



+COMMUNITY

UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

+ COMMUNITY

AmbienteAgile

Introduzione

L'Area Tutela e Valorizzazione Ambientale di Città Metropolitana di Milano con il suo progetto +Community sta operando una trasformazione significativa dell'ente dal suo interno, diventando un laboratorio istituzionale che guarda al futuro. Obiettivo del progetto +COMMUNITY è la semplificazione dei processi di lavoro, del linguaggio e delle relazioni con i cittadini e le imprese.

+COMMUNITY sostiene infatti le iniziative formative per promuovere una capillare diffusione delle competenze in materia ambientale, nella consapevolezza che i cambiamenti avvengono da un mix di suggestioni e non da un solo elemento.

Il confronto nella cabina di regia dell'insieme di soggetti pubblici e privati porta stili diversi e competenze che in un sistema autarchico non possono trovare la giusta valorizzazione. Il mix che si è costruito tra pubblico e privato appare come la fucina per coordinare e attivare esperienze che una volta validate possono essere esportate a livello più generale.

Siamo profondamente convinti che la Città metropolitana nel suo complesso debba passare dallo zoom al grandangolo, evidenziando la sua capacità riformatrice e innovativa, diventando un paradigma di eccellenza a livello italiano.

L'uscita dal pantano della consuetudine, troppo simile a una cultura difensiva, non è una scelta oggi ma crediamo che ne vada della nostra sopravvivenza. Infatti, chi investirebbe, risorse intellettuali ma anche soldi, in un soggetto che si sente in grave difficoltà e non vede vie d'uscita?

Per questo l'Area della "Tutela e Valorizzazione ambientale" ha studiato due precorsi con batterie di strumenti diversi.

Il primo, booleano, riguarda la dematerializzazione dei procedimenti. Il processo ha fortemente scosso il modo di lavorare di tutta l'Area con la tecnica tipica del privato: si descrive "un prima", si cambia e da un giorno all'altro c'è "un dopo" che modifica radicalmente: iter, tempi e risultati.

Nella prima fase la formazione, seppur fatta capillarmente e per tempo, non dispiega totalmente la sua efficacia perché i timori ottenebrano le sinapsi e la maggior parte dei dipendenti pensa che tanto non succederà nulla.

Molto più efficace è il ripasso e l'approfondimento che verrà fatto a cambiamento avvenuto (in questo caso da gennaio 2017) e che metterà in atto tutti quei correttivi a cui la direzione è stata sorda fino ad ora. Si passa infatti da proposte di "ritorno al passato" a proposte di ulteriore innovazione e in questo senso e solo a questo punto, si può dire che la battaglia si sia vinta.



COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

Il secondo obiettivo, quello dello smartworking, di converso, usa una modalità incrementale, partendo dalla volontarietà dell'adesione e verificando dopo un certo lasso di tempo l'efficacia della sperimentazione, per poterla quindi estendere.

Per raggiungere il primo obiettivo, dal 2015 l'Area si è impegnata in un significativo processo di dematerializzazione dei procedimenti di competenza dei settori e di riordino organizzativo, con l'obiettivo di ottimizzare i circuiti operativi. In particolare si sono mappati e standardizzati tutti i flussi di lavoro rendendoli evidenti sia all'interno, sia all'esterno (imprese e cittadini) per migliorare il servizio fornito e ridurre i tempi di erogazione. Questo processo riorganizzativo, che sta ottenendo ottimi risultati, si muove secondo la linea virtuosa del miglioramento continuo.

Per il secondo, si parte dalla convinzione della Direzione d'Area, condivisa con i propri dirigenti, che la promozione del benessere organizzativo abbia un'influenza diretta sull'aumento della qualità della performance lavorativa. Quest'ultima a sua volta permette all'organizzazione di crescere e crescendo genera sicurezza e benessere nell'individuo che ne condivide i valori e la cultura. Si crea così un circolo virtuoso che si autoalimenta, incrementando trasparenza e migliorando la visione delle attività della pubblica amministrazione quale erogatore di servizi utili ed efficienti.

In tale contesto l'Area Tutela e Valorizzazione Ambientale intenderebbe attivare per l'anno 2017 un progetto sperimentale di introduzione del lavoro agile, il cosiddetto smart working, applicabile inizialmente ad alcune figure professionali e da estendere man mano a tutti i dipendenti dell'Area.

Lo Smart Working è un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro, che si contraddistingue per parametri quali la flessibilità e l'autonomia nella scelta di spazi, orari e strumenti e che prevede l'introduzione del principio della valutazione della performance lavorativa basata sui risultati e sui livelli di servizio più che sulla presenza o sull'adempimento di procedure burocratiche. Non è destinato solo alle donne, non concilia la famiglia ma concilia la vita con il lavoro.

Anche se per chi legge è certamente noto, è utile inquadrare la richiesta nel contesto normativo attuale e in quello in cui potrebbe evolversi nell'immediato futuro. Del resto le sperimentazioni servono proprio a verificare l'applicabilità di certi processi e a dare indicazioni al legislatore perché le norme siano attuabili.

Sottolineo che il lavoro fatto nell'area con il percorso di riorganizzazione dei flussi e della loro standardizzazione ha anche permesso di mettere in evidenza professionalità preziose che in un contesto di miglioramento del rapporto tra vita e lavoro potrebbero meglio esprimersi. Di converso, alcuni soggetti particolarmente renitenti ai cambiamenti potrebbero trovare in aree più tradizionali, una collocazione più adeguata.



Contesto normativo – excursus

Non esiste ancora una legge specifica sul lavoro agile, quindi è importante vedere la legislazione a cui lo smart working si riferisce. In breve un excursus legislativo:

- Nel marzo 1997, il "Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico", sottoscritto da Governo e Organizzazioni Sindacali ad integrazione del "Patto sul Lavoro" aprì la strada all'inserimento del telelavoro. Il Protocollo prevedeva, per la prima volta, la facoltà di procedere a sperimentazioni di telelavoro nelle strutture della Pubblica Amministrazione, all'interno di un sistema di interventi volti alla flessibilizzazione del pubblico impiego.
- La legge n.191/1998 (c.d. "Bassanini-ter") contempla norme specifiche sul lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni, in particolare l'art. 4 sancisce che le pubbliche amministrazioni possono "installare, nell'ambito di 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".
- Nel 1999 viene emanato il D.P.R. n.70: il regolamento recante norme organizzative in materia di telelavoro nelle pubbliche amministrazioni (previsto dal comma 3 dell'art. 4 della legge L. 191/1998). L'art. 2 comma 1 lett. a) definisce il telelavoro la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche "in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa si riferisce".
- Nel 2009, con la riforma Brunetta viene previsto all'interno della Pubblica Amministrazione il cd. ciclo di gestione delle performance (art. 4 e ss. D.Lgs.150/2009), che attribuisce una primaria rilevanza alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, e prevede l'indicazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.
- La legge 124/2015 (riforma Madia) (che ha dato delega al Governo in materia di riorganizzazione della Pubblica Amministrazione) nell'ambito della promozione della conciliazione di vita e di lavoro nelle PA prevede, tra gli altri interventi:
 - il rafforzamento del Telelavoro
 - la promozione e la sperimentazione di forme di Smart Working, ossia di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa
 - con l'obiettivo di rendere operativi meccanismi di flessibilità lavorativa per almeno il 10% dei dipendenti pubblici che ne vogliano fare richiesta, entro 3 anni dall'attuazione della Legge delega
 - e prevedendo che tali obiettivi saranno oggetto di monitoraggio attraverso l'adozione di specifici indicatori e costituiranno parte della valutazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.
- DDL N. 2233/2016 emana le 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. Esso è stato approvato il 3/11/2016 dal Senato e il testo ora è passato alla Camera dei deputati.

In attesa della definizione del quadro normativo e della contrattazione nazionale è possibile avviare progetti sperimentali.



+COMMUNITY

UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

I vantaggi dello smart working

Numerose ricerche dimostrano che chi lavora fuori dall'azienda è mediamente più produttivo rispetto ai dipendenti che sono in ufficio (grandi aziende internazionali riportano un aumento di produttività del 35-40%), si assenta meno (del 63% circa) ed è sicuramente più soddisfatto, riuscendo a conciliare i tempi lavorativi con quelli di vita.

Lo smart working significa infatti un aumento della produttività unitamente al risparmio sui costi fissi per gli spazi-ufficio: quindi un'ottimizzazione delle risorse aziendali.

Con lo smart working si ottiene, inoltre, una riduzione considerevole del percorso casa-lavoro incidendo sul traffico e, di conseguenza, sulle emissioni di anidride carbonica, con grande beneficio per l'ambiente e miglioramento della qualità di vita per le persone che vi abitano.

Il lavoro agile rappresenta quindi un vero e proprio valore aggiunto per la società. Questo tipo di "lavoro del futuro" è stato infatti definito "un sistema Win Win Win" perchè a vincere sono lavoratori, il datore di lavoro e l'ambiente.

- il **lavoratore** può trovare il giusto equilibrio tra vita professionale e vita privata, ha più tempo per sé e per la famiglia, ottimizza la sua giornata ed evita ore nei mezzi pubblici;
- l'**azienda** risparmia in termini di spazio e ha persone più motivate che lavorano per obiettivi. Inoltre si migliora l'immagine dell'ente percepita sia dai dipendenti che dalla cittadinanza.
- l'**ambiente**, in quanto si riducono inquinamento e traffico.

Infine vi sono anche dei vantaggi per i cittadini: l'utilizzo di strumenti informatici innovativi influenza infatti la qualità dei servizi offerti ai cittadini, sia in termini di semplificazione e flessibilità sia in termini di efficientamento.



+COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

I fattori di sviluppo dello smart working

Perché il modello organizzativo dello smart working funzioni occorre investire in più direzioni. Si tratta di un cambiamento della cultura organizzativa che richiede tempo, una revisione dei processi organizzativi che prevedano stili di management adeguati (gestione per progetti, per obiettivi, con indicatori basati sui risultati), un alto grado di libertà (self-management, empowerment), la gestione anche a distanza di team di lavoro e una valorizzazione dei processi di collaborazione e knowledge management.

I fattori che sottendono, quindi, il cambiamento sono molteplici:

- **le policy organizzative**, ovvero le regole e le linee guida relative all'introduzione in termini di forme di flessibilità oraria (inizio, fine e durata complessiva) e di luoghi;
- **il layout fisico degli spazi di lavoro**, che ha un impatto significativo sulle modalità di lavoro e può condizionare l'efficienza, l'efficacia, la flessibilità e il benessere delle persone. E' importante infatti organizzare degli "spazi" di lavoro basati su uno scopo (la condivisione, il brainstorming, la concentrazione, ecc);
- **i comportamenti delle persone e gli stili di leadership**, ovvero aspetti legati sia alla cultura dei lavoratori che al loro modo di "vivere" il lavoro, sia all'approccio da parte dei capi all'esercizio dell'autorità e del controllo.
Lo smart working necessita, infatti di stili di leadership orientati non più da una logica di valutazione-controllo, ma da una logica per obiettivi, orientata al risultato; di una gerarchia orientata al senso di community, che crea nel dipendente una percezione di appartenenza e una sensazione di fiducia;
- **un processo di digital transformation** che influenzi la modalità di lavoro, rendendo agile la comunicazione e la collaborazione anche al di là dei tradizionali spazi-ufficio. Sono questi interventi strutturali, che richiedono l'utilizzo di strumenti di unified communications & collaboration, l'introduzione di applicazioni mobili e la messa a punto di iniziative di social computing che possono ampliare e rendere virtuale lo spazio di lavoro, facilitando la comunicazione, la collaborazione e la creazione di network di relazioni professionali tra colleghi e con figure esterne all'organizzazione;

Lo smart work richiede anche l'utilizzo di strumenti informatici che rendano trasparente l'andamento dei progetti, che permettano di organizzare il lavoro e condividere il sapere, che consentano di lavorare da device diversi e che siano connessi a politiche di incentivazione in virtù degli obiettivi raggiunti.

La diffusione dello smart working può dunque essere un potentissimo fattore di accelerazione della digitalizzazione dei processi e della diffusione di tecnologie e competenze digitali



COMMUNITY

UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

Esperienze di Smart Working già in atto

Nel 2015 in Italia quasi una grande azienda su due (48%) ha avviato in maniera strutturale o sperimentale forme di Smart Working, che hanno portato buoni risultati. Il 17% delle imprese ha in atto progetti strutturati di Smart Working (nel 2014 erano l'8%). Il 14% sta studiando progetti da adattare alle proprie esigenze, mentre il 17% sta studiando nuove forme di flessibilità per alcuni ruoli e categorie. Anche le PMI iniziano ad avvicinarsi allo Smart Working. Il 14% delle PMI ha attivato modalità di lavoro Smart, mentre il 29% si dichiara interessata al tema e progetta di inserire forme di Smart Working in futuro

In seguito si riportano due casi virtuosi in cui si sta applicando lo smart working: un'azienda privata e una pubblica amministrazione.

CISCO

Cisco, azienda leader mondiale del settore IT, che ha introdotto lo smart working da un paio di anni. I collaboratori hanno in dotazione un pc aziendale e, organizzandosi con il proprio team leader, possono lavorare al di fuori dei locali aziendali (tipicamente avviene da casa) senza particolari vincoli sul numero dei giorni settimanali o mensili. Dal punto di vista assicurativo Cisco ha stipulato per i propri dipendenti una polizza integrativa contro gli infortuni professionali ed extra-professionali.

Comune di Torino – un caso virtuoso di PA

Il Comune di Torino, ha avviato l'iniziativa di Smart Working a settembre 2016, con due tipologie di azioni:

- una generale introduzione dello SW a giornata nell'Ente, per un massimo di tre al mese;
- e una serie di azioni puntuali.

Il progetto EdiliziAgile nell'area Edilizia Privata del Comune si inserisce in questa categoria e si basa sulla possibilità dei dipendenti di poter lavorare con l'utenza in luoghi diversi dal proprio ufficio, fino a 15 ore di lavoro da remoto a settimana.

Il progetto sta generando una crescita di autonomia professionale, oltre a favorire una migliore conciliazione e risparmio di tempi di trasferimento casa-ufficio. Inoltre, si aggiungono i benefici del miglioramento del servizio erogato al cittadino, che può collegarsi attraverso un sistema di web conference con un esperto della Città, risparmiando tempo e denaro.



+COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

Il progetto sperimentale d'introduzione dello Smartworking per l'Area Tutela e Valorizzazione Ambientale: AmbienteAgile

Target

Inizialmente la sperimentazione sarà rivolta alle Posizioni Organizzative dell'Area Tutela e Valorizzazione Ambientale, così come ai dirigenti. Saranno, inoltre, individuati ulteriori figure professionali a cui lo smartwork sia applicabile per mansioni e profili professionali.

I rispettivi responsabili autorizzeranno i dipendenti ad aderire a tale modalità di lavoro in ragione delle mansioni svolte, dell'autonomia dei compiti e della misurabilità delle prestazioni.

Obiettivi

- miglioramento del work-life balance (conciliazione vita-lavoro)
- aumento del benessere organizzativo con relativa fidelizzazione all'Amministrazione
- aumento della soddisfazione del personale
- riduzione del tasso di assenteismo
- aumento del livello di motivazione
- incremento della performance organizzativa

Modalità di svolgimento della prestazione in smartworking

Il lavoratore agile potrà svolgere in remoto una frazione di giornata o un'intera giornata lavorativa per un massimo di 3 giornate al mese. Il dipendente dovrà essere rintracciabile nelle ore di lavoro remoto dal funzionario di riferimento o dal dirigente, telefonicamente, via e-mail o attraverso altri strumenti informatici.

Modalità di adesione allo smartworking da parte del dipendente

- Firma di un accordo tra dipendente e CM relativo alla sperimentazione
L'adesione è su base volontaria. Il dipendente interessato presenta domanda al responsabile, indicando quali mansioni potrà svolgere in smartworking. Il responsabile, fatte le sue valutazioni, potrà autorizzare o meno.
La richiesta autorizzata sarà trasmessa alla Direzione d'Area e alla Direzione Risorse Umane che farà sottoscrivere un apposito contratto di adesione in cui saranno disciplinate le modalità della prestazione in remoto, le tutele del lavoratore e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, riservatezza e protezione dei dati.
Per finalità statistiche e di monitoraggio del progetto, alla Direzione d'Area e alla Direzione del Personale dovranno pervenire anche le richieste presentate e non autorizzate dal responsabile di riferimento e ne verrà data informazione alle OOSS.
La Direzione del Personale definirà con apposita circolare i tempi, la durata e le modalità per l'adesione allo smartworking ed eventuali forme di controllo preventivo e successivo sui singoli progetti.



COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

- Autorizzazione nella quotidianità

Il lavoratore agile potrà utilizzare la modalità di smartworking ad ore o a giornata. Dovrà anticipatamente (almeno 2 giorni di preavviso rispetto alla data scelta) richiederne la fruizione al superiore che sceglierà se autorizzare esplicitamente oppure in caso di silenzio vale la regola del silenzio-assenso. Il lavoratore indicherà le attività che svolgerà. Le ore/giornate di lavoro agile possono essere fruite nel mese e pertanto non possono essere cumulate per un utilizzo successivo.

Da valutare la possibilità di utilizzare il software gestione timbrature per autorizzare preventivamente il lavoro smartworking per le singole giornate.

Fondamento dello smartworking è necessariamente la fiducia, che presuppone una maggiore responsabilizzazione del lavoratore (anche in termini di sicurezza, per evitare comportamenti idonei ad aumentare il rischio) e l'abbandono della logica del controllo propria del rapporto di lavoro subordinato. Ciò non significa né allargare o ridurre le tradizionali pratiche di misurazione della performance, ma solo mutarne l'oggetto. È chiaro, infatti, che se i risultati non sono coerenti a quelli attesi niente vieta di recidere questo nuovo patto di fiducia, abbandonando la modalità "smartworking" per tornare a modalità di esecuzione della prestazione di tipo tradizionale.

Strumenti di lavoro e rimborsi

Considerato che in un futuro vi possa essere un elevato numero di dipendenti potenzialmente autorizzati dall'ente a svolgere parte delle loro prestazioni in smartworking e considerando il numero limitato di ore di lavoro svolto in remoto, si propone che tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto siano a carico del dipendente e nessun onere potrà essere addebito alla Città Metropolitana di Milano. Non è prevista inoltre nessuna forma di rimborso spesa a copertura dei costi della rete internet e degli eventuali investimenti e/o delle spese ricorrenti di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro sostenuti dal dipendente in smartworking.

Inoltre se il numero di ore in remoto è maggiore di 3.45 ore al giorno il dipendente non matura il diritto al buono pasto.

Revoca

Lo smartworking può essere revocato da parte dell'amministrazione per ragioni organizzative, nonché oggetto di rinuncia da parte del dipendente. Anche la mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza costituisce motivo di revoca.



COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

Fasi del progetto sperimentale:

| Step | Tempistica |
|--|---|
| Presentazione del progetto ai dirigenti dell'Area Tutela e Valorizzazione Ambientale e alla direzione Personale dell'ente. Recepimento delle osservazioni / integrazioni / modifiche apportate dai diversi interlocutori al progetto | Entro fine gennaio 2017 |
| Individuazioni da parte dei dirigenti di settore e della direzione d'area delle figure professionali a cui lo smartwork sia applicabile per mansioni e profili professionali | Entro fine gennaio 2017 |
| Presentazione del progetto alle rappresentanze sindacali e sottoscrizione di un accordo | Entro metà marzo 2017 |
| Comunicazione e diffusione dell'informazione ai dipendenti che potranno iniziare ad aderire in forma volontaria al progetto | Marzo 2017 |
| Breve formazione ai dipendenti che intendono partecipare alla sperimentazione in tema di sicurezza del lavoro, privacy dei dati e concetto e filosofia dello smartwork. Predispensione di materiale informativo da dare ai dipendenti sul tema della sicurezza e privacy dei dati | Fine marzo 2017 |
| Inizio sperimentazione | 1 aprile 2017 |
| Monitoraggio e supporto continuo alla sperimentazione | Per l'intera durata della sperimentazione |
| Momento di verifica intermedia della sperimentazione | Dopo 6 mesi dall'avvio della sperimentazione |
| Conclusione della sperimentazione con verifica | Dopo 12 mesi dall'avvio della sperimentazione |
| Estensione della sperimentazione in caso di risultati positivi a tutti i dipendenti dell'Area ambiente e ad altre Aree interessate della Città Metropolitana di Milano | 2018 |



COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

Monitoraggio e valutazione del progetto sperimentale

Per controllare l'andamento della sperimentazione e poter in corso d'opera apportare delle modifiche migliorative al progetto sperimentale è fondamentale una rilevazione periodica e sistematica di dati, mediante appositi strumenti di confronto di una situazione ante-sperimentazione e post-sperimentazione.

In particolare si vuole andare a monitorare quattro differenti aree legate:

- **una al dipendente:** la sua capacità di conciliare meglio vita e lavoro, la soddisfazione personale;
- **una rispetto all'ente:** incidenza sulla produttività dei dipendenti e cambiamento della cultura dell'ente;
- **una rispetto ai cittadini:** vi sono dei miglioramenti prodotti dall'introduzione dello smartworking per i cittadini? (dematerializzazione di procedimenti ecc);
- **all'ambiente:** riduzione del traffico e inquinamento.

In seguito saranno riportate le modalità di rilevazione per il monitoraggio e la valutazione finale.

Per il dipendente:

- Questionario iniziale e finale ai dipendenti che fruiscono dello smartworking per verificarne l'impatto in merito alla conciliazione vita-lavoro (risparmio tempo), soddisfazione personale e al benessere organizzativo.
- Formulazione insieme ai dipendenti interessati modifiche e correzioni al progetto sperimentale dello smart working.
- Rilevazione statistica di alcuni indicatori:
 - n di dipendenti che hanno aderito/su n totale di dipendenti che ne hanno diritto
 - n di giornate/ore in smartwork/ n giornate/ore di smartwork a cui si ha diritto
 - costanza dell'adesione allo smartwork per il periodo della sperimentazione
 - n adesioni smartwork concessi/ n smartwork richiesti
 - n permessi smartwork concessi/ n permessi richiesti
 - n. ore che i dipendenti dichiarano di risparmiare evitando il tragitto casa - lavoro

Per l'ente:

- Intervista ai dirigenti dell'area per una valutazione degli impatti del piano di SmartWorking in termini di organizzazione del lavoro, produttività e cambiamento della cultura aziendale.
- A fine sperimentazione un questionario rivolto a tutti i dirigenti dell'ente per rilevare la loro percezione dello smartworking e loro interesse a introdurre lo smartworking al fine di verificare il cambiamento culturale all'interno dell'ente
- Rilevazione statistica di alcuni indicatori:
 - Rispetto ai dipendenti che hanno aderito al progetto sperimentale:
 - Media assenze nell'anno precedente alla sperimentazione/ media assenze durante l'anno della sperimentazione
 - N di nuovi applicativi che rendono il lavoro più flessibile ed efficace



COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

- Per verificare il miglioramento della percezione dell'immagine del proprio ente:
 - o n. di comunicazioni all'esterno di promozione e informazione sul progetto sperimentale di smartworking
 - o n. richieste d'informazione e di replicabilità per altre amministrazioni del progetto di smartworking

Per i cittadini:

- n. di modifiche delle procedure amministrative che rendano i servizi più flessibili e vicini alle esigenze dei cittadini (possibilità di parlare con dipendente via skype, espletare delle pratiche on-line ecc)

Per l'ambiente:

- Partendo dai n km non percorsi dalle macchine calcolare le tonnellate di CO2 non emesse e la diminuzione del traffico.



+COMMUNITY
UNA PIATTAFORMA INTELLIGENTE
PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

ALLEGATO

Parole chiavi - definizioni

- **telelavoro** (art. 2 DPR 70/99) "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle PA "in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione si a tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa si riferisce"
- **«delocalizzazione dell'attività lavorativa» e «postazione di lavoro»** (DPR 70/99 all'Art.2 lett. B e art.5c.1) «il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro»
- **Lavoro agile** (DDL 2233/2016) modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. A tal fine il Lavoro Agile consiste in:
 - esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali in parte all'esterno senza obbligo di postazione fissa;
 - limiti di orario-Durata massima dell'orario di lavoro giornaliero (13ore) e settimanale (48ore) derivanti dalla legge (D.Lgs.66/2003) e dalla contrattazione collettiva;
 - possibilità di utilizzare strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa forniti dall'azienda o messi a disposizione dal lavoratore.

Accordo sindacale sul telelavoro e lo smartworking della Città di Torino

Si allega copia dell'accordo sindacale sul tema del telelavoro e dello smartworking adottato dalla Città di Torino.