



*Agenzia per la  
Coesione Territoriale*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della  
Funzione Pubblica*



# Come si introduce il lavoro agile nell'organizzazione

## Come si introduce il lavoro agile nell'organizzazione?

Il percorso di implementazione del lavoro agile è costituito da quattro macro-fasi che sostengono la sperimentazione dalla fase iniziale di rilevazione delle condizioni di partenza, alla progettazione degli interventi da adottare e alla predisposizione degli atti formali necessari, fino alla fase di sensibilizzazione culturale, mediante percorsi informativi e formativi. La definizione, sin dall'inizio, di un piano di monitoraggio è indispensabile per valutare l'andamento del progetto e la sua efficacia



Analisi delle condizioni di partenza dell'organizzazione, in termini di:

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

Analisi del grado di maturità

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

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

Stesura e condivisione degli atti interni necessari all'avvio della sperimentazione

Sensibilizzazione e informazione sul modello organizzativo agile

Comunicazione interna in relazione alla sperimentazione e alle sue modalità

Supporto e formazione per i lavoratori/lavoratrici e i/le dirigenti coinvolti nel lavoro agile

Controllo dell'andamento e degli effetti della sperimentazione

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

- Individuazione dei punti di forza e delle criticità organizzative
- Individuazione degli strumenti da attivare per sperimentare il lavoro agile (es. questionari, focus group etc.)
- Regolamento o policy interna per il lavoro agile
- Modello di accordo individuale per il lavoratore/lavoratrice agile
- Sviluppo del piano di comunicazione per la diffusione di informazioni corrette sul lavoro agile all'interno dell'organizzazione
- Progettazione di incontri di sensibilizzazione e percorsi formativi per favorire il cambiamento nella cultura organizzativa dell'Ente
- Individuazione degli indicatori qualitativi e quantitativi
- Valorizzazione delle evidenze emerse sui risultati e sull'impatto del lavoro agile nell'organizzazione