



Agenzia nazionale per le nuove tecnologie,
l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

Smart working in ENEA

Lo smart working per il benessere organizzativo

Antonella Proietti- ENEA
Comitato Unico di Garanzia



1101 0110 1100
0101 0010 1101
0001 0110 1110
1101 0010 1101
1111 1010 0000



Il lavoro Agile nella P.A.



.....abilitare il lavoro agile nella P.A.

La legge 7 agosto 2015 n. 124 art.14 («Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche») prevede che:

le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a sperimentare nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le nuove modalità spazio temporali ci conducono allo
smart working o lavoro agile.

Smart Working e ruolo del CUG



Lo **smart working** rientra a pieno titolo tra le materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia in tutte e tre gli ambiti di attività in cui si sviluppa il lavoro del Comitato che, a norma della direttiva ministeriale 4 marzo 2011, prevede:

- * **compiti propositivi**
- * **compiti consultivi**
- * **compiti di verifica**

In applicazione del ruolo propositivo i CUG possono



smart
working
lavoro agile

- Promuovere **progetti di telelavoro e smart working**
- Promuovere **azioni che prevengano e contrastino le discriminazioni** del personale che utilizza queste forme di flessibilità

In applicazione del ruolo consultivo i CUG devono



- Essere consultati in **materia di orario e flessibilità lavorativa**
- Essere consultati nella fase di **progettazione del lavoro agile** o in sede **di adozione del regolamento**

In applicazione del ruolo di verifica i CUG possono



smart
working
lavoro agile



- Verificare lo **stato di attuazione** dei progetti di telelavoro e smart working
- Verificare **l'impatto** che telelavoro e smart working hanno sul personale in quanto misure che incidono sul **benessere organizzativo**
- Relazionare sull'esito delle **adozioni di tali strumenti** nel rapporto annuale sulla condizione del personale

Il Comitato Unico di Garanzia



Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un **organismo** attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi tra i quali, **razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione** della Pubblica Amministrazione in materia di **pari opportunità, contrastando le discriminazioni al fine di promuovere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.**

(art.57 del D.Lgs.165/2001, modificato dall'art.21, comma 1, legge n.183/2010)

Il Piano di Azioni Positive



Per migliorare il benessere organizzativo i vertici delle organizzazioni possono agire tramite azioni positive. L'articolo 48 del D.lgs 11/4/2006 n. 198 impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un **Piano di Azioni Positive**.

Il documento programmatico dell'ENEA viene redatto su proposta del CUG ed ha lo scopo di rispondere al dettato normativo ma ha anche l'obiettivo di:

- dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro,
- migliorare il clima lavorativo,
- migliorare l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Il Piano di Azioni Positive – aree di intervento

Il Piano di Azioni Positive ENEA per il 2017-2019 ha previsto le seguenti aree di intervento:

- 1) **Comunicazione e informazione**
- 2) **Equa rappresentatività e dignità di genere**
- 3) **Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro**
- 4) **Benessere Organizzativo**
- 5) **Formazione**
- 6) **Sicurezza in chiave di genere**
- 7) **Collaborazioni nazionali ed internazionali**

Il Piano di azioni – conciliazione e benessere -

Nella sezione Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Sono previste azioni di

verifica sull'applicazione del telelavoro nell'Agenzia e di proposta di nuove forme di lavoro agile.

Nella sezione Benessere Organizzativo

Sono previste azioni per

l'adozione di buone prassi volte a migliorare il benessere organizzativo.

Lo smart working e la conciliazione



Il Comitato ha un ruolo importante nel fare in modo che lo **Smart Working** si traduca anche in una reale opportunità di conciliazione tra lavoro e vita privata.

Lo smart working e la conciliazione



La conciliazione favorisce il benessere organizzativo e ha anche effetti sulla salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori, sia in termini di malattie stress lavoro correlato che di infortuni.

Una inadeguata conciliazione vita/lavoro causa stress.

Lavoratori sotto l'effetto di stress, causato dalla tensione tra ruolo familiare e lavorativo, rappresentano un costo per l'organizzazione.

Benessere organizzativo



Con benessere organizzativo si intende «**la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici in ogni tipo di occupazione.**»

Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza **efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura.**

Clima organizzativo

Il **clima organizzativo** riguarda l'ambiente interno di un **sistema organizzativo**.



Il clima regola ed è regolato dai **rapporti** ed è frutto di una percezione soggettiva di diversi **fattori** come per esempio autonomia, fiducia, coesione, sostegno, riconoscimento, innovazione, equità

Modelli organizzativi



smart
working
lavoro agile

Uno degli obiettivi della normativa di riferimento dello **Smart Working** è quello di **promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro** volta a stimolare da un lato, l'autonomia e la responsabilità di risultato dei lavoratori, dall'altro relazioni professionali fondate sulla fiducia.

Evoluzione del modello organizzativo

Attuare il lavoro agile nella P.A. e renderlo una opportunità effettiva

Di cosa abbiamo bisogno ?

- Cambiamento culturale
- Cambiamento organizzativo
- Cambiamento tecnologico

Il CUG può sicuramente **contribuire al cambiamento culturale** facendosi promotore del rinnovamento nei sistemi di gestione del personale e garante contro le discriminazioni

Cambiamento culturale

Si parte da un assunto.....

- Non è la presenza del lavoratore ad essere misurata ma **il risultato del lavoro** e se il lavoratore ha degli obiettivi da raggiungere, può organizzarsi e far fronte alle esigenze familiari, di trasporto, di necessità in genere.
- E' importante un **attento monitoraggio** sugli effetti dei nuovi modelli organizzativi relativamente alla **conciliazione.**

Relazioni del Comitato Unico di Garanzia



Il Comitato non è un'isola.....

Per poter svolgere il suo compito e ricoprire il suo ruolo ha bisogno di **costanti collegamenti** con l'Amministrazione di appartenenza e con l'esterno

Le relazioni interne del CUG

- Organi di Vertice
- Responsabili Servizi
Protezione e Prevenzione
- Medico Competente
- OIV

Le relazioni esterne del CUG

- Consigliera di Parità
- Gruppo di monitoraggio CUG
- Ufficio Nazionale
Antidiscriminazioni Razziali
- Rete Nazionale dei CUG

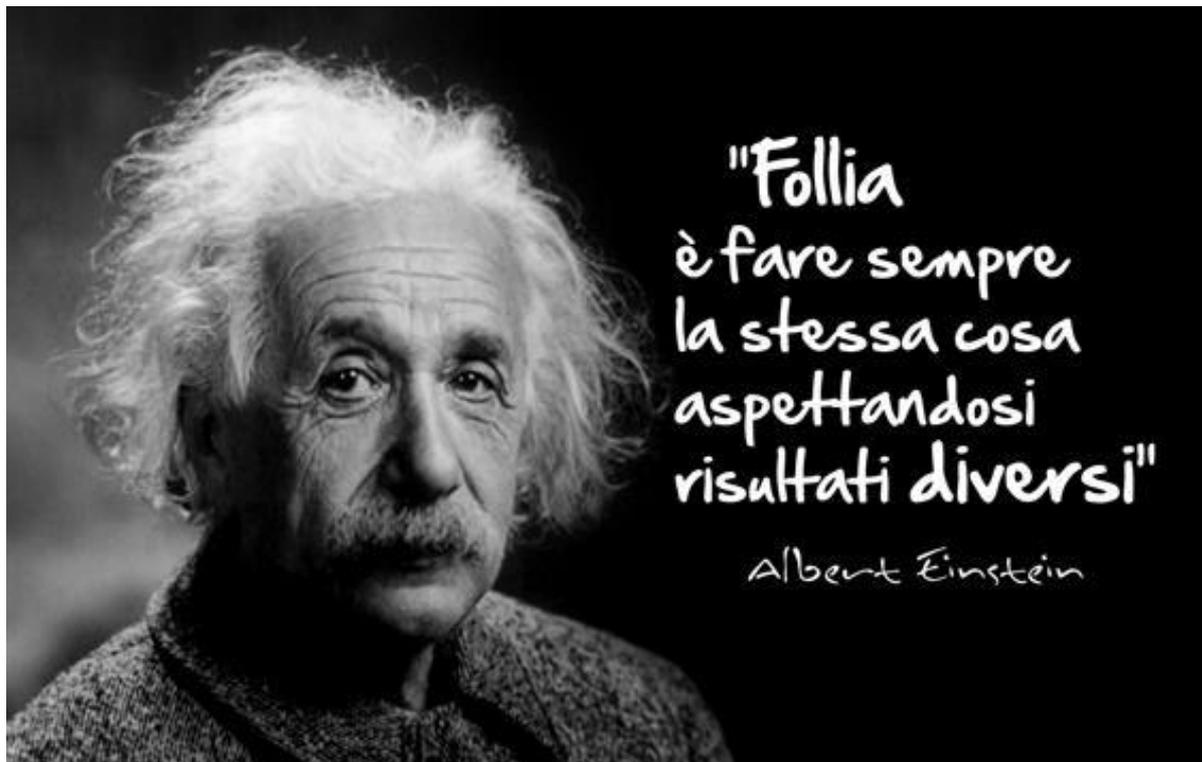
La rete Nazionale dei CUG - Smart Working



La Rete Nazionale dei CUG, costituita da 170 amministrazioni, monitora l'attuazione e l'applicazione della riforma nelle Pubbliche Amministrazioni.

Trae profitto dalla ricchezza delle diversità degli aderenti alla rete per redigere proposte di modifiche normative condivise da proporre al **Gruppo di monitoraggio dei Comitati Unici di Garanzia** presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri

Conclusione





Grazie per l'attenzione!



e-mail: cug@enea.it
antonella.proietti@enea.it