

Proposte di sperimentazione del modello di lavoro agile e delle modalità organizzative per la determinazione dell'alternanza tra lavoro agile e in presenza per le U.O. Tecnologiche della Ripartizione Tecnica e Tecnologica

Introduzione

La Ripartizione Tecnica e Tecnologica, nella sua accezione “informatica, quindi per gli uffici afferenti all’Area Infrastrutture, all’Area Innovazione e Sviluppo e all’Area Sistemi Informativi ha notoriamente un altissimo grado di lavorabilità da remoto delle proprie attività specifiche, questo è dovuto a:

- alta digitalizzazione dei processi da essi gestiti,
- bassissima interazione con l’utenza esterna (studenti),
- pressoché nulla necessità di prestare attività in presenza.

Ciò è ampiamente evidente dall’analisi condotta nell’ambito del progetto di *Definizione e classificazione delle attività telelavorabili* [Prot. n. 0010000 del 23/01/2020] da cui si evince come tutti gli uffici afferenti alle suddette aree abbiano un grado di telelavorabilità maggiore del 70%.

Si evidenzia per completezza, inoltre, che la citata analisi è stata compiuta in epoca pre-pandemica, quando cioè non erano ancora stati istituzionalizzate soluzioni di *remote meeting* (Teams o Meet) o di *smart collaboration* (Google Suite). Per effetto di queste innovazioni, il grado di telelavorabilità dovrebbe essere rivalutato e probabilmente molte attività si ritroverebbero ad avere un parametro di telelavorabilità estremamente più alto. L’interazione con l’utenza, o con i colleghi, che rappresentava un elemento di non telelavorabilità, con l’attuale grado di digitalizzazione raggiunto dall’ateneo e con la disponibilità delle piattaforme di videoconferenza e di supporto all’utenza (chat online, segreteria online e appuntamenti online) entrate ampiamente in uso in ateneo innalzerebbero molto gli indici che concorrono a definire telelavorabile un’attività. Per semplicità in questo studio si considera il parametro peggiorativo così come già disponibile in ateneo.

Obiettivi

L’obiettivo di questa sperimentazione è quello di dare attuazione a quanto previsto nel PIAO emanato da Unisalento 2022-2024 (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 109 del 28.06.2022) da cui si evince:

“[...] Considerato che Unisalento ha già fatto un’analisi pre-pandemia sulla telelavorabilità delle attività lavorative, con atto del Direttore Generale e di concerto con la Ripartizione Tecnica e Tecnologica, da luglio 2022 al 31 dicembre 2022 l’Area Sistemi Informativi, l’Area Gestione Infrastrutture e l’Area Innovazione e Sviluppo parteciperanno alla sperimentazione di diversi modelli di lavoro ibrido, volta a rilevare quale sia il modello adeguato di lavoro da remoto e le ricadute sugli aspetti citati. [...] “

Si vogliono quindi sperimentare due modelli di flessibilità del lavoro da remoto con il fine di:

1. migliorare la qualità della vita dei dipendenti agevolando la conciliazione vita-lavoro
2. ridurre i consumi energetici
3. ridurre l’impronta ecologica riducendo gli spostamenti di lunga percorrenza che generano la maggior quantità di emissioni
4. ridurre i rischi sul lavoro, riducendo gli spostamenti su mezzo privato casa/lavoro
5. ridurre il rischio da contagio COVID

I modelli da sperimentare

Considerando la vigente normativa in tema di lavoro da remoto (DM SmartWorking del Ministro Brunetta, ottobre 2021) che riporta, tra le altre, come nella Pubblica Amministrazione

- l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere **prevalente**, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della **prestazione in presenza**;
- le amministrazioni assicurano **il prevalente svolgimento in presenza** della prestazione lavorativa dei soggetti **titolari di funzioni di coordinamento e controllo** dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

Nonostante le Unità Organizzative oggetto della sperimentazione abbiano un grado di lavorabilità da remoto superiore al 70%, esso dovrà ridursi al 50% per garantire il rispetto della norma. Nella sperimentazione verranno coinvolte tutte le figure professionali anche quelle titolare di funzioni di coordinamento, dato che ciò è espressamente previsto dalle regole in ateneo.

I modelli che si possono sperimentare sono:

- 1) Modello full
- 2) Modello a borsellino
- 3) Modello verticale
- 4) Modello a rotazione

Modello full

La circolare dei Ministri Brunetta e Orlando del gennaio 2022 ribadisce che *“Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità. Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all’utenza”*.

Al fine di garantire la massima flessibilità (e quindi efficienza) nell'erogazione dei servizi all'utenza, questo modello propone di stabilire tramite un accordo individuale tra il datore di lavoro ed il singolo dipendente il numero massimo di giornate di lavoro remoto che il dipendente potrà richiedere alla settimana.

Il modello prevede di applicare al massimo la possibilità di lavoro da remoto quindi, per la sperimentazione oggetto della presente, si concederanno a tutti i dipendenti delle strutture coinvolte 2 giorni di lavoro da remoto alla settimana; questo in quanto si può garantire, a prescindere dal profilo orario del dipendente, sempre la prevalenza dell'attività lavorativa in presenza.

La scelta tra telelavoro e lavoro agile è in capo al singolo dipendente, senza limiti relativi al numero massimo di unità da personale da collocare in una o nell'altra modalità.

Modello a borsellino

La circolare dei Ministri Brunetta e Orlando del gennaio 2022 ribadisce che *“Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità. Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all’utenza”*.

Al fine di garantire la massima flessibilità (e quindi efficienza) nell’erogazione dei servizi all’utenza, questo modello propone di stabilire tramite un accordo individuale tra il datore di lavoro ed il singolo dipendente il numero massimo di giornate di lavoro remoto che il dipendente potrà richiedere alla settimana.

Per la sperimentazione oggetto della presente, il numero di giornate di lavoro remoto è pari a 2; questo in quanto si può garantire, a prescindere del profilo orario del dipendente, sempre la prevalenza dell’attività lavorativa in presenza.

La programmazione delle giornate in lavoro remoto e in presenza di ciascun dipendente viene lasciata all’autonomia organizzativa del responsabile della struttura, il quale organizza la turnazione delle giornate in lavoro remoto e in presenza del personale al fine di non pregiudicare l’operatività della propria struttura o l’efficienza dei servizi da questa erogati, analogamente a quanto già accade per la fruizione dei permessi o dei congedi.

Le due giornate di lavoro remoto accordate al dipendente devono essere da questi fruita settimanalmente sulla base della programmazione concordata con il responsabile della struttura, e le giornate non godute verranno perse cioè non potranno essere cumulate e fruita nelle settimane seguenti.

Il dipendente che, pur avendone diritto, non richieda l’utilizzo delle giornate di lavoro da remoto o non utilizzi le giornate a tal scopo concordate, non matura per questo alcun diritto a risarcimento o indennità.

Modello verticale

In questo modello si vuole fare in modo di accorpare la presenza in ufficio contemporanea dei colleghi al fine di aumentare l’interazione di persona tra gli stessi.

Il modello prevede di garantire la presenza in sede di tutto il personale nelle giornate di martedì, mercoledì e giovedì e di prevedere il lavoro da remoto di tutto il personale nelle giornate di lunedì e venerdì.

Modello a rotazione

In questo modello si vuole sperimentare la possibilità di ridurre le postazioni fisiche occupate dai dipendenti negli spazi al fine di razionalizzare l’uso degli stessi ed il costo dei servizi associati all’uso degli spazi (pulizia, portierato, consumi energetici, ecc..).

Nella sperimentazione si farà in modo di mantenere al di sotto di una certa soglia pari a 75% delle postazioni al momento allocate il numero dei dipendenti in presenza.

Si deciderà all’inizio, raccogliendo i desiderata del personale, quali saranno i dipendenti che ogni settimana saranno in presenza e quali saranno in lavoro remoto, cosicché da garantire il limite imposto.

E' ovvio che per passare dalla sperimentazione alla sistematizzazione di questo modello dovrà essere prevista la riorganizzazione degli spazi al fine di ridurre le postazioni di lavoro occupate e implementare quindi sistemi di desk-sharing.

To do: misurazione delle performance

Il DM SmartWorking del Ministro Brunetta, ottobre 2021 prevede che “lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalita' agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti”.

In base alla norma citata la misurazione specifica si deve attuare solo per il lavoro agile.

Per i dipendenti che opteranno per il lavoro agile verrà utilizzata la scheda delle performance come indicatore della performance del singolo dipendente, considerando che essa contiene anche elementi relativi a Comportamenti organizzativi e Performance Individuale.

L'obiettivo è che la performance di ciascun dipendente in lavoro agile non debba subire uno scostamento in negativo superiore al 5% rispetto alla performance dell'anno precedente.

Tale misurazione non si applica ai dipendenti in telelavoro.

To do: misurazione effetti

Al fine di massimizzare il contenuto informativo della sperimentazione, verrà erogata ex ante ed ex post :

un survey da sottoporre ai responsabili di struttura, in relazione alla capacità di erogare il servizio e di change management

un survey ai dipendenti sugli aspetti della conciliazione ma anche con dati utili ai fini del PSCL e della valutazione del carbon footprint.

Durata

La sperimentazione inizia con apposito DD e termina con i contratti di telelavoro generali per l'estensione del modello più adeguato.