

**La legge „Madia“ n.124/2015, la Risoluzione del Parlamento europeo del 13.09.2016 e la direttiva n. 3/2017 sul «LAVORO AGILE»**

**AUTONOME  
PROVINZ  
BOZEN  
SÜDTIROL**



**PROVINCIA  
AUTONOMA  
DI BOLZANO  
ALTO ADIGE**

**Ufficio Organizzazione, Patrizia Nogler**

La legge n. 124/2015 (riforma Madia) ha dato delega al Governo in materia di riorganizzazione della PA attraverso un **progetto di cambiamento del paese.**

L'art. 14, nel quadro della **"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"**, chiede di adottare misure organizzative per **"per la sperimentazione ... 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."**

e l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi devono costituire **“oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale”** attraverso l'utilizzo di **“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...”**.



## La realtà nella PA in Italia oggi:

- i dipendenti della PA in Italia sono stimati in 3.300.000, circa 58 ogni 1.000 abitanti contro i 94 della Francia i 92 del Regno Unito e i 135 della Svezia
- complice il lungo blocco del turnover, la loro anzianità è preoccupante: gli under 35 sono solo il 10% contro il 30% della Francia e il 35% del Regno Unito
- nonostante la seniority le retribuzioni sono basse sia in assoluto che in rapporto al nostro PIL: pesano oggi l'11,1% del PIL contro il 13,4% della Francia e il 19,4% della efficientissima Danimarca
- oggi dunque, i dipendenti della PA in Italia sono pochi, anziani e mal pagati. In questa situazione ci buoni motivi per prendere sul serio questo nuovo impulso normativo e puntare sullo **Smart Working** per dare una scossa culturale ed organizzativa alla PA

# Tre buoni motivi

hanno quindi convinto il legislatore a puntare sullo **smart working** per dare una scossa culturale ed organizzativa alla pubblica amministrazione:

- i risparmi per la riduzione dei costi di mantenimento degli spazi, che potrebbero portare un risparmio per i conti dello stato stimabile tra 1 e 3 miliardi, il sostegno all'ambiente tramite la minore mobilità
- nella PA gli **effetti positivi in termini di conciliazione tra lavoro e vita privata, miglioramento del clima organizzativo e valorizzazione dei talenti**, potrebbero far riscoprire entusiasmo ed energia contribuendo a dare l'occasione di ritrovare il senso di orgoglio e responsabilità legato all'essere al servizio della collettività
- **una valutazione basata maggiormente sui risultati e sui livelli di servizio più che sul presentzialismo**. Questa cultura nuova, più dei controlli sulla presenza può scardinare comportamenti scorretti oggi diffusi



## Il lavoro agile - la direttiva n. 3/2017

- si tratta di un modello organizzativo complesso**, che richiede di riorganizzare il lavoro a distanza, gli spazi di lavoro, la creazione di spazi condivisi a distanza, l'orario di lavoro e la disciplina dei permessi, la salute e sicurezza sul lavoro, le forme di controllo e la privacy, i sistemi retributivi e premiali, la formazione
- è molto flessibile**, ma richiede maggior diffusione delle tecnologie digitali (colmare il digital divide), un nuovo approccio agli utenti cittadini, alle policy organizzative, agli stili di leadership (dirigenti quali promotori dell'innovazione)
- richiede di **definire le attività compatibili** (senza distinzione tra lavoratori a tempo determinato o indeterminato)
- Per conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti prevede la **stipula di convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzazione di servizi a supporto della genitorialità**, aperti durante i periodi di chiusura scolastica

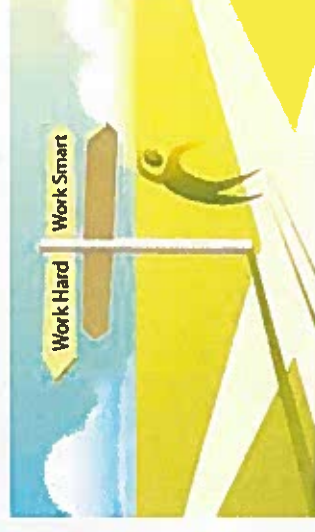
## Le differenze di fondo con le disposizioni previgenti in materia di telelavoro:

- il **telelavoro** è concepito come una trasposizione delle modalità lavorative aziendali presso l'abitazione del telelavoratore con dispositivi messi a disposizione dalla PA
- lo **SW** invece riconosce il lavoro svolto al di fuori dei locali aziendali, in un ristorante, un pub o un parco o in **qualsiasi luogo si possa portare un computer o uno smartphone e sia presente una connessione Wi-Fi nei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, previo accordo scritto tra le parti, senza obbligo della PA di fornire dispositivi



## Indicazioni operative:

- Fase 1 - Analisi del contesto (creazione gruppo di lavoro interno senza oneri aggiuntivi, analisi situazione di fatto, rilevazione dei bisogni collaboratori ...)
- Fase 2 - Definizione obiettivi e caratteristiche del progetto , definizione degli obiettivi ex art. 14 legge n.124/2015, verifica spazi e dotazione tecnologica (valorizzazione e razionalizzazione), Sicurezza e assicurazione obbligatoria
- Fase 3 – Avvio sperimentazione
- Fase 4 – Monitoraggio e valutazione





**Vi ringrazio per l'attenzione**

