



Dipartimento
dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi

“Be MEF, Be SMART” 2.0 **Il Lavoro Agile nel Ministero dell’Economia e delle Finanze**

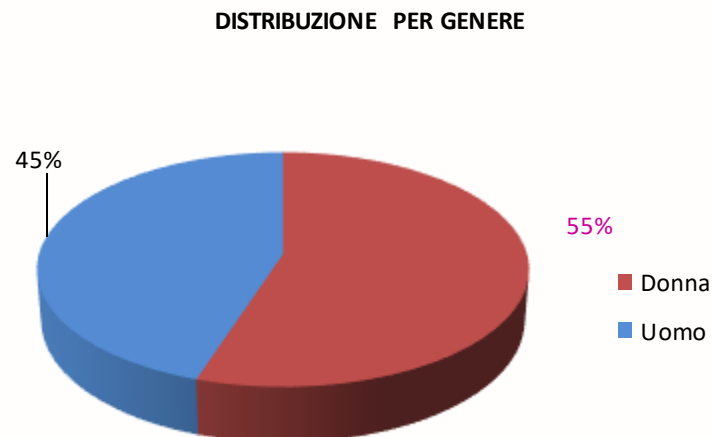
FORUM PA- Roma, 16 maggio 2019



Analisi di contesto

Il MEF consta complessivamente di 9.886 unità di personale (conteggiate al 1° gennaio 2019) di cui di cui 5.421 donne, pari al 54,84% del totale, e 4.465 uomini, pari al 45,16%.

	Donna	Uomo	Totale complessivo
Totale complessivo	5.421	4.465	9.886
Percentuali	54,84%	45,16%	100%



Contingente di personale coinvolto nella sperimentazione del lavoro agile



Il personale che espleta l'attività lavorativa in modalità agile nel MEF è pari a **357** unità.

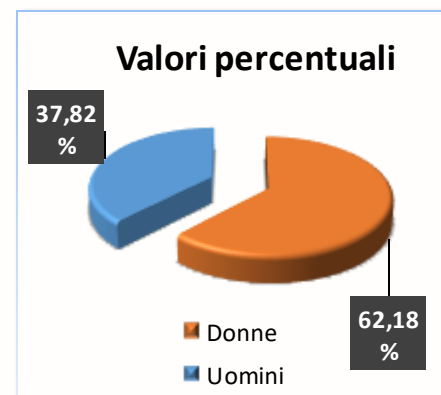
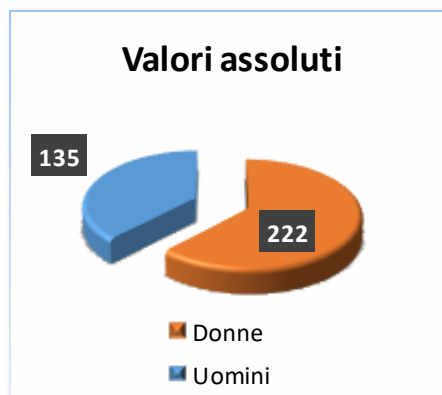
Composizione per genere personale in Lavoro Agile a Dicembre 2018

Dipartimenti	Donne	Uomini	Totale
DT	42	13	55
RGS	81	51	132
DF	37	36	73
DAG	62	35	97
Totale	222	135	357

% Personale in LA a Dicembre 2018

Dipartimenti	Donne	Uomini	Totale
DT	76,36%	23,64%	100,00%
RGS	61,36%	38,64%	100,00%
DF	50,68%	49,32%	100,00%
DAG	63,92%	36,08%	100,00%
Totale	62,18%	37,82%	100,00%

COMPOSIZIONE PER GENERE DEL PERSONALE IN LAVORO AGILE



● “Be MEF, Be SMART” - Monitoraggio e Valutazione



- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

L'Amministrazione, in linea con quanto disposto dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, ha compiuto una ulteriore attività di **monitoraggio della sperimentazione** in essere rispetto a quelle già condotte al fine di rilevare l'impatto della nuova misura organizzativa sul personale nonché sull'organizzazione nel suo complesso, verificando l'attuazione degli obiettivi di cui all'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124.

Strumenti di monitoraggio utilizzati:

- Sono stati predisposti dei questionari ad hoc, al fine di rilevare l'impatto in termini di produttività, efficienza, benessere organizzativo, nonché gli effetti in termini di fiducia, senso di appartenenza e conciliazione vita-lavoro.
- È stato analizzato l'impatto dello smart working sulle presenze/assenze del personale coinvolto.

I questionari sono stati somministrati:

- Al personale che espleta l'attività lavorativa in modalità agile
- Ai dirigenti responsabili di personale in modalità agile.



● “Be MEF, Be SMART” - Monitoraggio e Valutazione



- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

L'indagine ha interessato **l'intero contingente di personale in smart working**, in particolare il questionario è stato somministrato a tutte le unità di personale in modalità agile, Aree e Dirigenti. Hanno fornito riscontro 292 unità di personale, pari **all'80,22%** degli invitati di cui 273 unità (campione di monitoraggio) hanno completato per intero il questionario.

Il questionario, con l'obiettivo di rilevare l'impatto in termini di benessere organizzativo nonché gli effetti in termini di fiducia, senso di appartenenza e conciliazione vita-lavoro, è stato strutturato in cinque sezioni, rispettivamente:

- I. INFORMAZIONI ANAGRAFICHE
- II. INFORMAZIONI PROFESSIONALI
- III. DOTAZIONE INFORMATICA
- IV. ESPERIENZA IN MODALITÀ AGILE
- V. VALUTAZIONI CONCLUSIVE



● "Be MEF, Be SMART" - Monitoraggio e Valutazione

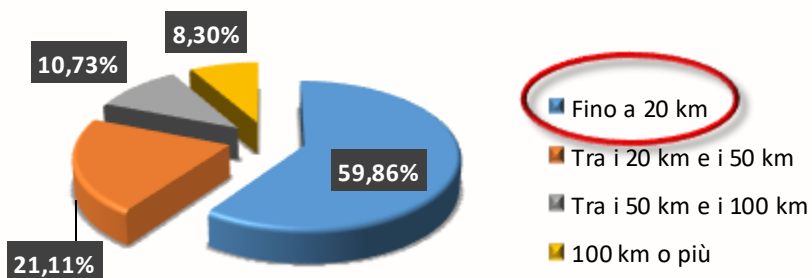


● MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

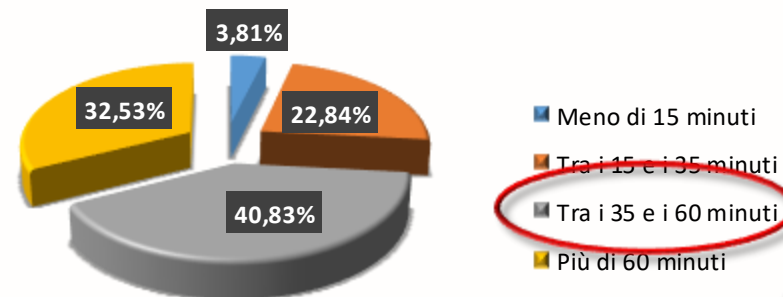
ESPERIENZA IN MODALITA' AGILE

Tra i potenziali benefici del lavoro agile rientra sicuramente il risparmio del tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro, pertanto, è particolarmente significativo analizzare il dato relativo alla distanza giornaliera (per singola tratta casa-lavoro) percorsa dal lavoratore nonché il dato relativo al tempo di viaggio impiegato:

Distanza media giornaliera del tragitto casa-lavoro



Tempo medio di percorrenza



● "Be MEF, Be SMART" - Monitoraggio e Valutazione



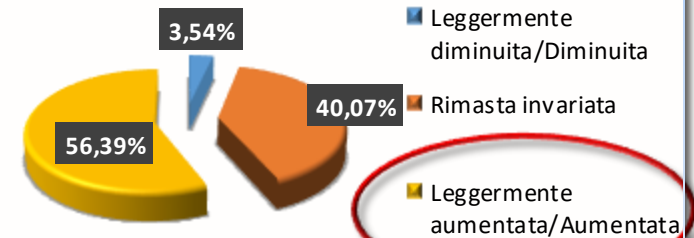
- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

ESPERIENZA IN MODALITA' AGILE

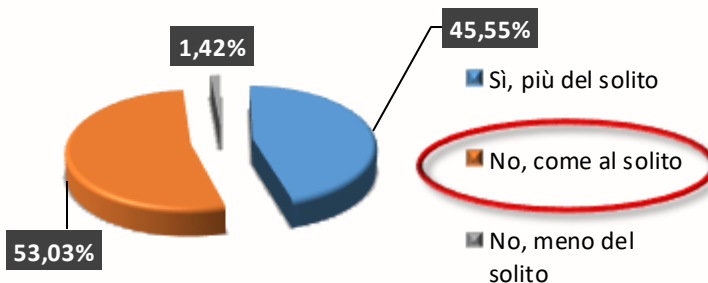
Con riferimento ai riflessi dello svolgimento della prestazione in modalità agile sull'intensità lavorativa, rispetto alle giornate lavorate in sede, circa il 56% del campione ritiene che nelle giornate in modalità agile l'intensità lavorativa sia leggermente o significativamente incrementata (meglio rappresentato nel dettaglio del grafico), circa il 40% circa ritiene che sia rimasta invariata, meno del 4% circa ritiene che sia lievemente diminuita.



Variazione dell'intensità lavorativa nelle giornate in modalità agile



Nelle giornate in modalità agile hai lavorato più del solito?



Inoltre, il 45,55% del campione ritiene di aver lavorato più del solito, il 53,03% ritiene di aver lavorato così come nelle giornate espletate nella sede di lavoro ed una piccola percentuale pari all'1,42% ritiene di aver lavorato meno del solito.

● "Be MEF, Be SMART" - Monitoraggio e Valutazione



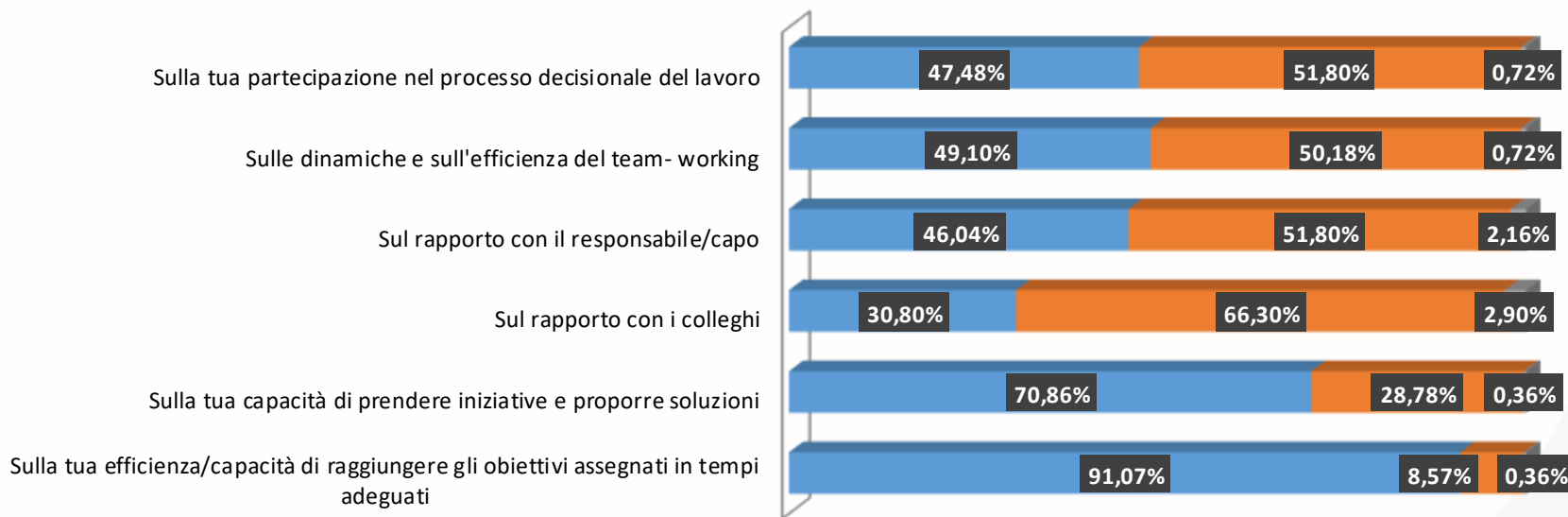
● MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

ESPERIENZA IN MODALITA' AGILE

L'Amministrazione ha inteso rilevare gli effetti prodotti dall'introduzione del lavoro agile come percepiti dal campione di monitoraggio:

Lavorare in modalità agile ha influito:

■ Positivamente ■ Non ha avuto alcun impatto ■ Negativamente



● “Be MEF, Be SMART” - Monitoraggio e Valutazione



- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

VALUTAZIONI CONCLUSIVE

Con il questionario l'Amministrazione ha, inoltre, inteso rilevare il **grado di soddisfazione** da parte del campione di monitoraggio.

Molto positive sono state le valutazioni espresse dal campione in termini di:

- Risparmio in termini di percorrenza
- Maggiore concentrazione nell'attività lavorativa e maggiore produttività
- Maggiore flessibilità nell'organizzazione e gestione degli impegni personali
- Maggiore soddisfazione personale in ragione della fiducia riposta
- Maggiore flessibilità nell'organizzazione e gestione dell'attività lavorativa
- Maggiore soddisfazione personale in ragione dell'autonomia nello svolgimento dell'attività
- Maggiore tempo disponibile per la famiglia
- Maggiore orientamento al risultato nello svolgimento dell'attività
- Ambiente lavorativo più silenzioso rispetto alla propria sede di lavoro



● “Be MEF, Be SMART” - Monitoraggio e Valutazione

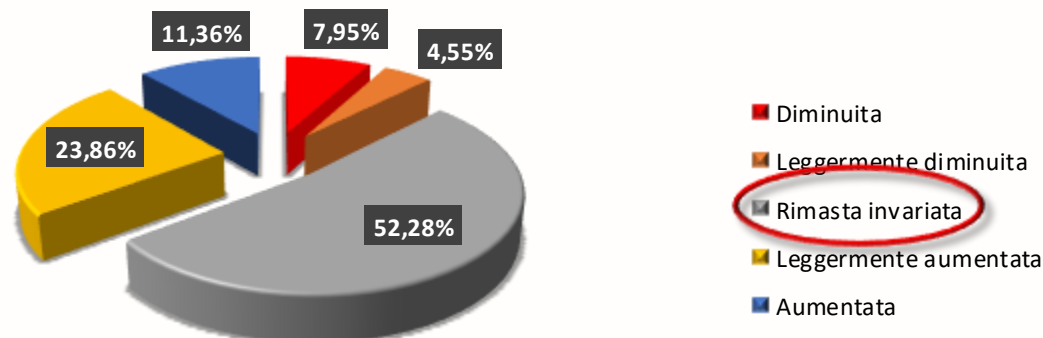


- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

L'Amministrazione, per avere un quadro completo sugli esiti della sperimentazione, ha somministrato un questionario di monitoraggio anche ai **dirigenti** (di prima e seconda fascia) responsabili di personale che espleta l'attività lavorativa in modalità agile. L'obiettivo perseguito è la rilevazione dell'impatto in termini di produttività, efficienza nonché benessere organizzativo.

E' stato richiesto al campione di monitoraggio, di esprimere le proprie valutazioni con riferimento alla **variazione dell'intensità lavorativa** da parte del personale coinvolto nelle giornate in modalità agile:

Ritiene che l'intensità dell'attività lavorativa del personale coinvolto nella fase di sperimentazione del lavoro agile sia:



● "Be MEF, Be SMART" - Monitoraggio e Valutazione

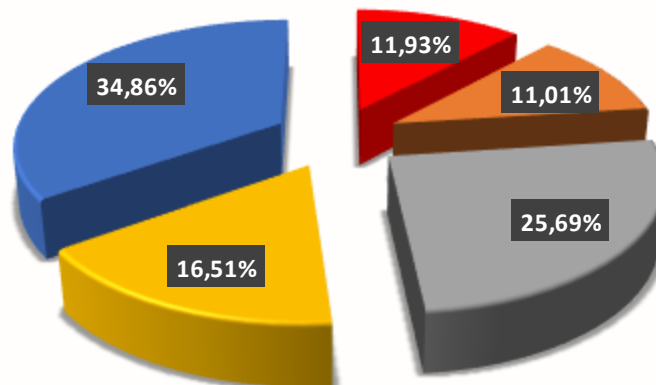


- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

Segnalazione degli eventuali aspetti da perfezionare

A completamento dell'indagine meritano particolare attenzione anche gli aspetti segnalati dai dirigenti (campione di monitoraggio) in quanto rilevati nella propria esperienza di gestione del personale in modalità agile e ritenuti da perfezionare:

Quali sono gli aspetti da perfezionare, eventualmente riscontrati?



- Difficoltà di interlocazione con il personale in modalità agile (utilizzo cellulare, e-mail)
- Difficoltà di programmazione/verifica dell'attività espletata
- Alcune attività non sono ancora dematerializzate
- Difficoltà di espletamento dell'attività lavorativa per problematiche di carattere tecnico-informatico
- Nessuna criticità

● “Be MEF, Be SMART” - Monitoraggio e Valutazione



- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

Impatto dello smart working sulle presenze/assenze del personale

Per le 357 unità di personale coinvolte nella sperimentazione dello smart working sono state rilevate complessivamente, **sia per il periodo in costanza di lavoro agile (18 mesi), sia per i 18 mesi antecedenti** alcune tipologie di assenza tra le quali:

- **Giorni di congedo parentale senza retribuzione o con retribuzione ridotta**
- **Giorni di malattia**

È stata considerata la variazione intervenuta nella numerosità delle assenze del personale complessivamente inteso ante e post introduzione dello smart working **confrontando due serie di dati temporalmente omogenee.**



● "Be MEF, Be SMART" - Monitoraggio e Valutazione

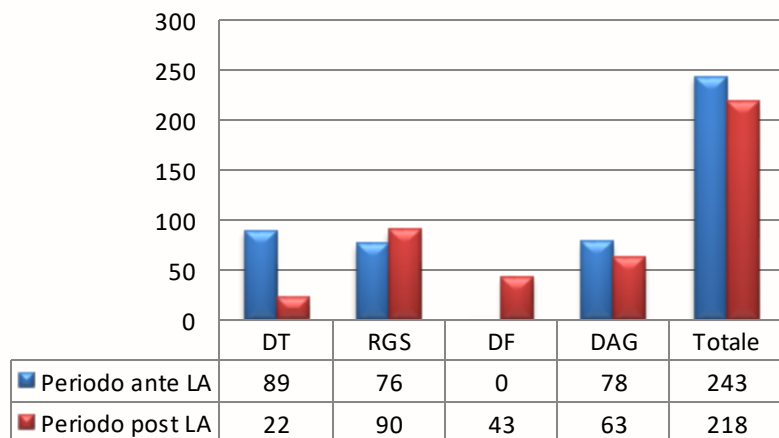


• MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

Impatto dello smart working sulle presenze/assenze del personale

GIORNI DI CONGEDO PARENTALE SENZA RETRIBUZIONE E CON RETRIBUZIONE RIDOTTA

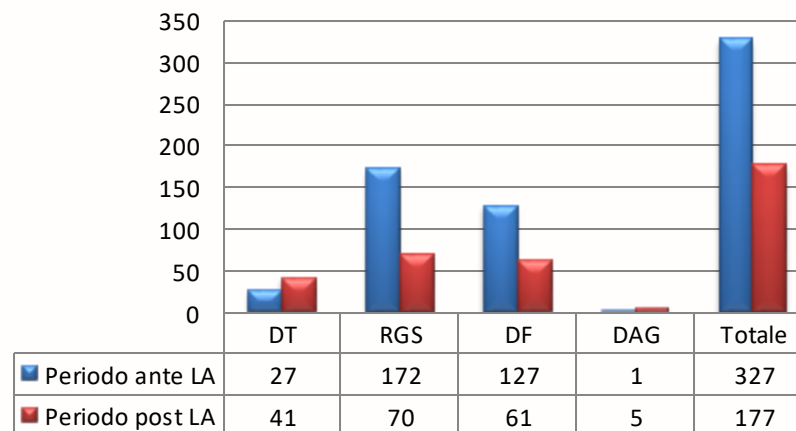
Giorni di Congedo parentale senza retribuzione



GIORNI CONGEDO PARENTALE SENZA RETRIBUZIONE

Periodo ante LA	Periodo post LA	Differenza	Variazione
243	218	-25	-10%

Giorni di Congedo parentale con retribuzione ridotta



GIORNI CONGEDO PARENTALE CON RETRIB. RIDOTTA

Periodo ante LA	Periodo post LA	Differenza	Variazione
327	177	-150	-46%

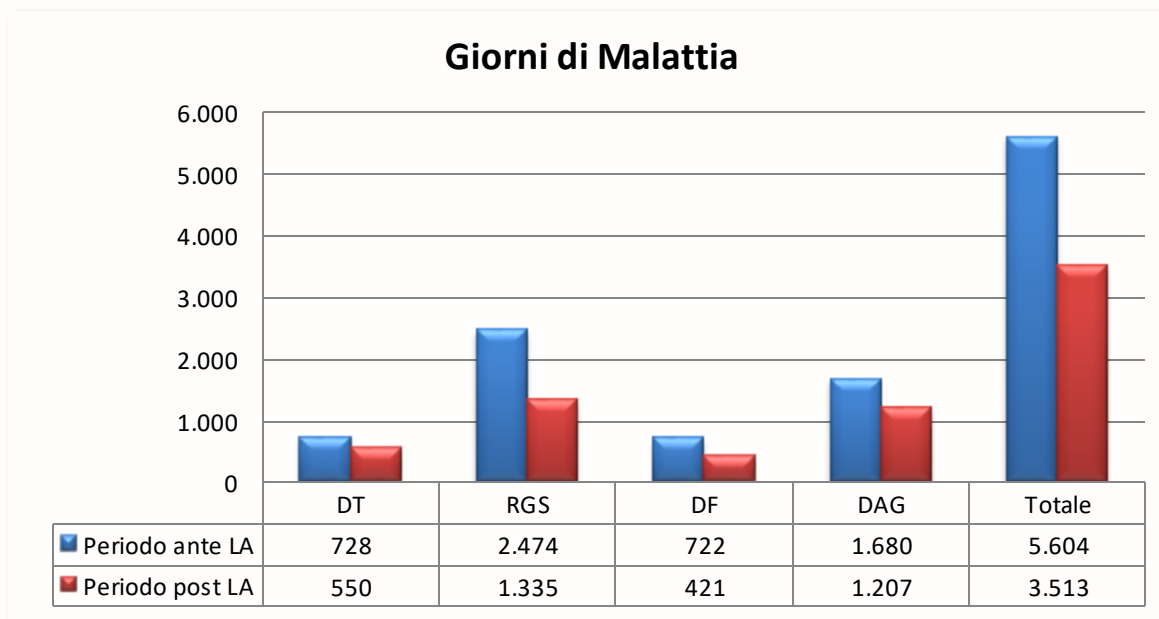


● "Be MEF, Be SMART" - Monitoraggio e Valutazione



- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

Impatto dello smart working sulle presenze/assenze del personale GIORNI DI MALATTIA



GIORNI DI MALATTIA			
Periodo ante LA	Periodo post LA	Differenza	Variazione
5.604	3.513	-2.091	-37%

● "Be MEF, Be SMART" - Monitoraggio e Valutazione



- MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE - febbraio/marzo 2019

BENEFICI

Per i dipendenti

- *Maggiore soddisfazione personale* ← *Percezione da parte degli smart workers di maggiore fiducia;*
- *Incremento della motivazione;*
- *Risparmio in termini di tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro e riduzione dello stress connesso;*
- *Maggiore responsabilizzazione;*
- *Migliore conciliazione delle esigenze personali/familiari con l'attività lavorativa;*
- *Maggiore concentrazione nello svolgimento della prestazione lavorativa.*

Per l'Amministrazione

- *Incremento della motivazione del personale* → *Miglioramento qualitativo e quantitativo dell'attività espletata;*
- *Miglioramento nell'organizzazione del lavoro in ragione del più elevato spirito di collaborazione;*
- *Riduzione dei tempi di elaborazione degli output;*
- *Maggiore responsabilizzazione, autonomia organizzativa in ragione della fiducia riposta;*
- ***Riduzione delle giornate di assenza e delle assenze "brevi".***



IL NUOVO REGOLAMENTO

Prot. num. 49857 del 6 maggio 2019



Il nuovo regolamento disciplina lo svolgimento del lavoro agile in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e tiene conto delle esperienze maturate durante il periodo di sperimentazione trascorso.

I DESTINATARI DEL LAVORO AGILE

- il lavoro agile è rivolto a tutto il personale, inclusi i dirigenti, in servizio presso le strutture centrali e territoriali del MEF;
- **Per il 2019/2020** il contingente di personale previsto è di circa **800 unità, con un incremento di 420 unità** rispetto al precedente contingente ammesso al lavoro agile, rendendo **il MEF l'Amministrazione centrale con il numero maggiore di dipendenti in smart working.**



IL NUOVO REGOLAMENTO /1



Il nuovo Regolamento prevede:

- il **contingente di personale** da ammettere al lavoro agile è **definito annualmente** con determina del Capo Dipartimento DAG e con la stessa determina sono individuate, su proposta dei singoli Dipartimenti, **le attività per le quali è possibile il ricorso al lavoro agile**;
- la **candidatura** alla prestazione lavorativa in modalità agile avviene **su base volontaria**, mediante presentazione dell'**istanza** al **superiore gerarchico**, corredata dalla proposta di **Progetto individuale** di lavoro agile;
- Sono istituiti i seguenti organismi di supporto:
 - **Commissione per il lavoro agile** – esamina i Progetti individuali, redige le graduatorie dipartimentali, fornisce pareri consultivi e approva la Relazione annuale di monitoraggio;
 - **Segreteria tecnica** - con compiti di assistenza per l'attuazione del lavoro agile e di ausilio alla Commissione;
 - **Referenti per il lavoro agile** – ogni Dipartimento designa uno o più referenti per il lavoro agile, di qualifica dirigenziale, con compiti di informazione ed assistenza;



I Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile

Viene data **precedenza al personale in possesso dei seguenti requisiti:**

- lavoratori padri e lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo per maternità;
- dipendenti con figli in condizioni di disabilità.

Le **graduatorie dipartimentali** sono inoltre definite tenendo conto delle seguenti condizioni e relativi punteggi, tra loro cumulabili:

- situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria, ovvero particolari condizioni di salute che rendano disagevole il raggiungimento della sede di lavoro, debitamente documentate;
- dipendenti in situazione di monogenitorialità con figli minori di 13 anni;
- esigenze di cura nei confronti di figli minori;
- esigenze di assistenza nei confronti di uno o più familiari affetti da patologie che ne compromettano l'autonomia, ivi compresi i partner conviventi, debitamente documentate;
- distanza tra il domicilio e la sede di lavoro;
- non fruizione di agevolazioni in termini di congedi o permessi giornalieri (es. i permessi previsti dalla l. 104/1992).

SPERIMENTAZIONE PILOTA PIÙ EVOLUTA



Dal contesto generale sono state isolate alcune realtà:

- I DIRIGENTI DEI SERVIZI ISPETTIVI DI FINANZA PUBBLICA DELLA RGS;

Per gli ispettori del SIFIP non sussistono vincoli di contingenti e di tempi per l'ammissione alla modalità agile e gli stessi possono optare per tale modalità lavorativa al momento della firma del contratto dirigenziale.

- LA SEDE DISTACCATA DI LATINA DELL'UFFICIO VII DELLA DSII.

Si è ipotizzata una sperimentazione che ha come obiettivo lo studio di nuovi modi di lavorare e la riprogettazione degli spazi.

Obiettivo: passare dallo Smat Working alla Smart Organization

