



ANALISI COMPARATIVA DI APPLICAZIONI DEL LAVORO AGILE O SMART WORKING

Allegato

ai Suggerimenti del CUG

relativamente alla applicazione del lavoro agile o Smart Working (SW)

-Luglio 2018-

L'analisi comparativa ha preso in esame le applicazioni del lavoro agile nelle seguenti amministrazioni :

1. ISPRA - Disciplinare individuale per l'adozione dello "smart working" o "lavoro agile" (Test di verifica preliminare sulla operatività del c.d. "Smart working) 2018
2. Presidenza del Consiglio dei Ministri -Protocollo di Intesa concernente la sperimentazione del Lavoro Agile per il personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM), 2017
3. MATTM- Bozza del regolamento interno per l'adozione dello smart working o lavoro agile, 2017
4. MEF- Dip. dell'amministrazione gen. del personale e dei servizi -Regolamento interno per l'adozione dello "smart working" o "lavoro agile", 13.6.2017 e aggiornamento 2018;
5. MIUR- Bando per la sperimentazione dei progetti pilota di lavoro agile all'interno dell'amministrazione centrale del MIUR, 2018
6. INAIL -Avvio della sperimentazione progetto pilota di Lavoro Agile 2018

Il prospetto allegato rappresenta il risultato della citata analisi comparativa in cui sono stati esaminati i seguenti elementi:

- Elaborazione del documento
- Definizione temporale dell'applicazione
- Finalità dell'applicazione
- Personale ammesso
- Destinatari
- Modalità di accesso
- Criteri di ammissione
- Individuazione delle attività espletabili in smart working
- Svolgimento e strumentazione
- Organizzazione giornaliera
- Trattamento economico
- Salute e sicurezza del dipendente
- Misure di informazione per lo svolgimento della prestazione di lavoro
- Monitoraggio
- Diritto di revoca e recesso

ELABORAZIONE DEL DOCUMENTO					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
in accordo con FP, intende recepire le "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";	Protocollo concordato e sottoscritto con i sindacati.	Regolamento interno con parere favorevole acquisito del CUG e sentiti i sindacati.	VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro; Aggiornamento del Regolamento interno del MEF del 13.6.2017 -con parere favorevole del CUG e successivamente informativa per l'anno 2018 VISTA la nota del CUG per l'anno 2018 -INFORMATE le Org.sindacali maggiormente rappresentative	sottoscritto con le organizzazioni sindacali;	nessuna nota in merito

ELABORAZIONE DEL DOCUMENTO.

Nella maggior parte degli Enti analizzati, l'avvio della sperimentazione ha previsto un accordo tra Amministrazione, CUG e Organizzazioni Sindacali.

DEFINIZIONE TEMPORALE DELL'APPLICAZIONE					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
test di operatività per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o "Smart working", sulla base del quale adottare un <i>Disciplinare di carattere generale per una attuazione, a regime, dello smart working, previo l'eventuale espletamento di una ulteriore fase "sperimentale"</i> ; -test sulla eseguibilità della prestazione lavorativa in modalità agile svolta all'esterno dei locali aziendali Il test dura 1 anno dalla sottoscrizione del disciplinare. (es. gennaio 2018).	Prima fase di sperimentazione pilota per strutture pilota (6 mesi)	Prima fase con progetto pilota (da regolamentare con circolare applicativa) di un "contingente di personale", durata 6 mesi	Progetto pilota: in via sperimentale -Previsione ampliamento "a conclusione dell'attività di monitoraggio e di analisi sull'andamento del progetto" al fine di avviare il progetto a regime senza soluzione di continuità	Progetto pilota per personale in servizio presso la Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie e la Direzione Generale per i contratti, gli acquisti e per i sistemi informativi e la statistica	La sperimentazione avrà durata massima di 12 mesi, consentirà, attraverso una congrua attività di monitoraggio, di ottenere una prima valutazione del fenomeno e di sviluppare una disciplina regolamentare di dettaglio propedeutica all'estensione di tale nuova modalità lavorativa a tutto il personale dell'istituto.

DEFINIZIONE TEMPORALE DELL'APPLICAZIONE.

L'applicazione delle sperimentazioni va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 12 mesi. Gli enti applicano in maniera simile la scansione temporale in previsione di un ampliamento dell'applicazione.

In Ispra è stato adottato un protocollo con una tempistica più lunga, poiché la fase di test stabilisce la durata di un anno.

FINALITÀ DELL'APPLICAZIONE					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
-prestazione di lavoro subordinato -esecuzione della prestazione lavorativa fuori sede di lavoro entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;	Tra le finalità: cultura lavorativa orientata a obiettivi e risultati, maggiore autonomia del lavoratore, razionalizzazione e adeguamento tecnologico, conciliazione vita-lavoro, sensibilità ambientale orientata alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza .	Tra le finalità: modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, incremento della produttività, conciliazione vita-lavoro	nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, - incrementare la produttività - agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro ed in parte all'esterno entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;	Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna amministrazione in merito a: valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	Nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa ; basata sulla flessibilità riconosciuta ai lavoratori a fronte di una maggiore autonomia e responsabilità di risultato degli stessi; al fine di sviluppare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati

FINALITÀ DELL'APPLICAZIONE.

Le amministrazioni esaminate concordano nella definizione del lavoro agile come “Nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa”. L'applicazione viene orientata alla valorizzazione delle risorse umane, alla agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla razionalizzazione delle risorse strumentali nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza.

La Presidenza del Consiglio è l'amministrazione in cui il lavoro agile è considerato uno strumento di valorizzazione del personale di genere femminile ed è anche l'unica amministrazione che inserisce obiettivi e finalità ambientali nell'applicazione dello stesso.

L'enunciazione delle finalità permette di indicare anche **obiettivi di riduzione della impronta ecologica dell'amministrazione**.

PERSONALE AMMESSO					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
3 dipendenti 1 anno	Numero limitato di strutture pilota e successivamente 10% del personale, dietro richiesta diretta del personale interessato.	Strutture pilota e successivamente estensione a tutto il personale di ruolo (Nessun limite % del personale	200 unità; -ampliamento progetto sperimentale fino a max 380unità anno 2018	26 unità di personale, corrispondente al 10% delle direzioni prescelte	20% del personale delle strutture individuate (anche estensibile) + successiva estensione di tale nuova

	L'accesso al lavoro agile è realizzato tramite una procedura di rilevazione delle manifestazioni di interesse volontarie dei dipendenti, disciplinata con atto organizzativo	indicato)	-incremento del personale coinvolto nel progetto pilota ; -estensione del progetto in altre sedi MEF -fase di sperimentazione prorogata al 31/01/2019	L'amministrazione può aumentare il predetto contingente	modalità lavorativa a tutto il personale dell'istituto, dopo la sperimentazione
--	--	-----------	---	---	---

PERSONALE AMMESSO.

Tra le amministrazioni centrali il MEF è stato uno degli enti ad avviare una sperimentazione significativa con un progetto pilota 2017 e un aggiornamento 2018 che ha tenuto conto dei risultati del monitoraggio attuato sulla prima sperimentazione.

L'applicazione delle sperimentazioni al momento va da un minimo del 10% ad un massimo del 20% di personale ammesso. INAIL è l'amministrazione che ha adottato il più ampio "progetto Pilota" con il coinvolgimento del 20% del personale e la previsione di una successiva estensione della modalità lavorativa a tutto il personale dell'istituto, dopo la sperimentazione. Il MATTM indica una successiva estensione a tutto il personale di ruolo.

La percentuale di personale coinvolto in ISPRA è equivalente allo 0,25% dell'intero organico.

DESTINATARI					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
i dipendenti a tempo pieno ed indeterminato di alcune strutture e talune unità di personale appartenenti ai ruoli dell'ISPRA ed ivi in servizio	tutti i dipendenti (anche dirigenti) a T.I. o T.D.	tutti i dipendenti (anche dirigenti) in relazione a attività individuate con circolare applicativa, che abbia fatto richiesta Non è ammesso ricorso a lavoro agile a personale oggetto di procedimenti disciplinari anche nei 2 anni precedenti	dipendenti in servizio presso le sedi centrali, dirigenti e personale di 2 e 3 area che, in ragione dell'attività espletata ai sensi dell'art. 4, posseggano i requisiti previsti dal regolamento ed abbiano presentato istanza nei termini indicati -Non è ammesso per chi è in Part-time; -Non è ammesso personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari, nei due anni precedenti.	tutto il personale in servizio presso le Direzioni coinvolte inclusi i dirigenti, il personale in comando, fuori ruolo o temporaneamente assegnato presso il MIUR.	I dipendenti di alcune strutture coinvolte nella sperimentazione, a T.D. e T.I., con contratto a funzioni centrali (ex EPNE), contratto Istruzione e Ricerca (ex EPR), dirigenti. È compreso il personale fruitore dei permessi della L.104

DESTINATARI.

Nelle amministrazioni esaminate è destinatario dello smart working, o lavoro agile, **tutto** il personale in servizio (anche dirigenti). Alcune amministrazioni hanno escluso il personale collocato in part-time ed il personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari.

MODALITÀ DI ACCESSO					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
sottoscrizione di un disciplinare individuale, (condizionato dall'accettazione da parte del dipendente interessato)	procedura di rilevazione delle manifestazioni di interesse volontarie dei dipendenti (disciplinata da ATTO ORGANIZZATIVO, tenuto conto del PROTOCOLLO di intesa(in oggetto) e con successiva stipula	base volontaria, con parere favorevole preventivo del responsabile, previa verifica che rientri tra le attività individuate con CIRCOLARE ESPLICATIVA??ISTANZA MODELLO A+parere del	-Cil: contratto individuale integrativo (art. 8 del regolamento) -sottoscrizione del contratto individuale integrativo di lavoro Accesso su base volontaria.	La partecipazione alla fase pilota avviene su specifica istanza (vedi allegato) del Personale. Il progetto, della durata massima di due mesi, deve essere predisposto d'intesa con il superiore gerarchico, che	Adesione su base volontaria previa acquisizione del responsabile Contratto per iscritto, concordato tra le parti; -il contratto deve contenere:

	<p>di accordo individuale tra il lavoratore e il suo superiore –con contenuti della prestazione e del suo monitoraggio periodico con MODALITÀ UNIFORMI nell’Amministrazione.</p>	<p>responsabile trasmessa a smartworking@minambiente.it ?</p> <p>rilevazione delle apposite istanze dei dipendenti (disciplinata da Regolamento (in oggetto)e circolare esplicativa) e con successiva stipula di accordo individuale tra il lavoratore e il suo superiore –con contenuti della prestazione, decorrenza e durata,e suo monitoraggio periodico . il responsabile può monitorare, rivedere le attività, le modalità di realizzazione o revocare l’accordo (in protocollo CDM c’è sottolineato: con MODALITÀ UNIFORMI nell’Amministrazione).</p>	<p>Il dipendente deve necessariamente, ottenere il parere preventivo del Dipartimento di appartenenza, con la verifica che l’attività rientri tra quelle indicate dal regolamento.</p> <p>L’istanza, modello A + parere del Dip. di appartenenza inoltrata a lavoroagilepilota@mef.gov.it</p> <p>STIPULA DEL CONTRATTO “Contratto individuale integrativo” che disciplina:</p> <p>a) modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro; b) durata del contratto, modalità di recesso del dipendente e di revoca da parte dell’Ente; c) indicazione del trattamento economico del dipendente; ???d) obblighi connessi all’espletamento dell’attività in modalità agile; e) individuazione delle giornate di lavoro agile; f) fasce di contattabilità; g) specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica; h) eventuali deroghe alla disciplina di cui al regolamento previste in ragione della natura dell’attività attività svolta.</p>	<p>ne approva contenuti e modalità attuative in coerenza con le esigenze organizzative dell’ufficio di appartenenza del dipendente Il Direttore Generale, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali complessive della Direzione, trasmette le istanze all’indirizzo di posta elettronica ordinaria lavoroagile@istruzione.it e, per conoscenza, agli interessati entro 15 giorni dalla pubblicazione del bando</p>	<p>attività/obiettivi oggetto della prestazione;</p> <p>-modalità di esecuzione della prestazione ed esercizio del potere direttivo e di controllo dell’amministrazione</p> <p>-durata</p> <p>Modalità di recesso</p> <p>-individuazione della giornata di lavoro agile</p> <p>-fasce di contattabilità</p> <p>Spese per i consumi e manutenzione tecnologica</p> <p>-trattamento giuridico ed economico</p>
--	---	--	--	--	--

MODALITÀ DI ACCESSO

Nelle varie amministrazioni la sperimentazione è stata svolta dopo una procedura di **rilevazione delle manifestazioni di interesse volontarie dei dipendenti**, con la emissione di bandi o applicando **una logica rotazionale** presso le varie strutture individuate dagli enti stessi . La rilevazione dell’interesse è stata preceduta da giornate informative a tutto il personale, in modo da far comprendere le modalità di accesso e le peculiarità di questo modo di svolgimento dell’attività lavorativa.

CRITERI DI AMMISSIONE					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
Nessun criterio esplicitato	In caso di richieste superiori al	In caso di richieste superiori alle	Commissione di valutazione delle	L'esame dei progetti di lavoro	In caso di richieste superiori alle

	<p>10% si procede ad una graduatoria a punteggio (non godimento di altri istituti di flessibilità dell'orario, condizioni di salute, esigenze di cura verso figli o familiari, tempo di percorrenza casa-lavoro, minore fruizione di giornate di lavoro agile fruito l'anno precedente, fuori ruolo in altre strutture)</p>	<p>posizioni disponibili si procede ad una graduatoria a punteggio (non godimento di altri istituti di flessibilità dell'orario, condizioni di salute, esigenze di cura verso figli o familiari, tempo di percorrenza casa-lavoro, GRAVIDANZA ma non in OGGETTO DI TUTELA DELLA MATERNITÀ, minore fruizione di giornate di lavoro agile fruito l'anno precedente)- PER LAVORATRICI IN GRAVIDANZA DIFFERISCE DA PROTOCOLLO DEL CDM. Se giungono rinunce si provvede a ricoprire i posti liberatisi</p>	<p>istanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dipendente in stato di gravidanza non in tutela della maternità (D. lgs. 26/03/2001 n. 151: 5p; - Esigenze di cura di figli minori 5p; - Distanza tra domicilio e sede di lavoro >50 km: 3p; - Impossibilità di raggiungere in maniera autonoma la sede di lavoro per condizioni di salute anche transitorie, debitamente documentate e non oggetto di tutela (L. 104: 3p; - Non fruizione nel periodo di lavoro agile di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro o di permessi giornalieri e/o orari retribuiti: 2p. <p>-cumulo di punteggi connessi alle condizioni indicate è ammesso qualora le richieste presentate, siano superiori al n° di posizioni -priorità alle esigenze di cura nei confronti di figli >13 anni. In caso di rinuncia si provvederà a ricoprire i posti liberatisi previo esame.</p> <p>Aggiunti nel 2018 Dipendenti che si trovano in situazione di monogenitorialità con figli minori fino a 13 anni: punti 7".</p>	<p>agile è effettuato da una Commissione di valutazione, composta da 3 membri,</p> <p>- In caso di richieste superiori al numero dei posti disponibili la Commissione provvede all'elaborazione della graduatoria sulla base dei seguenti criteri di priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ esigenze di cura nei confronti di figli minori di 12 anni, di familiari o conviventi (max punti 7); ☑ condizioni di salute della dipendente o del dipendente, debitamente certificate (punti 6); ☑ non godimento effettivo, nel periodo di svolgimento del lavoro agile, di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro o di agevolazioni in termini di permessi giornalieri e/o orari retribuiti (es. part time o benefici di cui alla legge 104/92) (punti 4); ☑ distanza chilometrica per raggiungere la sede di lavoro (max punti 4); <p>- La Commissione si riserva di valutare l'ammissione di ulteriori proposte di progetto di lavoro agile richieste in casi di particolare gravità, debitamente documentati.</p>	<p>posizioni disponibili Saranno applicati criteri di scelta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il richiedente è escluso o limitato nella fruizione di altre forme flessibili di prestazione lavorativa (part time- telelavoro) • esigenze di cure mediche, anche transitorie, del lavoratore ovvero di familiari o conviventi • esigenze di cura di figli minori (+punti se figli <12) • maggior tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro • stato di gravidanza non in tutela della maternità (D. lgs. 26/03/2001 n. 151 • altre sigenze familiari, ovvero legate ad attività di volontariato • a parità di requisiti: nucleo familiare piu numeroso e in subordine, reddito familiare ISEE piu basso <p style="text-align: center;">•</p> <p>per trasparenza per le domande respinte, saranno motivate per iscritto le ragioni del diniego</p>
--	---	---	---	---	---

CRITERI DI AMMISSIONE

Nelle varie amministrazioni, in caso di domande superiori ai posti disponibili (dal 10 a 20% del personale) è stata stilata una GRADUATORIA sulla base di punteggi attribuiti a diversi criteri di priorità: es. condizioni di salute del dipendente, esigenze di cura verso figli o familiari, tempo di percorrenza casa-lavoro, minore fruizione di giornate di lavoro agile fruito l'anno precedente,etc..

In caso di domande respinte, le ragioni del diniego sono motivate per iscritto.

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ ESPLETABILI IN SMART WORKING					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
attività che -non necessita di una costante permanenza nella sede	attività che -non necessita di una costante permanenza nella sede	attività che -non necessita di una costante permanenza nella sede	2017 - <u>requisiti:</u> A. non necessaria la costante presenza fisica nella sede di	attività che - è possibile delocalizzare, almeno in parte, non necessita di	attività che -possono essere svolte con autonomia operativa

<p>-possono essere espletate mediante l'utilizzo di adeguati strumenti informatici;</p>	<p>-possono essere espletate mediante l'utilizzo di adeguati strumenti informatici;</p>	<p>-possono essere espletate mediante l'utilizzo di adeguati strumenti informatici; -permette monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti ; -con autonomia operativa rispetto agli obiettivi programmati (seguirà circolare applicativa con elenco attività individuate)</p>	<p>lavoro; B. possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee fuori dalla sede; C. autonomia operativa e organizzazione lavorativa; D. è possibile monitorare e valutare i risultati conseguiti. <u>Attività, distinte per Dipartimento:</u> 1. <i>Funzioni ispettive;</i> 2. <i>Attività di analisi, studio e ricerca;</i> 3. <i>Redazione note tematiche e working papers;</i> 4. <i>Drafting normativo/predisposizione pareri, provvedimenti normativi e circolari;</i> 5. <i>Attività connesse alla partecipazione a riunioni internazionali (preparazione dossier);</i> 6. <i>Adempimenti connessi al controllo di gestione e agli applicativi in uso (SIAP/SPRING, database/cartelle condivise, ecc.).</i> Gestione banca dati del personale, monitoraggio spese del personale, ecc; Attività di monitoraggio; Attività di studio, analisi e stesura di provvedimenti amministrativi, di decreti, di relazioni; Attività di cura, di redazione e di preparazione dei dossier; Attività di approfondimento normativo e di elaborazione dati relativi al lavoro istituzionale. Monitoraggio sistemi informatici (APM) – gestione Piano IT informatico (SIGI) E Sicurezza Informatica Dipartimentale (SID); Attività di analisi, studio e</p>	<p>una costante permanenza nella sede; -possono essere espletate mediante l'utilizzo di adeguati strumenti informatici; --permette monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti ; -con autonomia operativa rispetto agli obiettivi programmati</p>	<p>rispetto agli obiettivi programmati; -compatibili con le mansioni svolte presso la sede di lavoro; - è possibile delocalizzare, almeno in parte, non necessita di una costante permanenza nella sede;</p>
---	---	---	--	--	--

			ricerca, Attività di preparazione e redazione del Bollettino mensile e dei Report mensili; Elaborazione di pareri, studi, schemi di atti normativi, relazioni, Attività di traduzione e supporto al personale in missione; Espletamento di attività istruttoria Approfondimenti di carattere normativo e giurisprudenziale; Elaborazione di progetti di fattibilità Stesura di memorie difensive, ecc..		
--	--	--	--	--	--

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ ESPLETABILI IN SMART WORKING

Il MEF è stata l'unica amministrazione ad elencare le attività espletabili in smart working.

I monitoraggi condotti dalle altre amministrazioni hanno rilevato che invece risulta più utile eventualmente indicare le attività NON ammesse allo SW per loro peculiarità.

Lo SW può riguardare l'attività e i compiti che il lavoratore abitualmente svolge, oppure una attività innovativa finalizzata a conseguire uno specifico risultato in un tempo predefinito. Ne deriva che gran parte delle attività svolte nella P.A. possono essere suscettibili di applicazione dello SW (in genere vengono escluse solo alcune attività di *front office*).

Tutte le prestazioni lavorative (o parti di esse) di tipo intellettuale possono essere svolte in SW. Ad esempio anche i lavori che generalmente prevedono una necessaria presenza sul luogo di lavoro (gli ispettori ambientali) per la parte di attività intellettuale che prevedono (gestione dell'istruttoria o elaborazione rapporti finali) possono essere svolti in modalità "agile". Lo SW risulta quindi più inclusivo del telelavoro ed inoltre non si prefigura rischio di isolamento per il lavoratore.

SVOLGIMENTO E STRUMENTAZIONE					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
-strumenti di dotazione informatica già in possesso o forniti dall'Amministrazione -garantire la riservatezza dei dati	senza necessità di apparecchiature o connessioni fornite dall'amministrazione Ma strumenti tecnologici, anche eventualmente messi a disposizione dall'amministrazione	luogo scelto dal lavoratore, apparecchiature o connessioni proprie, salvo diversa disposizione dell'amministrazione, spese a carico del dipendente	Il luogo individuato discrezionalmente dal dipendente, - strumenti di dotazione informatica già in suo possesso o forniti dall'Amministrazione	Il personale ammesso alla sperimentazione del lavoro agile può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, anche senza fornitura di strumenti e connessioni da parte dell'Amministrazione,	strumenti di dotazione informatica forniti dall'Amministrazione in comodato d'uso; le spese di manutenzione sono a carico dell'amministrazione, -garantire la riservatezza dei dati

SVOLGIMENTO E STRUMENTAZIONE

Le amministrazioni si uniformano alla norma nella definizione. Le uniche differenze si rilevano nella dotazione della strumentazione che può essere personale o fornita dall'amministrazione stessa. Sono necessari solo strumenti informatici adeguati che garantiscano la sicurezza e la privacy. Alcuni enti non prevedono

rimborsi per consumi elettrici né per la manutenzione. Le spese elettriche ad esempio sono a carico del lavoratore che inoltre non può riconfigurare la dotazione o effettuare installazioni di software per proprio conto.

Eventualmente può essere definito che la dotazione informatica venga data in comodato d'uso al dipendente, ma possono essere utilizzati anche strumenti propri del lavoratore che debbono possedere lo stesso livello di sicurezza dei dati.

ORGANIZZAZIONE GIORNALIERA					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
Non definita; entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (da legge e contratti). Contatti tramite e-mail, messaggistica, cellulare, Skype ed ogni altro strumento ritenuto idoneo.	Fase Sperimentale: n. max 5 gg mensili (anche mezze giornate) da concordare prima, + fascia di reperibilità	Fase Sperimentale: n. max 6 gg mensili da concordare prima, + 3 ore di reperibilità	max 6 gg mensili (previo accordo con il dirigente anche sulla base delle linee di attività da svolgere in modalità agile) + contattabilità per almeno 3 ore.	ordinariamente per un massimo di 5 giornate al mese, da concordare con il superiore gerarchico. - Per motivi connessi a specifiche e documentate esigenze del singolo dipendente o dell'ufficio, in accordo con il superiore gerarchico, è possibile ampliare il numero delle giornate lavorative da svolgere in modalità di lavoro agile fino ad un massimo di 8 giornate al mese. - Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità per almeno 3 ore, in fasce orarie anche discontinue individuate nel progetto.	Massimo 1 giorno a settimana A giornata intera o frazionabile in ore; giornata può essere modificata su richiesta; la giornata non fruita non dà diritto a recupero; fasce di contattabilità di 3 ore anche discontinue; diritto alla disconnessione

ORGANIZZAZIONE GIORNALIERA

Le amministrazioni prevedono mediamente 5 giorni di lavoro in modalità smart working al mese. Il MIUR amplia la possibilità di usufruire di 8 gg dietro accordo con il responsabile (equivalente a 2 gg a settimana). Lo SW può essere utilizzato anche ad ore, o concentrato in una settimana al mese, tutto sempre concordato con il responsabile. È previsto un obbligo di contattabilità che, in media, è di 3 ore giornaliere o di 1,5 in caso di fruizione oraria.

Il monitoraggio effettuato dalle amministrazioni che lo hanno già applicato, ha rilevato che generalmente lo SW non è utilizzato per più di 1 g a settimana.

TRATTAMENTO ECONOMICO					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
non penalizzazioni di professionalità e progressione di	Istituti contrattuali: non può dar luogo a penalizzazioni di carriera,	non può dar luogo a penalizzazioni di carriera,	non penalizzazioni di professionalità e progressione di	Come da direttiva della Presidenza del Consiglio dei	penalizzazioni di professionalità e progressione di carriera. non

<p>carriera. non incide su natura giuridica , anzianità di servizio, -stesso trattamento retributivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - medesime opportunità di sviluppo economico, professionale e di formazione -stessi incentivi di carattere fiscale e contributivo per incrementi di produttività ed efficienza -no trattamento di trasferta -no prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive. - riduzione totale o parziale dell'orario di lavoro (ferie, permessi brevi ed altro) potranno essere utilizzati solo se previamente comunicati al proprio responsabile. -no buono pasto. Come da norma 	<p>professionalità, trattamento economico, anzianità di servizio. non sono previsti straordinari, indennità di trasferta, riduzioni di orario.</p> <p>Come da norma</p>	<p>riconoscimento della professionalità, trattamento economico, anzianità di servizio. non sono previsti straordinari, indennità di trasferta, riduzioni di orario. Non viene erogato il buono pasto</p> <p>Come da norma</p>	<p>carriera. non incide sulla natura giuridica , sul computo di anzianità di servizio,</p> <ul style="list-style-type: none"> -non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario. -non viene erogato il buono pasto. Come da norma 	<p>Ministri, 1 giugno 2017, n.3 si garantisce che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.</p> <p>Come da norma</p>	<p>incide sulla natura giuridica , sul computo di anzianità di servizio, -non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.</p> <ul style="list-style-type: none"> -non viene erogato il buono pasto. Come da norma
--	---	---	--	--	---

TRATTAMENTO ECONOMICO

Tutte le amministrazioni si sono regolate come da norma: non sono ammissibili discriminazioni ma neanche riconoscimenti economici aggiuntivi. Il buono pasto non viene erogato. In genere inoltre le amministrazioni non prevedono rimborsi per consumi elettrici né rimborsi mensa o di missione.

SALUTE E SICUREZZA DEL DIPENDENTE					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
<p>modulo formativo specifico sui rischi per la salute e sicurezza del dipendente in smart working, tenuto dal RSPP.</p> <ul style="list-style-type: none"> -diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa <u>all'esterno dei locali aziendali</u>. 	<p>previste iniziative di informazione per tutto il personale (partecipazione necessaria per potere aderire). Formazione su comportamento da tenere in caso di incidente.</p>	<p>Non previste iniziative di informazione per tutto il personale.</p>	<p>Non previste iniziative di informazione per tutto il personale</p>	<p>Non previste iniziative di informazione per tutto il personale</p>	<p>Giornata formativa/informativa rivolta ai responsabili, in conferenza multivideo di 2 h, evento registrato e disponibile sul web, in allegato resi disponibili gli atti necessari (fac-simile domanda; fac-simile contratto; informativa con policy aziendali sul corretto utilizzo degli strumenti informatici dell'istituto, informativa su sicurezza sul lavoro)</p>

SALUTE E SICUREZZA DEL DIPENDENTE

Ai fini della salute e sicurezza, l'ente consegna informativa scritta al dipendente con rischi generali e rischi specifici per la scelta della sede dove esplicitare l'attività lavorativa.

Dal punto di vista normativo lo SW viene **assimilato ad una forma speciale di telelavoro** per cui è applicabile la sicurezza del telelavoro (tit. 3, L. 81/08).

Alcuni enti hanno previsto iniziative di **informazione per tutto il personale**.

MISURE DI INFORMAZIONE PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
<p>-Obbligo di rispetto della normativa del proprio CCNL-EPR, della normativa interna dell'Istituto (ferie e malattia). <u>-garantire la riservatezza dei dati</u> <i>-consegna con cadenza almeno annuale, un'Informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché si possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.</i></p> <p>- informativa consegnata alla sottoscrizione del disciplinare ed a seguito di apposito modulo formativo specifico sui rischi per la salute e sicurezza del dipendente in smart working, tenuto dal RSPP. <u>L'Amministrazione non risponde degli infortuni in tutti i casi in cui manchi uno stretto collegamento fra l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'infortunio e quella lavorativa, in quanto funzionale e necessitata alla stessa.</u></p> <p>-comunicazione all'INAIL del periodo di prestazione agile. -correttezza è oggetto di verifica da parte del Servizio di prevenzione e protezione anche per ottemperanza a art. 20 del D.Lgs. 18/08. -Il Servizio di prevenzione e protezione comunica al Responsabile della struttura di appartenenza della/o smart worker.; ha facoltà di svolgere sopralluoghi per dare il proprio supporto nella corretta individuazione dei luoghi anche</p>	<p>L'ente consegna informativa scritta al dipendente con rischi generali e rischi specifici per la scelta della sede dove esplicitare l'attività lavorativa. L'ente comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori che aderiscono.</p>	<p>specifiche tecniche minime di sicurezza contenute nell'accordo individuale. L'ente consegna informativa scritta al dipendente con rischi generali e rischi specifici per la scelta della sede dove esplicitare l'attività lavorativa.</p>	<p>rispetto di Informativa sulla sicurezza per la tutela del lavoratore e la <u>segretezza dei dati</u> di cui dispone . -consegna al singolo dipendente, con cadenza annuale, <i>un'Informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla modalità, con indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.</i> -L'Ente non risponde degli infortuni.</p> <p>Le dotazioni informatiche dell'Ente non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati. Il dipendente è responsabile della sicurezza, custodia e conservazione, salvo l'ordinaria usura, dell'utilizzo delle dotazioni informatiche dell'ente.</p>	<p>L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e consegna al singolo dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.</p>	<p>Il luogo per lo svolgimento della prestazione di lavoro è individuato liberamente dal dipendente, purché sia rispondente a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza, ove pertanto la prestazione sia logisticamente e tecnicamente possibile. Il luogo dovrà permettere il collegamento con i sistemi informatici dell'amministrazione.</p> <p>Le dotazioni informatiche dell'Ente non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati. Il dipendente è responsabile della sicurezza, custodia e conservazione, salvo l'ordinaria usura, dell'utilizzo delle dotazioni informatiche dell'ente.</p> <p>Consegnata al dipendente una informativa scritta affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa. Cita circolare INAIL n.48 del 2/11/2017 che fornisce istruzioni operative sulla tutela del personale che svolge lavoro agile</p>

in remoto con strumenti on line.				
----------------------------------	--	--	--	--

MISURE DI INFORMAZIONE PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Lo SW prevede che il luogo di lavoro possa variare ed essere in outdoor (per esempio luoghi pubblici, biblioteche ecc).

Il punto essenziale per la sicurezza è l'aggiornamento continuo (annuale) sui rischi e la responsabilizzazione del lavoratore.

Tutte le amministrazioni consegnano infatti una informativa scritta, dando indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

In ambito sicurezza è applicato allo *smartworker* il quadro regolativo prevenzionistico dettato per il telelavoratore che effettui una prestazione mediante collegamento informatico o telematico. In questo quadro normativo il **lavoratore è tenuto a cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Nei moduli informativi l'amministrazione deve approfondire l'analisi dei rischi specifici connessi con il luogo di lavoro, differenziando tra lavoro indoor e outdoor ed esplicitare ad esempio:

- comportamento da tenere in caso di funzionamenti anomali e/o guasti delle attrezzature/apparecchiature utilizzate proprie e/o ricevute;
- requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica;
- caratteristiche minime relative alla ergonomia nell'utilizzo di computer portatili, tablet,

Alcuni accordi prevedono tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. E' infatti un diritto dello *smartworker* interrompere i contatti con la propria azienda/ente senza per questo incorrere nell'inadempimento della prestazione con conseguenti sanzioni disciplinari (Art 23 2° comma L. 81/17).

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.(Art 23 3° comma L. 81/17 -Infortunio in itinere)

Per utilizzare lo smart working sono necessari solo strumenti informatici adeguati che garantiscano la sicurezza e la privacy e che possono essere sia propri che dell'ente. Il lavoro può essere svolto a casa o in altro luogo idoneo.

MONITORAGGIO					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
Il Resp. della Struttura di appartenenza è tenuto al termine del test e ogni trimestre, a relazionare alla Dir. del Personale sulla verifica delle attività prestate dal dipendente in smart working. Sperimentazione di 1 anno	potrà prevedersi un gruppo di lavoro cui spetta il monitoraggio e una relazione sui risultati della sperimentazione (della durata di 6 mesi)	:potrà prevedersi un gruppo di lavoro cui spetta una relazione sui risultati della sperimentazione (della durata di 6 mesi)	Non specificato	Sono state predisposte schedi di programmazione e monitoraggio Le schede saranno sottoposte alla valutazione del gruppo di monitoraggio congiunto, composto da rappresentanti scelti dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali, nominati con decreto del Direttore generale per le Risorse Umane e Finanziarie.	Le strutture coinvolte devono trasmettere una reportistica con informazioni utili , per consentire il monitoraggio e l'esito del lavoro agile (successiva nota con informazioni di dettaglio necessarie al monitoraggio)

MONITORAGGIO

I primi rapporti di monitoraggio, diffusi al forum PA, evidenziano un incremento della motivazione del personale, determinato dal miglioramento qualitativo e quantitativo dell'attività lavorativa, una migliore organizzazione del lavoro e una riduzione dei tempi nell'elaborazione degli output, mentre le maggiori criticità riguardano la connessione di rete o malfunzionamenti occasionale dei dispositivi, e quindi problemi legati in genere ad aspetti tecnici.

DIRITTO DI REVOCA E RECESSO					
ISPRA	Pres. del Consiglio dei ministri	MATTM	MEF	MIUR	INAIL
Ai sensi dell'art. 19, c 2, della Legge n. 81/2017, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine. ¹	Nessuna indicazione	Il lavoratore può chiedere la revoca dell'accordo	Possibile recesso del dipendente e/o revoca da parte dell'Ente	Facoltà delle parti di interromperli prima della naturale scadenza, con adeguato preavviso pari ad almeno 10 giorni lavorativi e fornendo specifica motivazione	Possibile recesso del dipendente e/o revoca da parte dell'Ente Il dipendente può recedere in qualsiasi momento (comunicazione con preavviso) Consentito il recesso dell'amministrazione

DIRITTO DI REVOCA E RECESSO

È necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale integrativo fra responsabile e lavoratore in cui siano indicate a) modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro; b) durata, modalità di recesso del dipendente e di revoca da parte dell'Ente; c) indicazione del trattamento economico del dipendente (che rimane invariato); d) obblighi di entrambe le parti connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile; e) individuazione delle giornate di lavoro agile; f) fasce orarie di reperibilità; g) specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica; h) eventuali deroghe alla disciplina di cui al regolamento previste in ragione della natura dell'attività svolta.

La facoltà di revoca o di recesso è sempre ammessa con preavviso e motivazione.

¹ LEGGE 22 maggio 2017, n.81 -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. 17G00096) (GU Serie Generale n.135 del 13-06-2017) – art.19, comma 2.