



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



Smart working nella pubblica amministrazione

TELEPAT 2.0

L'esperienza della Provincia Autonoma di Trento

Dipartimento organizzazione,
personale e affari generali

Servizio per il personale



Argomenti trattati

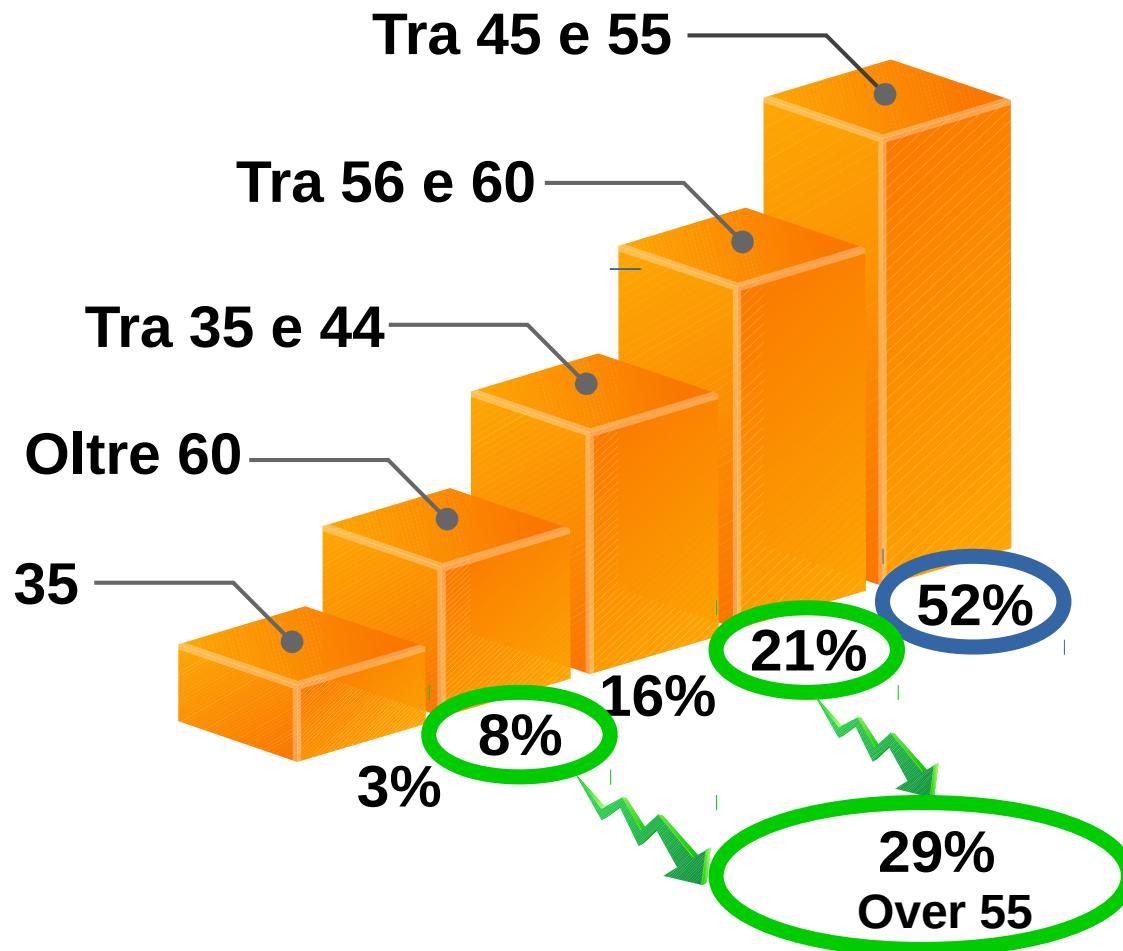
- step fondamentali del progetto
- definizione degli snodi, azioni formali e informali essenziali per il raggiungimento degli obiettivi
- i numeri ad oggi, caratteristiche delle varie modalità di lavoro a distanza: dal telelavoro allo smart working:
- monitoraggio del progetto





Situazione dicembre 2017

Composizione percentuale a tempo indeterminato per classe di età

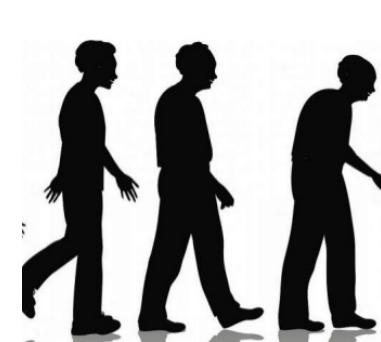


Evoluzione del personale a tempo indeterminato

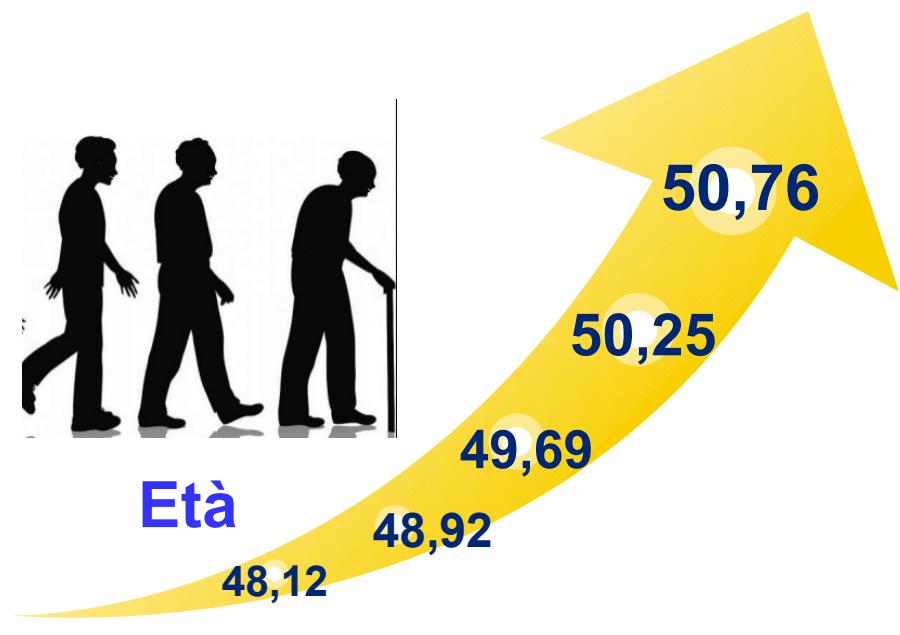
..dal 2013 al 2017..



4994
4930
4810
4750
4650



Età



Età media dipendenti PA Italia: 50,34 anni (dati 2016)

Gli step del progetto

2011

Obiettivo del Servizio per il personale dato dalla Giunta di **promuovere il telelavoro** in particolare nella forma domiciliare

2012

Approvazione con deliberazione di Giunta dello studio di fattibilità del progetto **Telepat** con l'obiettivo di raggiungere **200** postazioni di telelavoro

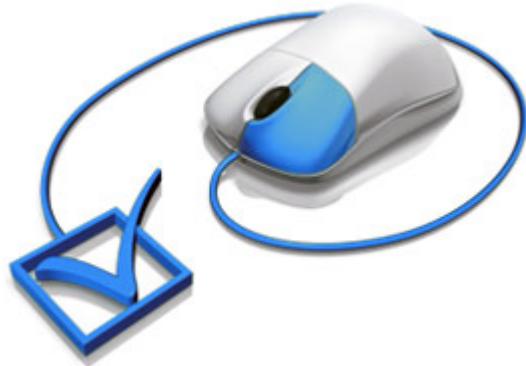
2015

Accordo sottoscritto con le **organizzazioni sindacali** Il lavoro a distanza viene **stabilizzato e portato a sistema** come modalità di lavoro. Nasce **Telepat 2.0** Inserito come azione nel **Piano strategico**

La vision della P.A.T.



AGE MANAGEMENT: il punto di partenza



Nel dicembre 2013, la PAT ha somministrato ai propri dipendenti un **questionario** – in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano grazie anche a un finanziamento del Fondo Sociale Europeo – con il fine di rilevare l'impatto dei processi di invecchiamento sulla qualità dell'esperienza al lavoro.

A questa rilevazione sono seguiti sei **Focus Group** per raccogliere percezioni, atteggiamenti, e proposte di miglioramento della qualità del lavoro con la lente dell'età, del genere, del ruolo e della funzione.



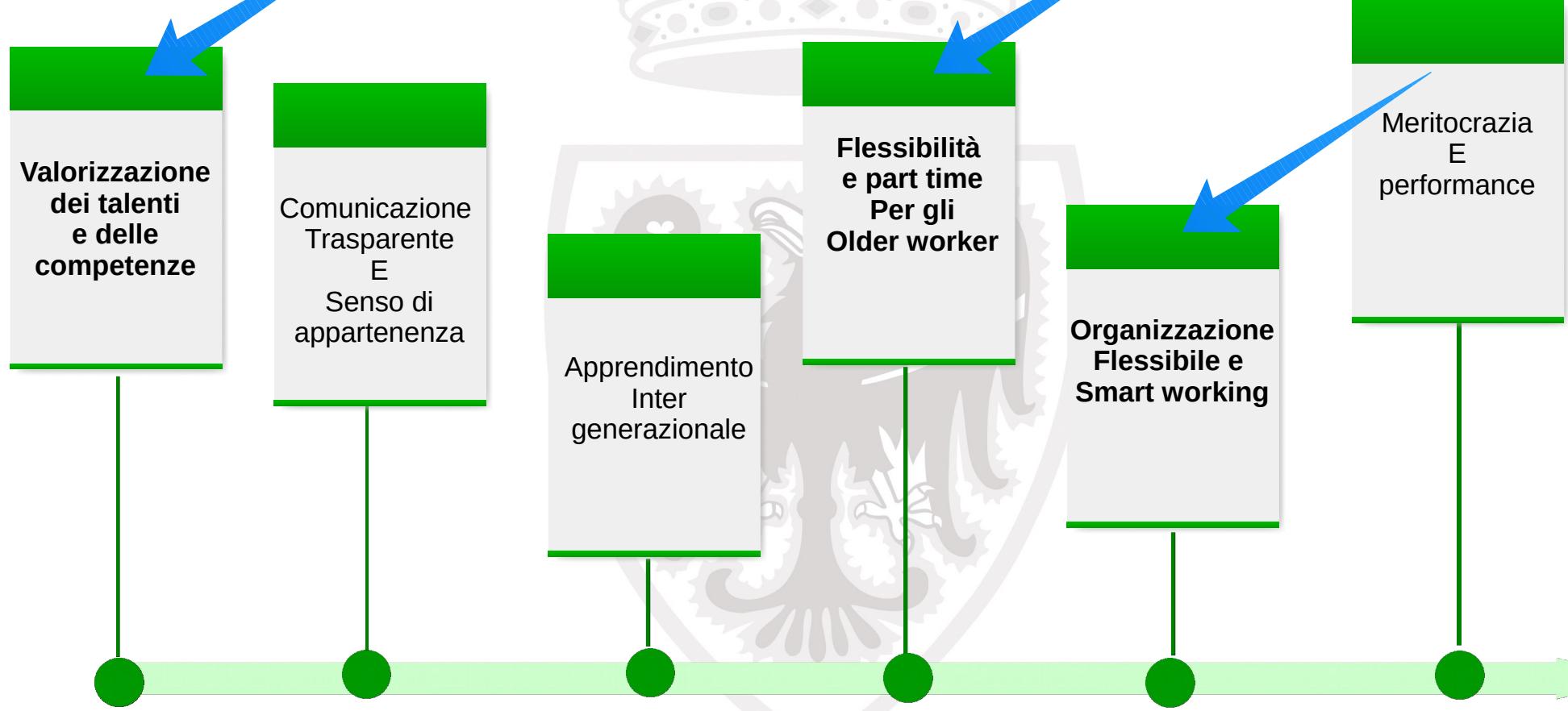
Indice di qualità dell'invecchiamento al lavoro



*Indice che esprime
sinteticamente la qualità
percepita del proprio
invecchiamento al lavoro
aumenta se...*



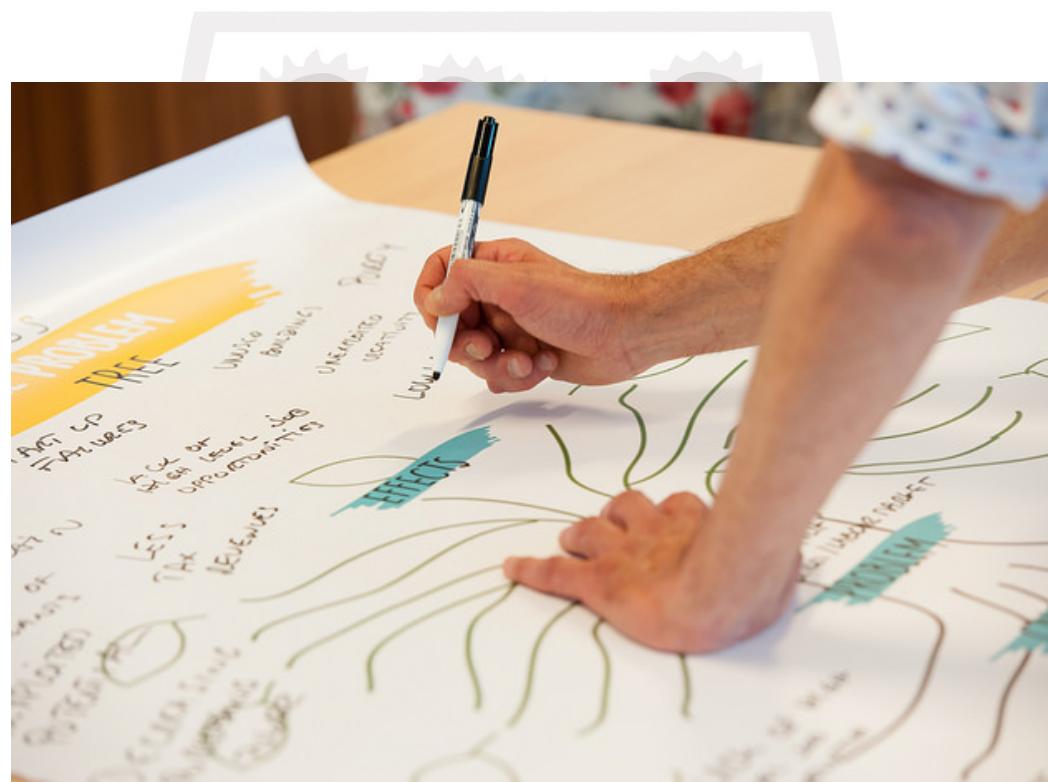
Dall'analisi di questa ricerca sono emersi alcuni temi chiave...



....che hanno portato ad identificare le aree prioritarie di intervento e le azioni conseguenti.

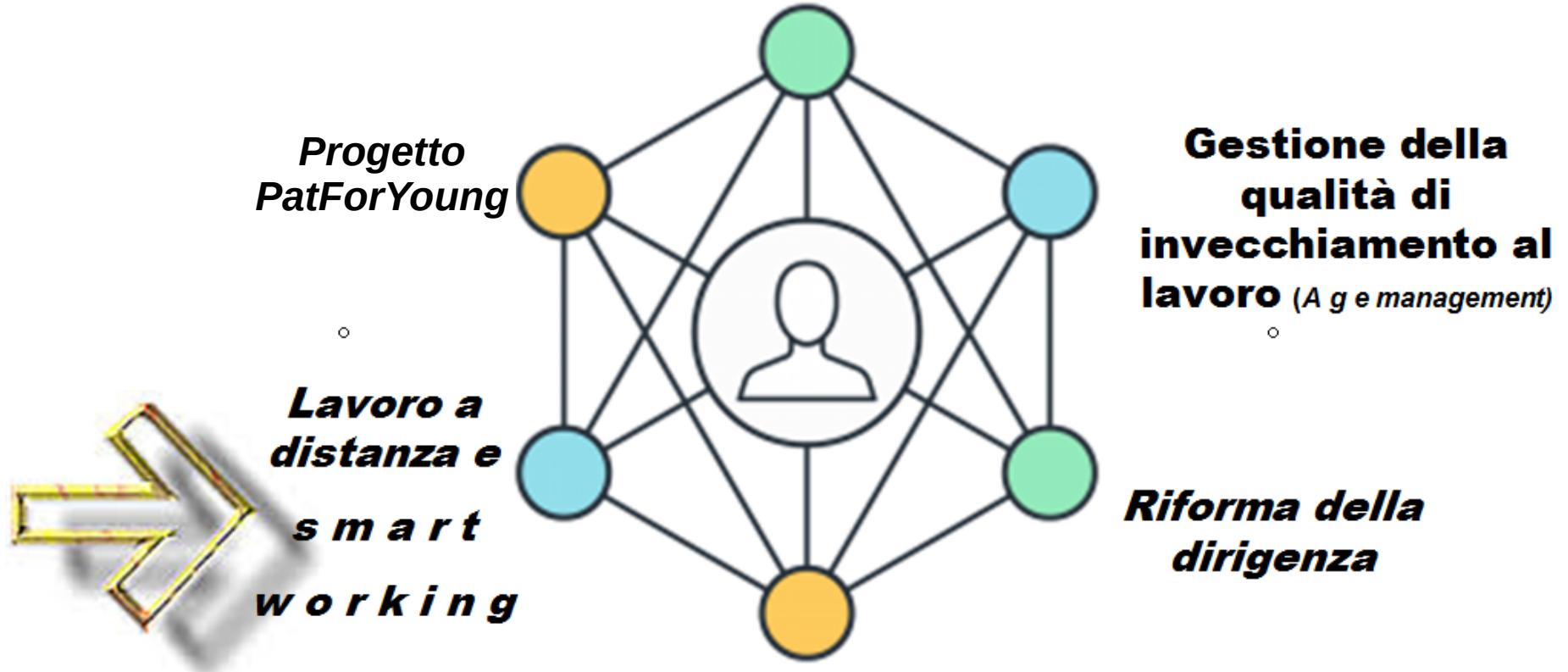
Queste sono state raccolte nel

Piano strategico per la pianificazione e lo sviluppo del capitale umano



Alcune azioni concrete previste nel Piano strategico

Modello delle competenze



Passaggio di competenze e valori (Mentoring)

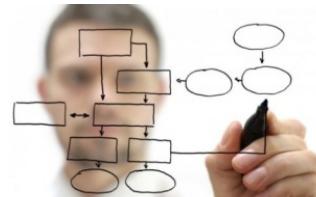
Assi strategici



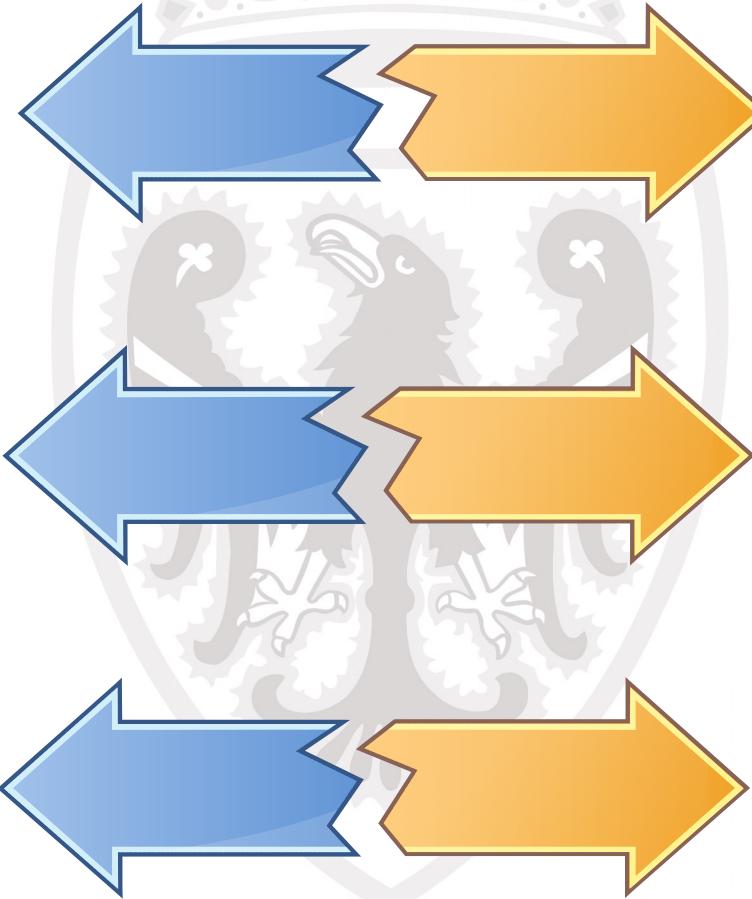
Valorizzazione della conciliazione



Sviluppo e investimento nell'ICT



Soluzioni innovative per l'organizzazione del lavoro



Valorizzazione e miglioramento del territorio e dell'ambiente



Riduzione dei costi

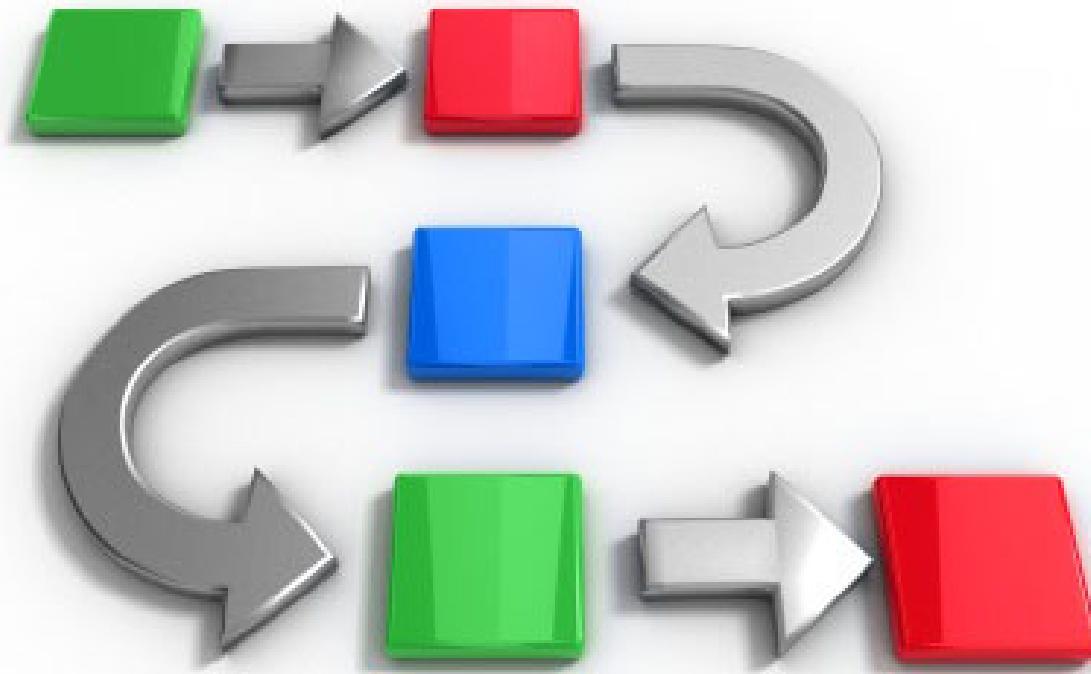


Age Management: impatto dei processi di invecchiamento sulla qualità dell'esperienza lavorativa

Snodi fondamentali



La proposta metodologica



- La creazione di un gruppo di lavoro interno con esperienza nei diversi ambiti relativi al progetto (informatico, statistico, gestionale, di formazione..)
- Procedere per step programmando obiettivi a distanza ravvicinata **avendo chiaro l'obiettivo finale**
- Utilizzare i risultati del monitoraggio per introdurre eventuali modifiche nello step successivo

*Lo smart working non è inteso solo come misura di **welfare** ma come **acceleratore dell'innovazione** che ha permesso di apportare modifiche organizzative introducendo il concetto di managerialità*





Il ruolo del dirigente

Se nelle organizzazioni il capitale umano è il fattore che fa la differenza, fondamentale diventa il ruolo del/della responsabile di riferimento nel governare, motivare, guidare le risorse umane.



Per i **dirigenti** è previsto uno specifico percorso formativo con la possibilità di avere un **coaching** per affrontare il cambiamento del lavoro a distanza



E' previsto **un percorso formativo** strutturato in modo strategico per creare la mentalità dell'innovazione e del miglioramento

Previsti focus group e follow up a distanza



Patto tra dipendenti e amministrazione



Anno 2015: Accordo sottoscritto con le **organizzazioni sindacali**
Il lavoro a distanza viene **stabilizzato e portato a sistema** come modalità di lavoro

Modalità di lavoro a distanza esistenti



Lavoro a distanza domiciliare

telecentro



comunitário



Lavoro a distanza da telecentro



Lavoro mobile



Lavoro agile

Situazione personale con lavoro a distanza

Situazione 31 dicembre 2016



DOMICILIARE
183



MOBILE
78



TELECENTRO
101

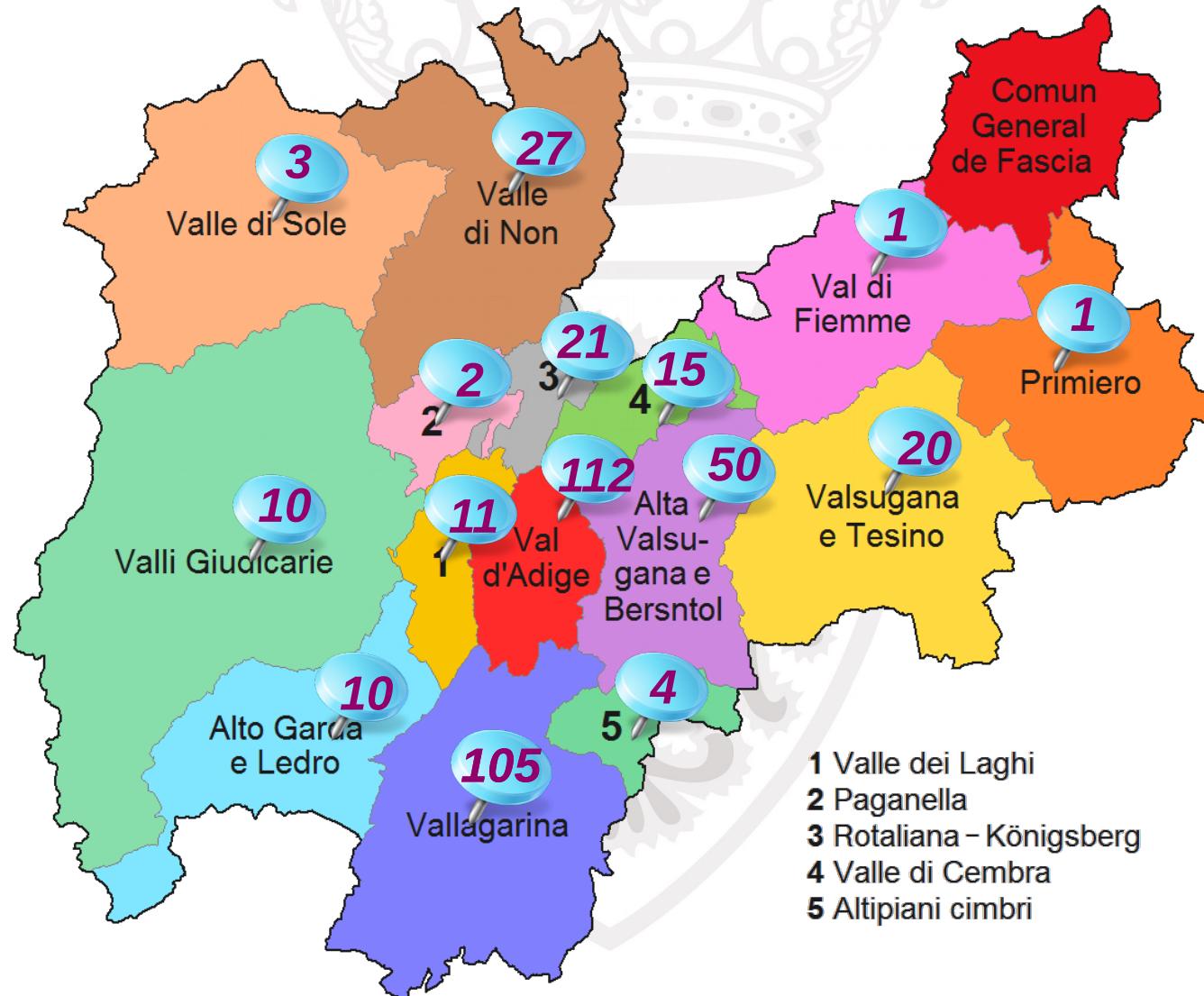


413 → 424
oggi

Le percentuali raggiunte di lavoratori a distanza rispetto al personale con attività tele lavorabile



I NUMERI AD OGGI sul territorio

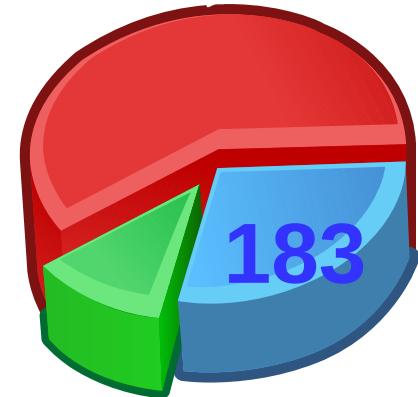


- 1 Valle dei Laghi
- 2 Paganella
- 3 Rotaliana - Königsberg
- 4 Valle di Cembra
- 5 Altipiani cimbri

I dati si riferiscono al luogo di residenza o domicilio di tutti i lavoratori a distanza.

Lavoro a distanza domiciliare

Numeri



Caratteristiche

L'attività lavorativa è svolta per alcune giornate settimanali presso l'**abituale domicilio/residenza**

del/della dipendente

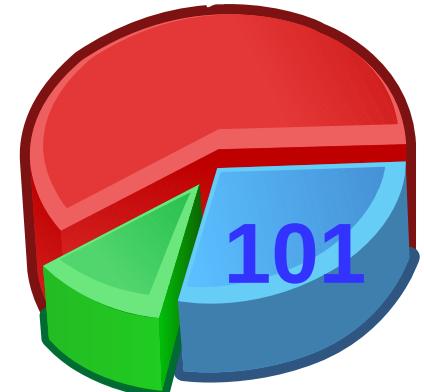
Le postazioni sono assegnate con **graduatoria** a cadenza biennale

Sono previste:

- ✓ **Giornate di rientro in sede**
- ✓ **Fasce di presenza obbligatoria**
- ✓ **Flessibilità oraria** giornaliera tra le 7.30 e le 21.00
- ✓ **Formazione obbligatoria**
- ✓ **Modalità stabilizzata** con accordo decentrato

Lavoro a distanza da telecentro

Numeri



52

49

Caratteristiche

L'attività lavorativa è svolta per alcune giornate settimanali presso sedi di lavoro dislocate sul territorio provinciale di proprietà della Provincia o messe a disposizione da altri Enti o Società.

Le postazioni sono condivise con colleghi/e di altre strutture provinciali. l'abituale domicilio/residenza del/della dipendente

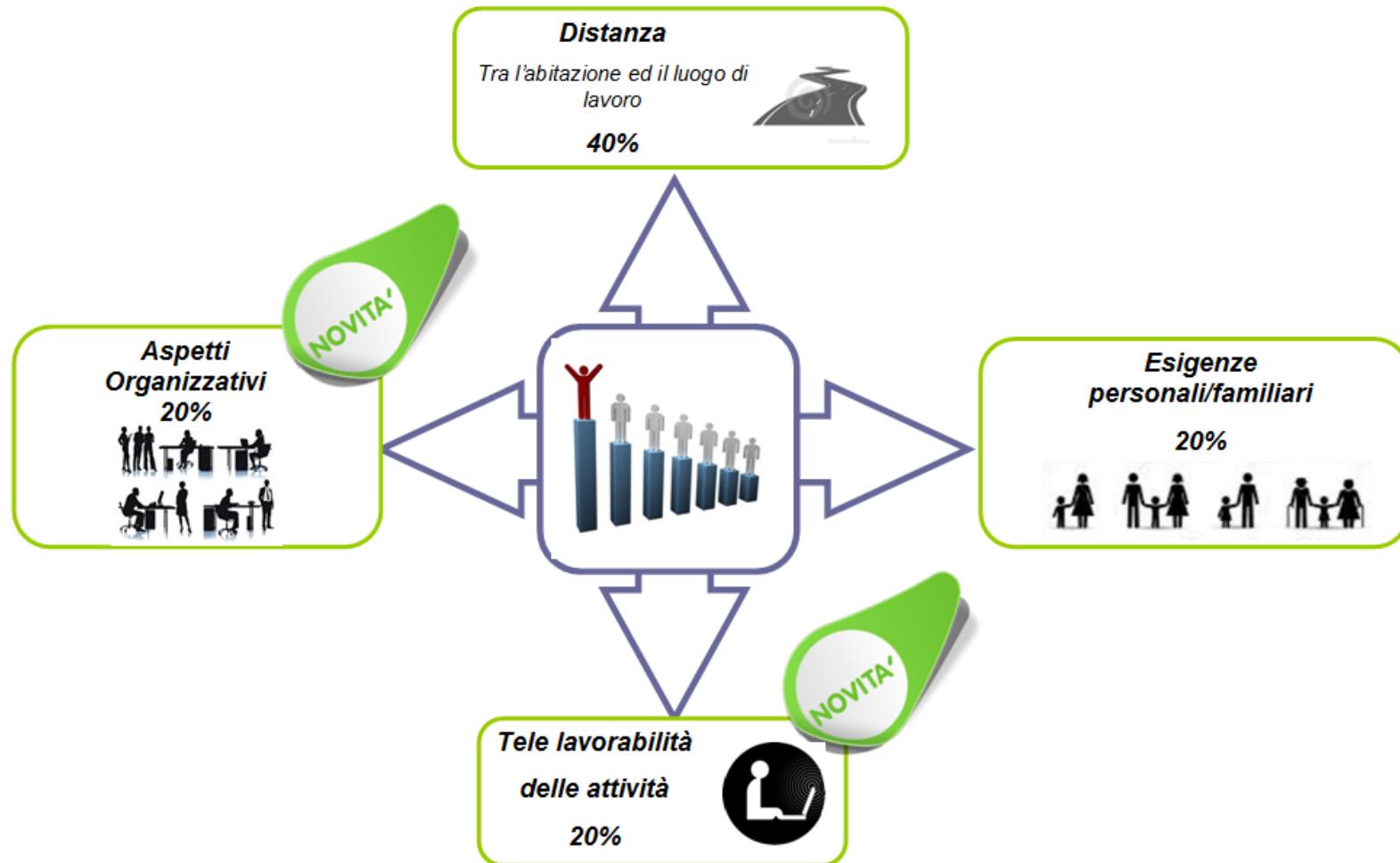
Le postazioni sono previste con **graduatoria** a cadenza biennale

Sono previste:

- ✓ **Giornate di rientro in sede**
- ✓ **Fasce di presenza obbligatoria**
- ✓ **Flessibilità oraria** giornaliera tra le 7.30 e le 21.00
- ✓ **Formazione obbligatoria**
- ✓ **Modalità stabilizzata** con accordo decentrato

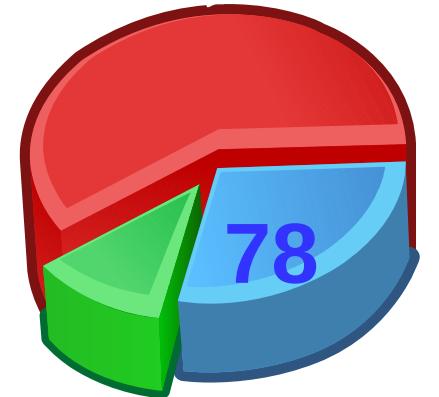
Graduatoria: come si definisce

L'assegnazione delle postazioni di lavoro a distanza domiciliare e presso tele centro avviene secondo una **graduatoria unica** costruita attorno ai seguenti 4 assi:



Lavoro mobile

Numeri

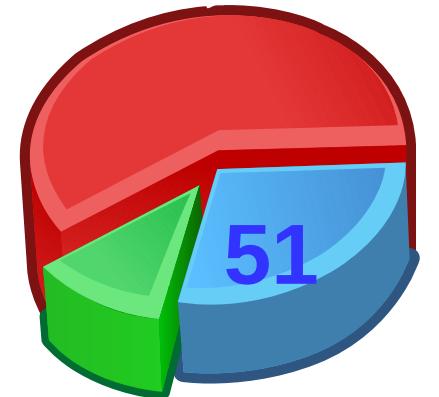


Caratteristiche

- ✓ E' la modalità *di lavoro per rispondere ad esigenze di flessibilità organizzativa e personale dei dirigenti e direttori senza essere vincolato da una definizione rigida dei tempi, dei luoghi e dei modi di prestazione dell'attività*
- ✓ **36 ore mensili**
- ✓ **Formazione obbligatoria** in materia di sicurezza
- ✓ **Flessibilità spaziale** sulla base di precise policy aziendali
- ✓ **Concesso a cadenza quadrimestrale** in seguito a richiesta del dipendente con autorizzazione del responsabile superiore
- ✓ **Modalità stabilizzata** con accordo decentrato

Lavoro agile

Numeri



Caratteristiche

- ✓ E' la modalità di lavoro simile al telelavoro mobile per figure professionali con attività non routinarie ed esigenze di flessibilità organizzativa (**categoria D base ed evoluto**)
- ✓ già in possesso di pc portatile dell'Amministrazione
- ✓ **21 ore mensili**
- ✓ **Orario di lavoro invariato**
- ✓ Concesso eventuale **straordinario**
- ✓ **Formazione obbligatoria** in materia di sicurezza
- ✓ **Flessibilità spaziale** sulla base di precise policy aziendali
- ✓ **Concesso a cadenza quadrimestrale** in seguito a richiesta del dipendente con autorizzazione del responsabile superiore
- ✓ **Modalità ancora in fase di sperimentazione**

Dal telelavoro allo smart working....

*...Dal telelavoro domiciliare
e da telecentro*



*Al Lavoro mobile e
lavoro agile...*



Lavoro mobile e agile: policy aziendali

Con determina nel 2015 vengono approvate le politiche concernenti la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al lavoro agile e al lavoro mobile



Monitoraggio del progetto

Informazioni

ricavabili dalle banche dati interne



Questionari ai lavoratori e lavoratrici a distanza e ai responsabili (dirigenti e direttori) delle strutture in cui sono presenti lavoratori a distanza



Indicatori qualitativi

e quantitativi delle attività svolte in modalità lavoro a distanza

In fase di definizione di indicatori sempre più analitici



Focus group di un campione significativo di quanti e quante stanno sperimentando il lavoro a distanza



I risultati per ogni asse



**Maggiore
concentrazione
e autogestione**



**Sviluppo nuove
competenze**



**Sviluppo di
innovazione
organizzativa**



I risultati per ogni asse



Buoni pasto



Quasi
100.000 euro
di buoni pasto
non erogati

Straordinario



Più di 40.000
euro
straordinario
risparmiato

Tempo



In media il
lavoratore a
distanza
“risparmia”
più di 11 ore al
mese

Assenze



Netta
diminuzione
delle assenze
tra gli aderenti
al lavoro agile

Valori annuali

I risultati per ogni asse



Maggior utilizzo e conoscenze di strumenti informatici (es.e_works)



Sviluppo di nuove competenze tecnologiche anche a livelli di età elevata

Alberi equivalenti



LA FINESTRA SUL FUTURO



- Stabilizzare la modalità lavoro agile
- Intervenire su chi rimane (colleghi in sede) per coinvolgere tutti tutti nel progetto comune di innovazione
- Potenziare il ruolo dei dirigenti con attività formativa strategica
- Prevedere un percorso formativo e di monitoraggio per struttura

grazie

Servizio per il personale
Ufficio sviluppo risorse umane



telelavoro@provincia.tn.it