

Formazione IFEL
per i Comuni



Smart working.
Ipotesi operative di
evoluzione organizzativa.

a cura di Francesco Pellecchia
31 maggio 2019



Indice

- **Presentazione**
- **Orario di lavoro (diritti e doveri)**
- **Inquadramento normativo**
- **Evoluzioni organizzative**
- **La genesi dello *smart working***
- **Confronto**

Presentazione

La legge delega 124.2015, tra le altre cose, con l'art. 14 ha sdoganato (laddove veramente risultasse assolutamente necessario farlo) il lavoro agile o *smart working* anche all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.

La L. 81.2017 ha tessuto la trama per avvicinare, ancora di più, i modelli organizzativi validi per il mondo del lavoro privato a quello pubblico.

Il percorso formativo, articolato in primi 3 *webinar*, ha lo scopo di illustrare l'applicazione della suddetta disciplina, in particolare, al comparto delle Amministrazioni Territoriali, armonizzando la disciplina contrattuale con quella legale e con le *best practice* attualmente in essere all'interno delle PP.AA. Italiane.

Presentazione

*Non dubitare mai che un piccolo gruppo di cittadini
coscienti e risoluti possa cambiare il Mondo.*

In verità è l'unica cosa che è sempre accaduta.

Margaret Meed

Presentazione

Parafrasando l'aforisma della celebre antropologa americana *Margaret Mead*, si può tranquillamente affermare:

“Non dubitare che un piccolo gruppo di dipendenti pubblici coscienti e risoluti possa cambiare la P.A. In fondo è così che è sempre andata”.

Formazione IFEL *per i Comuni*

Orario di lavoro (diritti e doveri)



Orario di lavoro

Convenzione ILO sull'orario di lavoro (*International Labour Organization* riguarda la limitazione dell'orario di lavoro dipendente - *Hours of Work (Industry) Convention*, No. 1/1919).

La disciplina dell'orario di lavoro ha trovato dimora nel nostro ordinamento attraverso:

-**Regio decreto**-legge 15 marzo **1923**, n.692 (convertito nella legge 17 aprile 1925, n.473);

- artt.2107 (orario di lavoro), 2108 (lavoro straordinario e notturno) e 2109 (periodo di riposo) **C.C.**

- **art. 36**, cc. 2 (durata massima giornata lavorativa stabilita dalla legge) e 3 (diritto al riposo settimanale ed alle ferie), **Cost.**

Orario di lavoro

A seguito della condanna dell'Italia, ad opera della Corte di Giustizia europea, per l'inosservanza della Direttiva 1993/104/CE, così come modificata dalla Direttiva 2000/34/CE (concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), il legislatore è intervenuto in varie battute sulla normativa di riferimento:

- in tema di orario settimanale con la L. n.196/97;
- in materia di lavoro straordinario, con la L. n.409/98;
- sul lavoro notturno, con il D.Lgs. n.532/99.

In realtà, la piena ottemperanza alle istanze comunitarie è avvenuta solo con il **D.Lgs. n. 66/03**, che ha ridefinito in maniera organica tutta la materia sull'orario di lavoro (con coinvolgimenti diretti anche rispetto alla disciplina sulla SSL - l'art.14 del **D.Lgs. n.81/08** – sospensione attività per sconfinamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale – disposizione ora attenuata).

Orario di lavoro

L'art.1, c. 2, lett. a), del D.Lgs. n.66/03, riprendendo quanto già affermato dalla direttiva 1993/104/CE, **definisce** a chiare lettere l'orario di lavoro come **“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”**.

L'art.3 del D.Lgs. n.66/03, riprendendo i contenuti dell'art.13 della L. n.196/97, fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, **assegnando alla contrattazione collettiva la facoltà sia di stabilire un orario inferiore** che di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore a 12 mesi.

CCNL Funzioni Locali – CCNL 2016-2018

Art. 22 Orario di lavoro 1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

Orario di lavoro

ORARIO DI SERVIZIO, DI APERTURA AL PUBBLICO E DI LAVORO
Cfr. Circolare 24 febbraio 1995 del dipartimento della Funzione pubblica

Per "**orario di servizio**" si intende **il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza** (elemento organizzativo).

Per "**orario di apertura al pubblico**" si intende **il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza** (elemento civil servant e topografico).

Per "**orario di lavoro**" si intende **il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio** (elemento contrattuale/sinallagmatico).

Orario di lavoro

CCNL Funzioni Locali - Art. 22 Orario di lavoro

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le **esigenze complessive degli utenti**, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

Orario di lavoro

Qual è la corretta forma di interlocuzione sindacale da attivare?

Art. 5, c. 3, CCNL FL: “Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all’articolo 7, comma 2: a) l’articolazione delle tipologie dell’orario di lavoro”.

Art. 7, c. 4, 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa: lett. p) i criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l’elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale, ai sensi dell’art. 25, comma 2;

Il **confronto** è la modalità attraverso la quale si instaura un **dialogo approfondito** sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali ... di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

La **contrattazione** collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal ... CCNL, tra la delegazione sindacale, ..., e la delegazione di parte datoriale, ...

Orario di lavoro

CCNL Funzioni Locali

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate **tipologie di orario**:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27;
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23;
- c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25.
- d) 5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Orario di lavoro

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA (2016/C 202/02)

Articolo 31 Condizioni di lavoro giuste ed eque

1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.
2. **Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.**

Articolo 33 Vita familiare e vita professionale

1. È garantita la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale.
2. Al fine di poter **conciliare vita familiare e vita professionale**, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

Formazione IFEL
per i Comuni

**(Una prima) definizione
di *smart working***



(Una prima) definizione di *smart working*

«una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati»

Osservatorio *Smart Working*, 2016

Formazione IFEL *per i Comuni*

Inquadramento normativo



Inquadramento normativo

D.Lgs. 165.2001 - Art. 1 Finalità ed ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali ..., nel rispetto dell'articolo 97, ... della Costituzione, al fine di:

- a) accrescere l'**efficienza** delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b) **razionalizzare il costo** del lavoro pubblico, contenendo la **spesa complessiva** per il personale, diretta e **indiretta**, entro i vincoli di finanza pubblica;
- c) **realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane** nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Inquadramento normativo

D.Lgs. 165.2001 - Art. 2 Fonti

1. **Le amministrazioni pubbliche definiscono**, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, **mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici**; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) **funzionalità** rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel **perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità**. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) **ampia flessibilità**, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2; ...

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea

Inquadramento normativo

D.Lgs. 165.2001 - Articolo 5 Potere di organizzazione

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni **determinazione organizzativa** al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, **le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro** ((, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici)) **sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro**, ((fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di **partecipazione**,)) ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. ((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2217, N. 75)).

Inquadramento normativo

D.Lgs. 165.2001 - Articolo 5 Potere di organizzazione

3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

...

Articolo 9 ((Partecipazione sindacale).

1.Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.))

...

Art. 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi

1. ... Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ...

Inquadramento normativo

CCNL FL 2016-2018 Art. 6 **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una **dimensione progettuale, complessa e sperimentale**, di carattere organizzativo dell'ente. Le province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al **lavoro agile** ed alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Inquadramento normativo

2.3 Partecipazione sindacale

Le modifiche legislative introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009 hanno, inoltre, inciso sugli spazi entro i quali era consentito realizzare forme di partecipazione sindacale sulle decisioni assunte dalle singole amministrazioni. Nell'assetto normativo regolato dal richiamato decreto, la partecipazione sindacale, sulle misure inerenti la gestione del rapporto di lavoro e l'organizzazione, è infatti limitata alla sola informazione. La portata restrittiva di questa previsione è stata successivamente attenuata per effetto di una ulteriore modifica legislativa, contenuta nel D.L. n. 95/2012, che ha reso possibile l'esame congiunto, se ed in quanto previsto dalla contrattazione nazionale, esclusivamente sulle misure inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo n.75/2017 introduce un ulteriore elemento di novità, ampliando la possibilità di prevedere forme di partecipazione sindacale anche sugli aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro per i quali, resta preclusa la contrattazione ma, a differenza di quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, è ammissibile una forma di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, che non sia esclusivamente limitata alla informazione.

Compito della contrattazione collettiva nazionale sarà, dunque, quello di declinare le tipologie e le corrispondenti modalità dei modelli partecipativi, a tal fine prevedendo, oltre alla informazione, anche ambiti di consultazione sindacale.

Anche in coerenza con le tendenze del dialogo sociale in atto a livello europeo:

- l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati atti a consentire alle parti sindacali di procedere a una completa valutazione delle misure proposte;
- la consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle parti sindacali di esprimere un parere e quindi cercare di avere la possibilità di influenzare le misure proposte dall'amministrazione, sulla base delle informazioni fornite in merito alle stesse misure.

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DFP 0039110 P-4.17.1.14
del 06/07/2017



Atto di
indirizzo

Inquadramento normativo

2.5 Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Nei contratti collettivi nazionali andranno ulteriormente valorizzati gli strumenti che consentono di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, al fine di garantire benefici tanto per i lavoratori, che la percepiscono come condizione di benessere, quanto per l'organizzazione, in termini di produttività e di qualità dei servizi offerti.

Approccio
olistico

In tale ambito, saranno necessari, innanzitutto, interventi di armonizzazione tra le discipline contrattuali e le più recenti innovazioni del quadro legale, soprattutto in tema di congedi di maternità, di paternità e parentali (si fa riferimento, in particolare, alle innovazioni recate dal decreto legislativo n. 80 del 2015 in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro).

I contratti potranno inoltre dare ulteriore impulso alle previsioni ed agli obiettivi contenuti nell'articolo 14 della legge n. 124/2015 mediante la promozione di interventi di supporto alla genitorialità, convenzioni con soggetti pubblici e privati per agevolare l'accesso a servizi (ad esempio, nidi e scuole dell'infanzia), accordi con altre amministrazioni pubbliche, specifiche misure di welfare aziendale in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Andrà altresì assicurata la

Inquadramento normativo

coerenza di tali interventi con le linee guida adottate, ai sensi del comma 3 del citato articolo 14, con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata.

Specificata attenzione andrà altresì dedicata al rafforzamento degli istituti e delle soluzioni contrattuali tesi ad assicurare flessibilità oraria attraverso modalità che consentano di conciliare le esigenze delle persone, le esigenze organizzative e i bisogni dell'utenza. In tale ottica, gli strumenti già presenti nella disciplina contrattuale (quali, banca delle ore e orario multiperiodale) rappresentano la base di partenza per ulteriori avanzamenti, nella direzione di una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Potranno, ad esempio, essere rimossi eventuali vincoli che hanno limitato, fino ad oggi, l'utilizzo di tali strumenti e dovrà altresì essere operata una modulazione degli interventi di rafforzamento della flessibilità che tenga conto dei diversi contesti lavorativi, sia sotto il profilo delle esigenze organizzative e dei fabbisogni dell'utenza sia riguardo agli aspetti tecnologici.

Cfr. Parere
ARAN

Infine, nell'ottica della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, l'Aran avrà cura di negoziare la possibilità della fruizione ad ore dei permessi per motivi personali e familiari, qualora non già previsto dalle relative discipline contrattuali. Al riguardo, si fa rinvio alle indicazioni di cui al successivo paragrafo 2.9.

Resta inteso che la copertura degli eventuali oneri conseguenti alle iniziative che verranno assunte andrà, in ogni caso, ricercata nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione nazionale ed integrativa.

Inquadramento normativo

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGIZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

ARAN - Protocollo Uscita



N. 0014619/2018 del 31/07/2018

Roma

Alla Provinc
Gestione Giuridica del personale
personale@pec.provinci

Prot. n. 12949 del 27 giugno 2018
Risposta a nota prot.n. 19160 del 27 giugno 2018

Oggetto: art.27 CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali – Orario di lavoro flessibile

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue.

L'eventuale introduzione di un orario di lavoro flessibile del personale, con possibilità dello stesso di posticipare l'orario di entrata o di anticipare quello di uscita o di avvalersi di entrambe le possibilità, era già prevista nell'art.17, comma 4, lett. a), del CCNL del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 6.7.1995.

In attuazione di tale disciplina contrattuale, gli enti del comparto, sulla base di autonome valutazioni, hanno già, a suo tempo, regolamentato la materia.

Nell'ambito delle misure di conciliazione vita-lavoro, al fine di consentire al dipendente di rendere maggiormente flessibile la propria prestazione lavorativa e, quindi, di favorire il giusto equilibrio tra esigenze personali e impegni di lavoro, l'art.27 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 ha in qualche modo ridefinito l'istituto.

Tuttavia, con riferimento alla fattispecie proposta, l'avviso della scrivente Agenzia in proposito è nel senso che se le precedenti fasce di flessibilità già adottate dall'ente, sulla base delle pregresse previsioni contrattuali, sono comunque già idonee a soddisfare quelle esigenze di flessibilità di cui sopra si è detto, le stesse possono anche non essere modificate.

Il citato art.27 del CCNL del 21.5.2018, infatti, non pone in essere alcun obbligo di ridefinizione delle stesse in sede di contrattazione integrativa.

Saranno, invece, le parti negoziali decentrate, sulla base di una propria ed autonoma valutazione degli interessi coinvolti a decidere in materia.

Quello che rileva, invece, è che, comunque, nella gestione dell'orario di lavoro flessibile, gli enti non possono non attenersi alle previsioni dei commi 3 e 4 dell'art.27 del CCNL del 21.5.2018.

Distinti saluti.

Il Direttore
Dr. Gianfranco Rucco

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
C.F. 97104230580

Inquadramento normativo

CCNL FL 2016-2018 Art. 27, c. 3). L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- **beneficino delle tutele** connesse alla **maternità o paternità** di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- **assistano familiari portatori di handicap** ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano **inseriti in progetti terapeutici** di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di **necessità** connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di **volontariato** in base alle disposizioni di legge vigenti.

Formazione IFEL *per i Comuni*

Evoluzioni organizzative



Evoluzioni organizzative

LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (15G00138)

Art. 1 Carta della cittadinanza digitale

1. ...

b) **ridefinire e semplificare i procedimenti amministrativi**, in relazione **alle esigenze di celerità, certezza dei tempi e trasparenza** nei confronti dei cittadini e delle imprese, mediante una **disciplina basata sulla loro digitalizzazione e per la piena realizzazione del principio** «innanzitutto digitale» (***digital first***), nonché **l'organizzazione e le procedure interne a ciascuna amministrazione;**

Evoluzioni organizzative

Art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione**, anche al fine di tutelare le cure parentali, di **nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa** che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

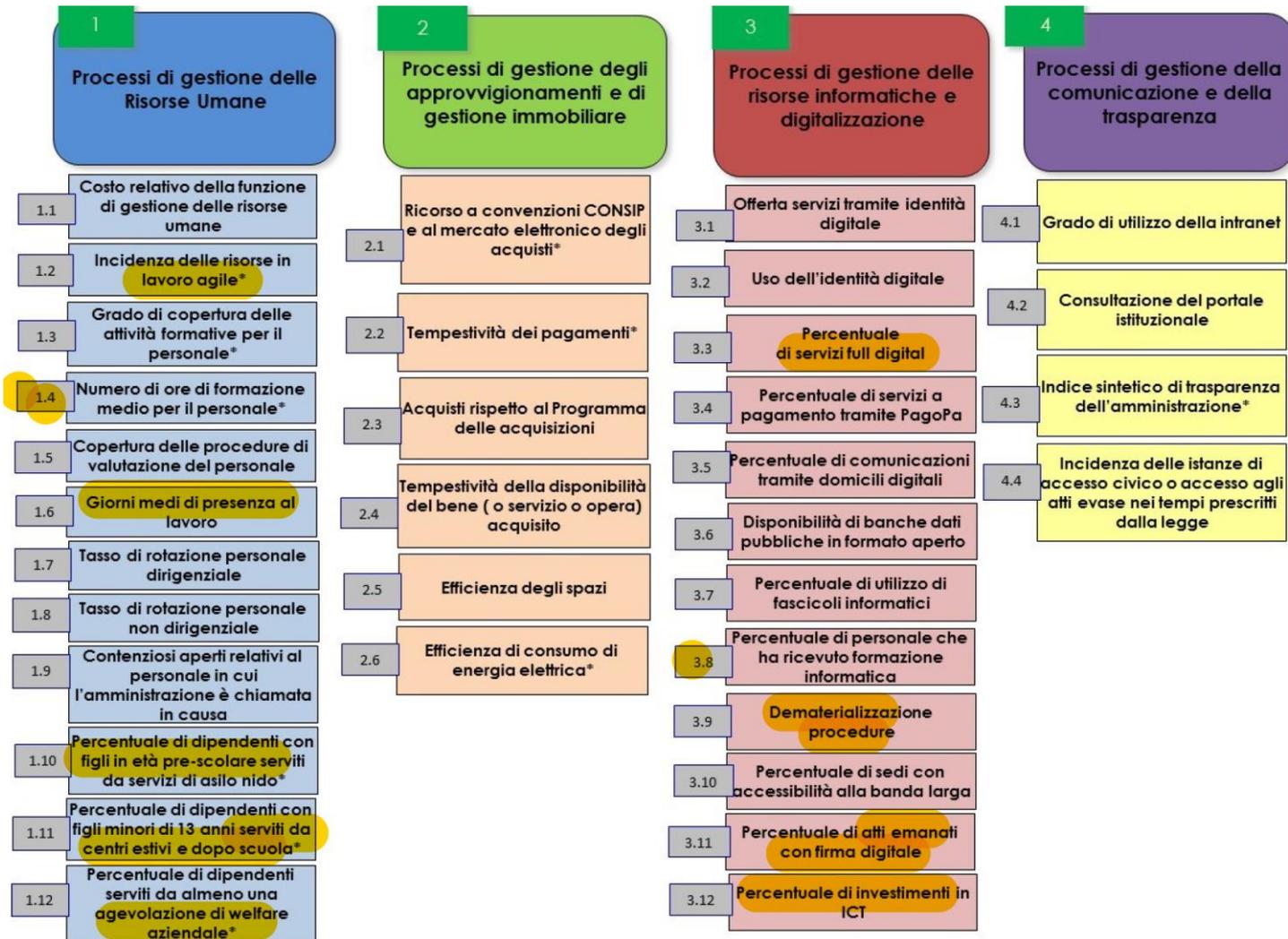
Evoluzioni organizzative

Art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

1. ...

L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della **performance** organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adequano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'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, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Evoluzioni organizzative



Evoluzioni organizzative

g) **dimensioni della qualità**: la qualità effettiva dei servizi è rappresentata ricorrendo a molteplici dimensioni. Ai fini della definizione degli standard di qualità ne sono individuate quattro ritenute essenziali: **accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia**. Oltre queste i soggetti erogatori dei servizi possono individuare ulteriori dimensioni, che contribuiscano a rappresentare in modo più completo la qualità effettiva dello specifico servizio erogato. Ogni dimensione è misurata attraverso gli indicatori;

Tabella 2 – Possibili dimensioni aggiuntive della qualità

Dimensioni della Qualità	Definizione
Continuità	Capacità di garantire l'erogazione del servizio in maniera continua, regolare e senza interruzioni in un determinato intervallo di tempo; generalmente si misura come la percentuale del tempo complessivo nella quale è effettivamente possibile usufruire del servizio. Si tratta di una caratteristica molto importante per quei servizi che devono essere erogati con continuità. Nell'ambito di questa dimensione, gli indicatori devono essere definiti in termini di impegno a garantire la fruibilità del servizio per un numero minimo di giorni dell'anno, ore del giorno o periodi dell'anno, che assicurino, di fatto, la massima copertura possibile; devono, inoltre, essere introdotte misure volte a ridurre il disagio derivante dai casi di funzionamento irregolare o di interruzione del servizio.
Elasticità	Capacità del servizio erogato di adeguarsi al variare del volume di servizio richiesto dai clienti/utenti.
Flessibilità	Capacità del servizio erogato di adeguarsi al variare delle specifiche richieste degli utenti.
Equità	Capacità del servizio di assicurare un trattamento paritario a tutti i possibili utenti che tenga conto delle differenze che possono esistere fra le diverse tipologie di interlocutori.
Efficienza	Capacità di erogare il servizio ottimizzando il consumo di risorse.
Empatia	Capacità dell'amministrazione, e, specificamente, dell'interfaccia con cui interagisce l'utente, di fornire un servizio personalizzato capace di andare incontro ai reali bisogni del singolo, nella sua specificità e individualità.

Del . CiVIT 88.2010 e
3.2012

Evoluzioni organizzative

Indicatori di efficacia

Gli indicatori di efficacia esprimono l'adeguatezza dell'*output* erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi che qualitativi.

Efficacia quantitativa:

- quantità erogata: esprime la quantità erogata di *output* (n. servizi o prodotti) e può essere accresciuta tramite iniziative di incremento dei servizi⁷ (ad esempio la disponibilità di certificazioni online);
- quantità fruita: esprime la quantità dei destinatari diretti degli *output* (n. fruitori) e può essere accresciuta tramite iniziative di allargamento del numero dei beneficiari dei servizi. Il numero dei fruitori effettivi può anche essere rapportato al numero dei fruitori potenziali (ad esempio il numero di bambini vaccinati rispetto al numero di bambini da vaccinare).

Efficacia qualitativa:

- qualità erogata: esprime la qualità erogata degli *output*, attraverso parametri oggettivi, (ad esempio il tempo di pagamento ai fornitori) secondo la prospettiva dell'amministrazione, e può essere migliorata tramite iniziative d'innalzamento e di presidio degli standard dei servizi;
- qualità percepita: esprime la qualità percepita degli *output*, secondo la prospettiva dei fruitori (livello di soddisfazione dei fruitori); ad esempio la soddisfazione rispetto alla connessione intermodale per i trasporti locali; anche qui la qualità può essere accresciuta tramite iniziative d'innalzamento e di presidio degli standard dei servizi.

La fase di valutazione si conclude, quindi, con la formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio (sulla base di metriche predefinite), che potranno essere utilizzati per diverse finalità, fra le quali si ricordano, a titolo di esempio non esaustivo:

- il miglioramento organizzativo;
- la ridefinizione degli obiettivi dell'amministrazione;
- la valorizzazione delle risorse umane, anche attraverso gli strumenti di riconoscimento del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa previsti dalla normativa vigente.

L.G. 1 e 2 2017 DFP

Evoluzioni organizzative

03. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

03.1 - Tasso di occupazione (20-64 anni) [P]

Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.

03.2 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro [P]

Percentuale di disoccupati di 15-74 anni + forze di lavoro potenziali di 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare sul totale delle forze di lavoro 15-74 anni + forze di lavoro potenziali 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.

03.3 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili [R]

Percentuale di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori coordinati e continuativi o a progetto + prestatori d'opera

In parentesi, accanto al nome dell'indicatore, è riportato il massimo dettaglio territoriale pubblicato:
[R] = regionale; [P] = provinciale; [C] = Comuni capoluogo di provincia.

5

Evoluzioni organizzative



Evoluzioni organizzative

D.Lgs. 150.2009 - art. 19-bis (((Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali).

((1. **I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance** organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.

2. **Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti** e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).

3. **Gli utenti interni** alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.

Evoluzioni organizzative

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

Allegato "A" – Indagini sul personale dipendente

Pagina 5 di 9

Questionario Benessere Organizzativo

Evoluzioni organizzative

D.Lgs. 150.2009 - art. 19-bis (((Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali).

4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).))

Evoluzioni organizzative

L. 124.2015 - Art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.**

3. Con **direttiva** del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti **indirizzi** per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e **linee guida** contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

Formazione IFEL *per i Comuni*

La genesi dello *smart working*



La genesi dello *smart working*

Ma il lavoro agile è un istituto assolutamente inedito nel nostro ordinamento?

Non è difficile trovare un collegamento con la produzione normativa/contrattuale che si è avuta a cavallo tra la fine dello scorso secolo e l'inizio del nuovo millennio:

L. 191/1998; Disciplina lavoro a distanza

DPR 70/1999; Regolamento del telelavoro

CCNQ 23.3.2000; Disciplina sperimentale del telelavoro

L. 53/2000; Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ... e per il coordinamento dei tempi delle città

CCNL 14.9.2000; Flessibilità del rapporto di lavoro

D.Lgs. 151/2001. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

D.Lgs. 267/2000, art 50, c. 7. **Il sindaco ... coordina** e riorganizza, sulla base degli indirizzi espressi dal consiglio comunale e nell'ambito dei criteri eventualmente indicati dalla regione, **gli orari ... servizi pubblici**, nonché, d'intesa con i responsabili territorialmente competenti delle amministrazioni interessate, **gli orari di apertura al pubblico degli uffici pubblici localizzati nel territorio, al fine di armonizzare l'espletamento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti.**

TUEL

La genesi dello *smart working*

L. 191/1998 Art. 4. (Telelavoro)

1. Allo scopo di **razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione** attraverso l'**impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, **possono avvalersi di forme di lavoro a distanza**. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la **prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa**.

2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.

...

La genesi dello *smart working*

L. 191/1998 Art. 4. (Telelavoro)

...

5. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. **Forme sperimentali di telelavoro** possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999;

PdP
SeO del DUP

Art. 3. Progetti di telelavoro

1. Nell'ambito degli **obiettivi** fissati annualmente, l'organo di governo di ciascuna amministrazione, sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, **individua gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.**

2. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un **progetto generale** in cui sono indicati: **gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.**

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999;

Art. 3. Progetti di telelavoro

3. Nell'ambito del progetto di cui al comma 2, le amministrazioni **definiscono le modalità per razionalizzare e semplificare attività, procedimenti amministrativi e procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità e la qualità del servizio, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie.**

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999; Art. 3. Progetti di telelavoro

4. Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

5. Il progetto è **approvato** dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il responsabile dei sistemi informativi, ove presente. Quando siano interessate più strutture, il progetto è approvato dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale od equiparato.

6. Il progetto può prevedere che il dirigente eserciti le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

7. Le amministrazioni pubbliche, mediante appositi accordi di programma, concordano forme di collaborazione volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.

8. Le forme di telelavoro di cui al presente decreto possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza.

RTD
Art. 17
CAD

DDL
Concretezza
e
MiglioraPA

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999;

Art. 4. Assegnazione al telelavoro e reintegrazione nella sede originaria

1. L'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di **valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro**.
2. **La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.**
3. Il dipendente addetto al telelavoro può richiedere per iscritto all'amministrazione di appartenenza di essere reintegrato nella sede di lavoro originaria non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto di cui all'articolo 3;

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999; Art. 5. Postazione di telelavoro

1. La postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro.
2. La postazione di telelavoro **deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione** interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.
3. **I collegamenti telematici** necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro debbono essere attivati a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì tutte le **spese di gestione e di manutenzione.**

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999; Art. 5. Postazione di telelavoro

...

4. Sulla base di una specifica **analisi dei rischi**, l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema **informativo**.
5. La postazione di telelavoro può essere utilizzata **esclusivamente** per le attività inerenti al rapporto di lavoro.
6. Nell'ambito del progetto di cui all'articolo 3, le amministrazioni definiscono le modalità per assicurare adeguate comunicazioni con il contesto organizzativo nel quale il dipendente opera.

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999;

Art. 7. Verifica dell'adempimento della prestazione

1. Il **progetto** di cui all'articolo 3 **determina i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.**
2. La **verifica dell'adempimento** della prestazione è effettuata dal dirigente, alla stregua dei predetti parametri.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

2 - Finalità e obiettivi del telelavoro

1. **Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:**
 - a. alla **pubblica amministrazione** la concreta possibilità di **avvalersi** funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
 - b. al **lavoratore** di **scegliere** una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla **dinamica dei processi innovatori**.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000; 4 - Assegnazione ai progetti di telelavoro

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, l'amministrazione procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso decreto del Presidente della Repubblica n. 70 all'**assegnazione** a posizioni di telelavoro **dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili** a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con **priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste**, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

2. **In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:**

a. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;

b. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

c. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000; 4 - Assegnazione ai progetti di telelavoro

3. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore **pari opportunità**, quanto a **possibilità di carriera**, di **partecipazione a iniziative formative** e di **socializzazione** rispetto ai lavoratori che operano in sede.

4. **L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto**; tale assegnazione è **revocabile** a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro dieci giorni dalla richiesta, elevati a venti giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto. 5. In conformità all'art. 3, comma 6, del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 70, **il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.**

La genesi dello *smart working*

CCNL 93.3.2000; 5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

1. Il **telelavoro** si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, **lavoro mobile**, decentrato in centri - satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque **in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione «a distanza», diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.**

2. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevedrà **forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso.**

La genesi dello *smart working*



The screenshot shows the Treccani website interface. At the top, there is a navigation bar with the Treccani logo and the text 'TRECCANI' followed by links for 'ISTITUTO', 'MAGAZINE', 'CATALOGO', and 'TRECCANI CULTURA'. Below the navigation bar is a search bar. The main content area displays the word 'àgile' in a large font, followed by a horizontal line. Underneath the line, it says 'Vocabolario on line'. Below that, there is a link to 'Crea un ebook con questa voce | Scaricalo ora (0)' and a 'Condividi' button with social media icons for Twitter, Facebook, Google+, and LinkedIn. The definition of 'àgile' is provided in two numbered points. The first point is highlighted with a blue background. The second point describes the word as 'Facile ad essere mosso o usato, maneggevole' and provides examples. The definition concludes with a diamond symbol and the phrase 'Avv. agilménte, con agilità, con scioltezza: saltare agilmente un ostacolo.'

TRECCANI ISTITUTO MAGAZINE CATALOGO TRECCANI CULTURA

àgile

Vocabolario on line

Crea un ebook con questa voce | Scaricalo ora (0) Condividi    

àgile agg. [dal lat. *ag̃ilis*, der. di *ag̃ere* «spingere»]. – 1. **Che si muove** con facilità, svelto: *un uomo, un ragazzo a.*; è ancora *a. nonostante l'età*; con determinazioni: *a. di gambe; a. di mano* (fig. scherz., di chi è destro a rubare); *a. nel salto, nella danza*; fig., *ingegno, intelligenza, cervello a.*, pronto, vivace. 2. Facile ad essere mosso o usato, maneggevole: *a., a similitudine di spugna* (Gelli); con questo sign. è ant., salvo nel fig.: *un a. manualetto scolastico*, breve e chiaro. ♦ Avv. *agilménte*, con agilità, con scioltezza: *saltare agilmente un ostacolo*.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

3. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

L. 300/1970
impianti audiovisivi
e altri strumenti di
controllo

GDPR

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000; 5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

4. Ciascun progetto prevedrà la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, **rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.**

5. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di **ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.** L'amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di **sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.**

La genesi dello *smart working*

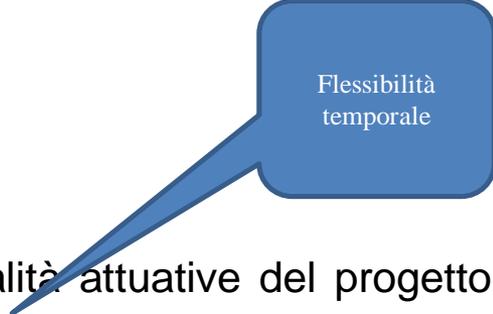
CCNQ 23.3.2000; 5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

6. Le amministrazioni, nell'ambito delle **attività formative** dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.

7. Debbono essere assicurate **forme di comunicazione tempestiva** - ivi compreso l'utilizzo dell'*e-mail* - per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative, come indicato nell'art. 2, lettera b).

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;



Flessibilità
temporale

6 - Diritti ed obblighi del lavoratore

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalità attuative del progetto, allo scopo anche di **valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa**, la prestazione del telelavoro è orientata a **modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista** per il personale che presta la sua attività nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'art. 3, comma 5, lettera b). Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

D.LGS. N. 66.2003

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

6 - Diritti ed obblighi del lavoratore

2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del **responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza**, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione. L'importo di tale **somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste** dall'art. 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto. Accordo-quadro 23 marzo 2000 “Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3,

della L. 16 giugno 1998, n. 191.” G.U. 21 aprile 2000, n. 94

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'*e-mail* con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

La genesi dello *smart working*

L. 53/2000;



D.Lgs. 151/2001

D.Lgs. 80/2015

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura,
di vita e di lavoro

L. 328/2000:

-Art. 16. (*Valorizzazione e sostegno delle responsabilità familiari*)

3. Nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi sociali hanno priorità:

b) politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente;

CCNL 14.9.2000

Formazione IFEL *per i Comuni*

Confronto



Confronto

Apriamo lo spazio ai quesiti.

Formazione IFEL *per i Comuni*



Grazie per l'attenzione

Francesco Pellecchia

pellecchiaf@gmail.com

<http://www.linkedin.com/in/pellecchiaf>

I materiali didattici saranno disponibili su
www.fondazioneifel.it/formazione



Twitter



Facebook



YouTube

