi nella sperimentazione.

Sarà cura dei dirigenti di riferimento dei lavoratori individuati (o del medesimo Segretario generale nel caso di dirigenti) definire il progetto individuale di lavoro agile, in conformità con le indicazioni del Piano, che confluirà nella stipula dell'accordo individuale di lavoro agile (redatto in conformità al modello allegato alla Disciplina del lavoro agile). In sede di sperimentazione potranno essere ordinariamente prestate in modalità agile non più di 5 giornate lavorative al mese (usufruibili anche in modo frazionato per un totale di 30 ore mensili) da concordare con i dirigenti di riferimento (o con il Segretario generale, nel caso dei dirigenti, nell'ambito dell'accordo individuale). I progetti possono prevedere una durata inferiore rispetto alla fase di sperimentazione, ma possono essere prorogati, in accordo tra le parti, fino al termine ultimo della sperimentazione stessa.

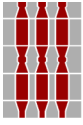
Durante la fase sperimentale del lavoro agile, l'Assemblea legislativa attuerà azioni trasversali, quali:

- la formazione e la sensibilizzazione del personale, in particolare dei dirigenti, sulle tematiche dello smart working e della sicurezza ad esso correlata;
- la diffusione di buone pratiche in materia;
- la creazione di un'area web dedicata nel sito istituzionale.

Al termine della sperimentazione, fissata comunque non oltre sei mesi dall'avvio, sarà cura del Segretario generale predisporre una valutazione complessiva dei risultati conseguiti, anche sulla base delle informazioni fornite ai dirigenti responsabili dei progetti individuali di lavoro agile coinvolti nella sperimentazione.

Si procederà, quindi, all'entrata a regime del sistema, secondo la Disciplina di lavoro agile approvata dall'Ufficio di presidenza. Ogni anno il Segretario generale procederà, anche sulla base delle informazioni fornite dai dirigenti responsabili dei progetti individuali di lavoro agile coinvolti, alla valutazione dei risultati conseguiti con gli accordi di lavoro agile, all'introduzione di eventuali correttivi, se necessari, e alla definizione di nuovi obiettivi ad esso connessi, rivedendo eventualmente le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile e la percentuale massima di dipendenti da coinvolgere se interessati (ferma restando la soglia minima di legge), nonché il numero massimo di giornate mensili che è possibile prestare in modalità di lavoro agile e la durata delle fasce orarie di reperibilità, disciplinate poi più dettagliatamente nell'ambito dell'accordo individuale.

Sulla base di tali determinazioni, verrà ogni anno pubblicato il relativo avviso per la manifestazione di interesse e si procederà all'individuazione dei dipendenti e alla stipula



dei relativi accordi individuali, in tempo utile affinché sia garantita continuità nell'utilizzo di tale modalità spazio-temporali di prestazione dell'attività lavorativa.

Inoltre, periodicamente si procederà ad una verifica degli spazi e della dotazione tecnologica: il lavoro agile renderà possibile la condivisione di una postazione di lavoro da parte di più dipendenti (co-working), consentendo la razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi, con evidenti risparmi di spesa.

Con cadenza almeno annuale, infine, sarà consegnata al personale coinvolto un'informativa scritta, nella quale verranno individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione all'esterno della sede di lavoro.