



## **Suggerimenti del CUG relativamente alla applicazione del lavoro agile o Smart Working (SW)**

### Riferimenti normativi

La Legge 81/2017 “*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*”, stabilisce che il lavoro agile deve essere applicato anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, secondo le disposizioni dell'art. 14 della L.124/2015<sup>1</sup>, ovvero della Direttiva n. 3/2017<sup>2</sup> della Presidenza del Consiglio dei Ministri “*Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione nel lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”.

Come indicato nella Direttiva 3/2017 (par.1, punto C) “*i CUG rivestono un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte*” in relazione al lavoro agile (smart working); pertanto, il CUG ISPRRA ha elaborato il presente documento, formulato per contribuire attivamente all'ottimizzazione della produttività in istituto, attraverso l'introduzione di questa nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che favorisce un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale.

### Definizione di legge del lavoro agile (smart working)

In base alla L. 81/2017 (art. 18, comma 1), il lavoro agile è definito come segue:

*“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. 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.”*

L'ISPRRA è quindi chiamata per legge ad adottare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che superino le rigidità tradizionali del lavoro subordinato. Va inoltre evidenziata la differenza con il telelavoro, che è identificabile come prestazione lavorativa a distanza che mantiene le rigidità dell'orario e di una sede di lavoro prestabilita (ad es. l'abitazione del lavoratore).

### Individuazione dei destinatari

La citata Direttiva prevede che, relativamente all'individuazione dei dipendenti destinatari del lavoro agile, nessuna tipologia o categoria di lavoratori sia aprioristicamente esclusa, considerando tutte le attività compatibili con questa nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

### Applicazione del lavoro agile

Il CUG, in attesa di esprimere il proprio parere preliminare all'adozione da parte di ISPRRA dell'atto interno di regolamentazione del lavoro agile, previsto al par. 3, lettera “D. *Disciplina interna*”, della Direttiva 3/2017, ritiene opportuno ribadire il valore strategico delle seguenti azioni propedeutiche all'avvio dello SW, individuate al par. 2 punto A della Direttiva:

---

1 Legge 7 agosto 2015, n. 124, Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, in G.U. n. 187 del 13 agosto 2015.

2 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”

- costituzione di un **gruppo di lavoro**, in cui possa essere presente anche il CUG, per supportare l'amministrazione nell'avvio del lavoro agile e nella fase di valutazione e monitoraggio;
- una **analisi del contesto** che preveda una mappatura delle attività e dei processi, una mappatura del personale e la rilevazione dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori;
- definizione di **obiettivi** di coinvolgimento del personale che si intende raggiungere. Si evidenzia che la L.81/2017 non stabilisce percentuali minime o massime, ovvero ammette il coinvolgimento della totalità del personale adibito ad attività idonee allo smart working. Il massimo coinvolgimento risulta praticabile in un istituto di ricerca come ISPRA, dove le prestazioni lavorative risultano connotate da autonomia gestionale. Si ritiene utile precisare che l'obiettivo minimo di coinvolgimento del 10% dei dipendenti prefissato dall'art.14 della L.124/2015 (da raggiungere entro il 2018), debba intendersi riferito alla sperimentazione precedente all'emanazione della Legge 81/2017;
- verifica degli **spazi** (es. mappatura postazioni non occupate per lunghi periodi, per desk sharing o creazione aree di co-working) e **della dotazione tecnologica** tenuto conto che i/le dipendenti possono utilizzare strumentazione propria o eventualmente messa a disposizione dall'amministrazione.

Inoltre date le peculiarità del nostro istituto sarebbe opportuno prevedere la definizione di **obiettivi ambientali**, in quanto contenuti nella *mission* di statuto dell'ente e dell'SNPA (ad esempio sulla riduzione di emissioni legate agli spostamenti tra casa e lavoro, sulla riduzione dei consumi energetici dovuti ad una possibile ottimizzazione degli spazi di lavoro).

Tra le azioni trasversali previste dalla Direttiva segnaliamo la necessità di organizzare **giornate di in/formazione e sensibilizzazione** per tutto il personale, sulla policy dell'ISPRA relativa al lavoro agile ed una formazione specifica per i dirigenti (anche on-line) per agevolare la transizione graduale a queste nuove modalità di lavoro e coinvolgere il personale nel processo di cambiamento.

#### Applicazioni del lavoro agile in altre amministrazioni

Il CUG ha eseguito una analisi comparativa rispetto alle attuali applicazioni del lavoro agile in diverse amministrazioni al fine di individuare una raccolta di buone pratiche da prendere come riferimento per l'avvio del lavoro agile in ISPRA.

Si evidenzia che, in ambito **SNPA**:

- Arpa Toscana ha applicato lo SW ed ha inserito nel Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia per il triennio 2017-2019 una specifica azione sullo SW, in collaborazione con il CUG.<sup>3</sup>
- ARPA Piemonte ha previsto un osservatorio, con compiti propositivi, di verifica e di consultazione per l'introduzione di strumenti di conciliazione e miglioramento degli strumenti già esistenti e maggiore sensibilizzazione dei dirigenti e del personale sugli strumenti di conciliazione, in collaborazione con il CUG.<sup>4</sup>
- ARPA Lombardia, nella programmazione della Rete Cug Ambiente 2018, si occupa dell'approfondimento dello smart working, del co-working e del tele-lavoro, anche tramite

<sup>3</sup><http://www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2017/080-17/le-nuove-sfide-del-cug-di-arpat> ; Azione 4.4 del Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia per il triennio 2017-2019- ARPA Toscana : *Migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso il monitoraggio e l'analisi degli istituti già presenti in Agenzia (quali il Disciplinare del Telelavoro e l'Istruzione Operativa SG.99.009 "Tutoraggio del personale assente per periodi prolungati", per esempio) ed il confronto con le esperienze/buone pratiche delle altre agenzie ambientali; sperimentando nuove soluzioni organizzative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quali lo smart working e nuove piattaforme digitali (ad es. MOOC - Massive Open On Line Courses, Skype, ecc.) per la formazione del personale in orario di lavoro.* Vedi anche <http://www.arpat.toscana.it/notizie/arpatnews/2018/023-18/smart-working-o-lavoro-agile-che-cosa-e>

<sup>4</sup> <http://www.arpa.piemonte.it/approfondimenti/progetti/SchedaProgettoCLIVIAinPROGRESS> - Il progetto è concentrato sulla conciliazione vita/lavoro e contempla la sperimentazione di nuove forme di telelavoro e lavoro agile. Ulteriori notizie su <http://www.arpa.piemonte.it/chisiamo/cug/telelavoro/IITelelavoroInArpa>

l'organizzazione di incontri formativi seminari rivolti alla Rete CUG, ai dirigenti delle Risorse Umane, della Sicurezza, degli ICT.<sup>5</sup>

Tra gli **enti di ricerca** invece l'applicazione al momento è in fase di studio (ENEA, ISTAT, INGV). Tramite l'attività di informazione/formazione effettuata dal Forum Nazionale dei CUG della P.A., gli Enti aderenti si stanno confrontando, per verificare come il lavoro agile possa essere applicato anche in relazione al rinnovo del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca. Le informazioni vengono condivise per favorire la conoscenza e lo scambio di vantaggi/svantaggi e criticità nell'applicazione di queste modalità.

Il prospetto in 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

### Conclusioni

Il lavoro agile **non è un beneficio sociale** ma una opportunità di conciliazione vita-lavoro data dalla legge.

Il principale impegno che l'ISPRA dovrà sostenere con l'introduzione del lavoro agile è il cambiamento della **cultura organizzativa**, fondata sull'autonomia di gestione della prestazione lavorativa intesa come valore aggiunto nonché caratterizzata da una dirigenza pronta alla delega e al lavoro per obiettivi utile alla responsabilizzazione dei dipendenti.

La Direttiva (par.1, lett.D, punto c), evidenzia che con l'adozione del lavoro agile i dirigenti sono chiamati ad operare *riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa*. Pertanto, il lavoro agile si configura come uno strumento che facilita il rapporto di **fiducia tra lavoratore e dirigente** e come un'opportunità per attuare l'**ammodernamento** della dotazione informatica e favorire lo sviluppo di conoscenze e **competenze digitali** dei propri lavoratori oltre che un mezzo per **realizzare obiettivi ambientali** di riduzione della impronta ecologica anche con la riprogettazione degli spazi di lavoro.

---

<sup>5</sup> Piano della performance dell'ARPA Lombardia per gli anni 2018-2020 - Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato recentemente prorogato ed integrato con decreto del DG n. 653 del 29.11.2017 per dare continuità ad alcune Azioni Positive, quali il telelavoro e per la redazione del Regolamento sullo Smart Working, attualmente allo studio di un gruppo di lavoro del CUG. Vedi anche <http://www.arpalombardia.it/Pages/Rete-CUG-Ambiente-incarichi-rinnovati-per-il-prossimo-quadriennio.aspx>. Vedi anche <http://www.arpalombardia.it/sites/DocumentCenter/Documents/PIANO%20TRIENNALE%20AZIONI%20POSITIVE%202014-2017%20integrazione.pdf>

I primi **rapporti di monitoraggio** del lavoro agile, diffusi al **Forum PA 2018**, evidenziano che nelle amministrazioni in cui è stato applicato, è stato imperniato in egual misura su **attività correnti** (ovvero i compiti che la persona abitualmente svolge) e su **attività di carattere innovativo** (finalizzate a conseguire uno specifico risultato in un tempo predefinito) e che lo SW ha prodotto un **incremento della motivazione del personale** (dovuto al miglioramento qualitativo e quantitativo dell'attività lavorativa), e una **migliore organizzazione del lavoro e una riduzione dei tempi** nell'elaborazione degli output dei dipendenti.

Le maggiori criticità rilevate, in genere riguardano esclusivamente problemi legati ad aspetti tecnici (dotazione informatica, malfunzionamenti della strumentazione o delle connessioni).