

Piano di utilizzo del telelavoro e del lavoro agile in Enea

Sommario

Premesse normative.....	2
Misure organizzative.....	3
TELELAVORO.....	3
LAVORO AGILE.....	3
Il contesto esterno.....	3
Il contesto interno.....	5
I compiti istituzionali e le attività.....	5
Il personale.....	5
Il telelavoro in Enea dal 2014 al 2018.....	10
Piano di utilizzo del telelavoro e del lavoro agile 2019.....	13
Finalità del ricorso al telelavoro e al lavoro agile.....	14



Premesse normative

Ai sensi dell' art. 9, comma 7, del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con Legge n. 221 del 17 dicembre 2012, *“entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, (...) lo stato di attuazione del «piano per l'utilizzo del telelavoro» nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro”*.

La Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” dispone, all’art. 14, comma 1, che *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. (...)”*.

La Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “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” ha disciplinato, agli artt. da 18 a 23, lo svolgimento delle attività in modalità agile (smart working). La disciplina si applica anche alle Amministrazioni pubbliche di cui all’art. 2, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. La norma è stata modificata dall’articolo 1, c. 486, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 (Finanziaria 2019) che, con finalità di supporto alla genitorialità, ha introdotto alcuni criteri di priorità di accesso allo smart working.

Con DPCM 1° giugno 2017, è stata adottata la “Direttiva del Presidente del CdM recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124 e Linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”.

L’INAIL, con Circolare n. 48 del 2 novembre 2017, ha fornito istruzioni operative in relazione agli obblighi assicurativi e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Infine, con Circolare n.61/2013 dell’Agenzia per l’Italia Digitale sono state fornite indicazioni specifiche sulle disposizioni del decreto legge 18 ottobre 2012, n.179 concernenti gli obblighi delle pubbliche amministrazioni in tema di accessibilità dei siti web e dei servizi informatici.



Misure organizzative

TELELAVORO

Il telelavoro è una forma di lavoro a distanza per cui le amministrazioni, con l'obiettivo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possono installare, nell'ambito delle 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 (art. 4 legge 191/1998).

LAVORO AGILE

Il lavoro agile si configura come modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa senza l'obbligo, per l'amministrazione, di fornire la strumentazione necessaria. La prestazione lavorativa può essere eseguita in parte all'interno di locali dell'amministrazione e in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ().

Il contesto esterno

Negli ultimi sette anni, la politica italiana ha promosso con convinzione il telelavoro e il lavoro agile come strumenti di modernizzazione culturale ed organizzativa della pubblica amministrazione ed ha indirizzato e stimolato le istituzioni ad introdurli, in modo permanente, nella propria organizzazione. Sono intervenuti con questo scopo il Governo Monti nel 2012 con le misure per la crescita, il Governo Renzi nel 2016 con la riforma della pubblica amministrazione, il Governo Gentiloni nel 2017 con la legge sullo smart working e infine il Governo Conte, con un articolo della legge Finanziaria 2019 indirizzato al sostegno della genitorialità.

I provvedimenti hanno fornito strumenti e indirizzi, nonché obblighi di pianificazione, di trasparenza, di messa a disposizione di postazioni di lavoro flessibili per almeno il 10% dei dipendenti, e hanno accompagnato alcuni obblighi con strumenti sanzionatori. E' stato inoltre istituito, presso la Presidenza del Consiglio, un percorso di supporto nei confronti delle amministrazioni che sperimentano le nuove forme di lavoro a distanza, nonché specifici corsi di formazione per i dirigenti presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA IT).



L'azione politica è mossa dalle necessità di modernizzare, e rendere più efficiente la pubblica amministrazione e di diversificare l'offerta di strumenti per fronteggiare alcuni effetti dei complessi cambiamenti demografici che interessano, da alcuni decenni, la nostra società - crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, riduzione dei tassi di fertilità al di sotto del tasso di sostituzione, aumento del numero di persone anziane che necessitano di assistenza.

Dall'apertura alle forme organizzative flessibili del lavoro sono attese, nel settore pubblico, ricadute importanti sul miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa, sul benessere organizzativo, sulla generale tenuta del welfare e sulla sostenibilità dei sistemi pensionistici.

Le esperienze maturate, già da alcuni anni, nel settore privato dimostrano che queste forme organizzative sono strumenti in grado di generare aumento della produttività, miglioramento dei servizi e riduzione dei costi di gestione e, nel contempo, migliorare il benessere organizzativo, rispondere ad esigenze di conciliazione (Osservatori).

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a rispondere a pressanti richieste di innovazione e trasformazione che impongono la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi, e l'incremento dell'efficienza dell'azione amministrativa e dei servizi. In questo percorso, le risorse umane acquistano un valore centrale, ma devono essere, necessariamente, gestite con risorse limitate da dedicare al turnover, alla formazione e al benessere organizzativo. Alcune realtà di rilievo, come la Provincia Autonoma di Trento, il Comune di Genova, la Regione Emilia Romagna hanno dimostrato le notevoli possibilità associate ad una serie di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e, su questo, ha investito il PON Governance 2014-18 finanziando il progetto VELA per predisporre un "kit di riuso" da rendere disponibili alle altre amministrazioni per facilitare lo sviluppo di progetti di lavoro agile.

Il telelavoro e lavoro agile si prospettano quindi come tasselli di un cambiamento culturale e manageriale volto a creare le condizioni per coinvolgere e motivare i dipendenti, per stimolare senso di appartenenza, condivisione di obiettivi e responsabilizzazione e per mantenere in equilibrio lavoro e bisogni. Sviluppare e imparare a governare il cambiamento è la chiave per restituire al lavoro pubblico, da tempo comune oggetto di accuse e denigrazioni, la dignità che ad esso compete e per permettere ad esso di recuperare un ruolo trainante nell'economia del Paese e di misurarsi con gli attuali modelli sociale e del lavoro.

Già nel breve periodo, questo approccio permette, inoltre, di mitigare la tendenza all'uscita anticipata dei dipendenti pubblici dal mondo del lavoro e abilita condizioni favorevoli alla genitorialità perché non obbliga a rinunce, né al coinvolgimento nella propria attività lavorativa.



La centralità che la dimensione lavorativa assume nella vita delle comunità urbane e nell'organizzazione delle città consente, infine, di trasformare alcuni effetti dell'organizzazione più flessibile del lavoro in leve di sostenibilità. Ridurre la domanda di mobilità per gli spostamenti casa lavoro, soprattutto in alcuni contesti quali quello di Roma in cui è forte la presenza delle pubbliche amministrazioni, consente, sotto il profilo ambientale, di mitigare congestione, emissioni e consumi.

Il contesto interno

I compiti istituzionali e le attività

L'ENEA è un ente di diritto pubblico finalizzato alla ricerca, all'innovazione tecnologica e alla prestazione di servizi avanzati alle imprese, alla pubblica amministrazione e ai cittadini nei settori dell'energia, dell'ambiente e dello sviluppo economico sostenibile.

I settori di specializzazione sono le tecnologie energetiche (fonti rinnovabili, accumuli, reti intelligenti) dove l'Agenzia è anche il coordinatore del Cluster Tecnologico Nazionale Energia, la fusione nucleare e la sicurezza (dove l'Agenzia è coordinatore nazionale per la ricerca), l'efficienza energetica (con l'Agenzia Nazionale per l'efficienza), le tecnologie per il patrimonio culturale, la protezione sismica, la sicurezza alimentare, l'inquinamento, le scienze della vita, le materie prime strategiche, il cambiamento climatico. Fra i temi emergenti anche l'economia circolare che vede ENEA candidata ad Agenzia Nazionale per l'uso efficiente delle risorse e la mobilità sostenibile.

Le attività scientifiche e di sviluppo tecnologico dell'ENEA vengono svolte in nove Centri di Ricerca sul territorio nazionale cui si aggiungono cinque laboratori, la sede legale di Roma, una rete di uffici regionali e l'Ufficio di collegamento di Bruxelles per la partecipazione a progetti di ricerca europei e internazionali.

Il personale

Per i propri compiti istituzionali, strategici per il Paese, l'ENEA dispone di personale altamente qualificato, laboratori avanzati, impianti sperimentali e strumentazioni di eccellenza per la realizzazione di progetti, studi, prove, valutazioni, analisi e servizi di formazione con particolare riferimento all'innovazione di prodotto e di processo e alla valorizzazione dei risultati per contribuire allo sviluppo e alla competitività del Sistema Paese.



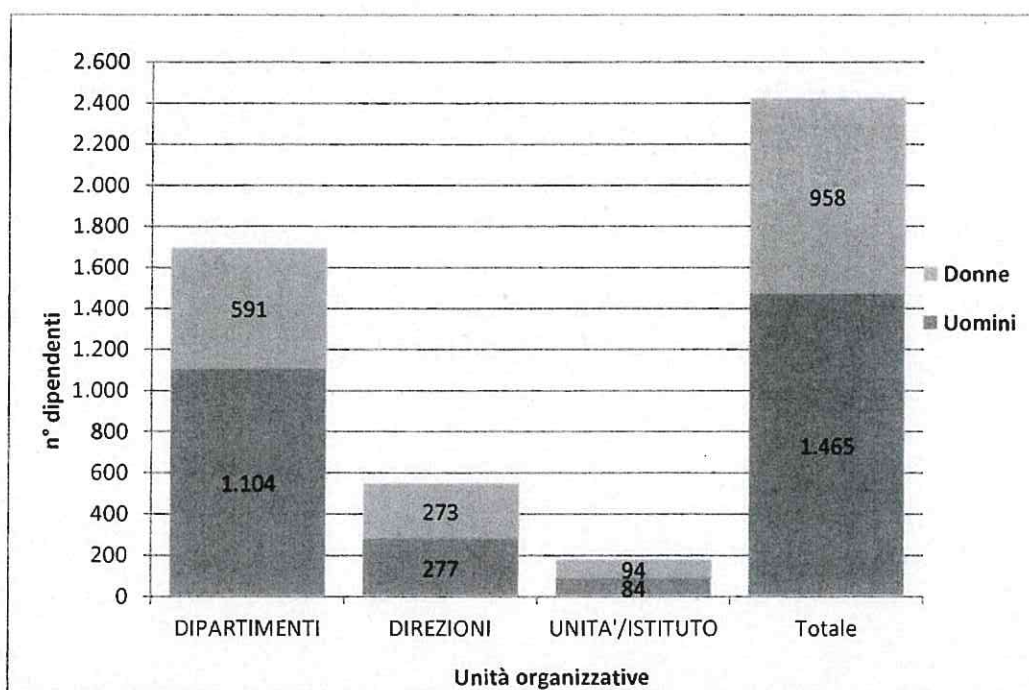
Il personale è composto da 2 macro tipologie di lavoratori:

- Livello I-III: Ricercatori e Tecnologi, laureati e dottori di ricerca, che svolgono attività tecnico-scientifiche e sono caratterizzati da elevata autonomia organizzativa;
- Livello IV-VIII: Collaboratori e operatori tecnici, amministrativi. Si accede a questi livelli col diploma di scuola secondaria superiore (e con licenza media per i livelli VIII nei casi previsti per legge – assunzioni per chiamata diretta tramite Ufficio Provinciale del Lavoro ai sensi della L. 68/99);

Alla data del 31.12.2018 il personale in servizio ammontava a 2.423 dipendenti a tempo indeterminato, 2 a tempo determinato, nonché 42 assegnisti di ricerca.

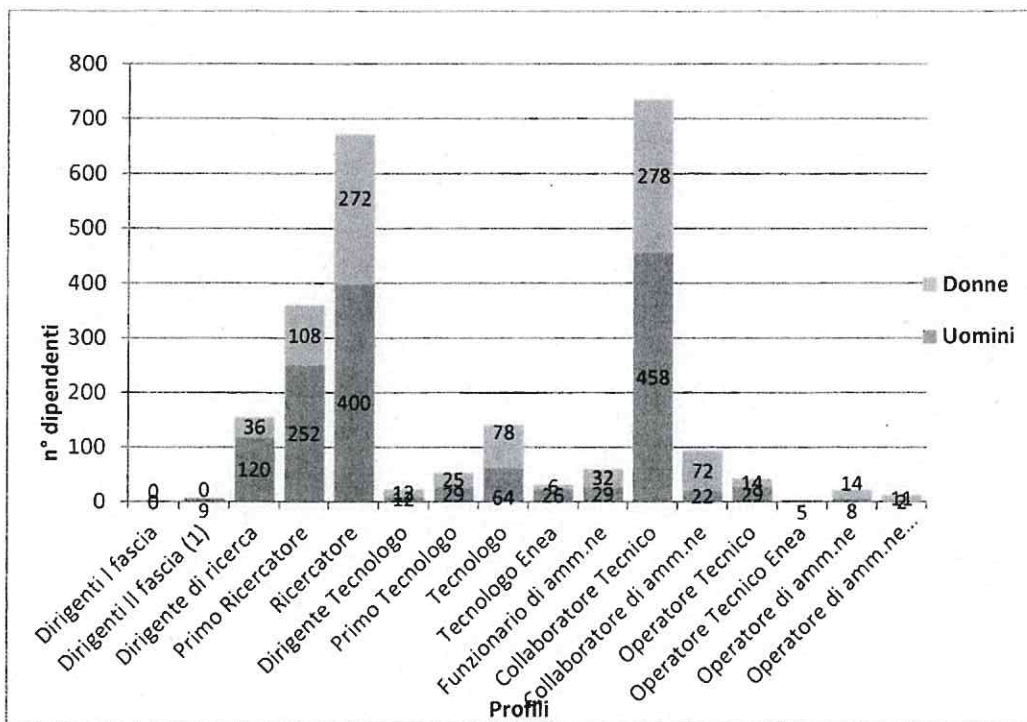
L'età media generale si attesta sui 52 anni: 53 per gli uomini (1.465 unità) e 52 per le donne (958 unità).

La distribuzione del personale all'interno dell'Agenzia evidenzia la concentrazione dello stesso nelle strutture tecnico-scientifiche dell'ENEA (Figura 1).

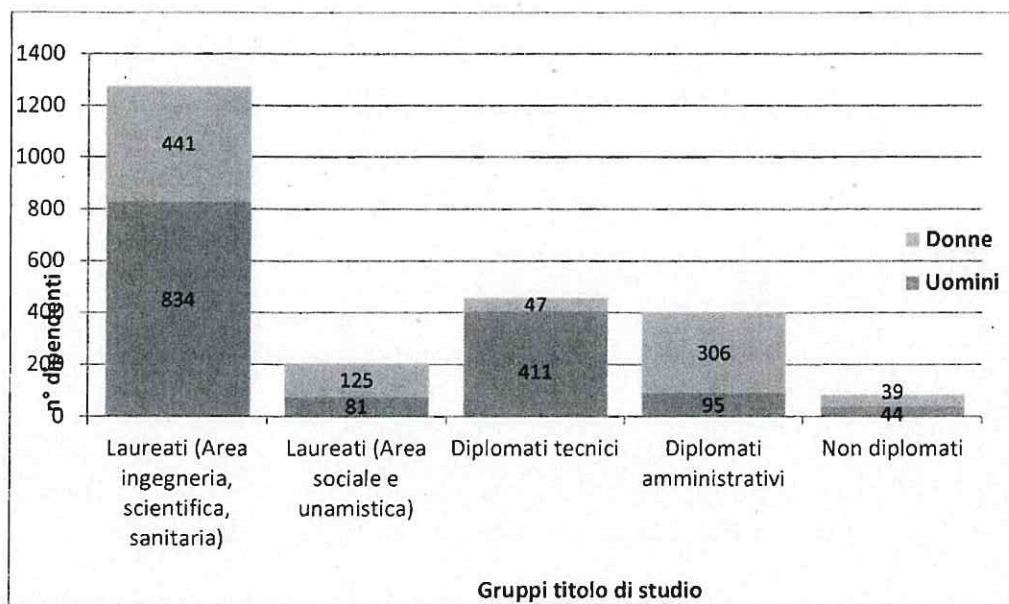


La distribuzione per profilo conferma la concentrazione del personale nelle figure tecnico-scientifiche (Figura 2).





La distribuzione per titoli di studio (Figura 3) evidenzia 1.481 laureati, dei quali: 1.275 in area ingegneria, scientifica, sanitaria e 206 in area sociale ed umanistica. Il personale diplomato ammonta complessivamente a 859 unità, delle quali 458 diplomati tecnici e 401 amministrativi. Completano il dato 83 unità di personale non diplomato.



Di seguito si illustrano le unità di personale interessato, effettivamente o potenzialmente, alle cessazioni nel corso del 2019, con la specifica del profilo professionale posseduto e suddiviso



per Sedi ENEA. Si tratta di 302 unità complessive, ovvero il 12,5% del totale. Di questi, 230 sono quelli che matureranno il requisito per usufruire della quota 100, quindi solo potenzialmente interessati alla fuoriuscita, mentre 72 sono le cessazioni dal servizio per limiti di servizio e di età, già programmate.

Profilo	Unità di Personale
DIRIGENTE	5
CASACCIA	3
FRASCATI	1
SEDE	1
DIRIGENTE DI RICERCA	80
BO-MARTIRI MONTE SOLE	9
BRASIMONE	1
BRINDISI	1
CASACCIA	43
FRASCATI	16
LA TRISAIA	3
PORTICI (NA)	1
SALUGGIA	1
SANTA TERESA	1
SEDE	4
DIRIGENTE TECNOLOGO	10
BRASIMONE	2
CASACCIA	3
FRASCATI	1
SEDE	4
PRIMO RICERCATORE	95
BARI CCEI/BNL	3
BO-MARTIRI MONTE SOLE	14
BRASIMONE	1
CAMPOBASSO CCEI/BNL	1
CASACCIA	46
FAENZA	1
FOGGIA	2
FRASCATI	10
LA TRISAIA	2
PALERMO CCEI	1
PISA	2
PORTICI (NA)	7
SEDE	5
PRIMO TECNOLOGO	4
BO-MARTIRI MONTE SOLE	1
BRASIMONE	1
CAMPOBASSO CCEI/BNL	1
SEDE	1
RICERCATORE	2
CASACCIA	2
TECNOLOGO	3
CASACCIA	2
SANTA TERESA	1

Profilo	Unità di Personale
TECNOLOGO ENEA	22
BRASIMONE	1
CASACCIA	14
FRASCATI	4
PISA	1
SEDE	2
FUNZIONARIO	2
FRASCATI	2
CAMM	1
SEDE	1
CTER	74
ANCONA	1
BO-MARTIRI MONTE SOLE	7
BRASIMONE	5
CASACCIA	22
FRASCATI	17
ISPRA	1
LA TRISAIA	5
PORTICI (NA)	2
SALUGGIA	5
SANTA TERESA	1
SEDE	8
OP. AMM.	1
CASACCIA	1
OP. TECN.	2
BRASIMONE	1
SEDE	1
OP. TECN. ENEA	1
CASACCIA	1
Totale complessivo	302



SESSO	Unità di Personale
DONNE	73
BO-MARTIRI MONTE SOLE	5
BRASIMONE	3
CASACCIA	29
FAENZA	1
FRASCATI	13
PISA	1
PORTICI (NA)	1
SALUGGIA	1
SANTA TERESA	2
SEDE	17
UOMINI	229
ANCONA	1
BARI CCEI/BNL	3
BO-MARTIRI MONTE SOLE	26
BRASIMONE	9
BRINDISI	1
CAMPOBASSO CCEI/BNL	2
CASACCIA	108
FOGGIA	2
FRASCATI	38
ISPRA	1
LA TRISAIA	10
PALERMO CCEI	1
PISA	2
PORTICI (NA)	9
SALUGGIA	5
SANTA TERESA	1
SEDE	10
Totale complessivo	302

La figura di seguito riporta il dato relativo all'ultimo biennio relativamente al personale ENEA in part-time

Anno di Riferimento	N. Dipendenti in part-time al 31 Dicembre 2018	Per attività lavorativa	Per motivi personali
2017	51	9	42
2018	54	11	43

Il personale assunto in ENEA a tempo indeterminato, nel periodo 2018-2019 è pari a 238 unità di personale così distribuito:

- 2 Collaboratori Tecnici;



- 184 Ricercatori;
- 52 Tecnologi.

Il telelavoro in Enea dal 2014 al 2018

Il telelavoro, avviato in Enea a partire dal 2014, è un processo ormai consolidato che ha raggiunto, nel 2018, il numero di 113 telelavoratori ovvero il 4,7% del personale.

Si tratta, in particolare, di 61 donne e 77 uomini, distribuiti fra figure di ricercatori e tecnologi e figure di collaboratori tecnici con poche figure di collaboratori amministrativi (si veda Tabella 1). La scelta del telelavoro ha interessato, in prevalenza, dipendenti con oltre 50 anni (si veda la Tabella 2).

Il telelavoro è stato introdotto in Enea nel 2014 con l'obiettivo di sperimentare una modalità organizzativa innovativa, soprattutto come risposta ad esigenze di conciliazione dei dipendenti (Regolamento 2013).

Da un'analisi condotta sulla sperimentazione, effettuata con la collaborazione del CUG (di cui il CUG ha dato riscontro con la comunicazione prot. 39/CUG/2016 del 13.09.2016), sono stati rilevati esiti positivi, sia dal punto di vista dei dipendenti che hanno partecipato all'indagine, sia da parte dei responsabili che, per la maggior parte, sono stati in grado di mettere a frutto le potenzialità del sistema. I servizi informatici disponibili in Enea hanno assicurato, sotto il profilo tecnico, le condizioni favorevoli per la buona riuscita del progetto.

Anche sotto il profilo della sostenibilità, a conferma di quanto emerge in diversi altri studi, sono stati riscontrati impatti positivi sulla dimensione della mobilità. La sperimentazione infatti conferma un sostanziale beneficio nella riduzione di emissioni e di consumi di carburante.

Nel 2018, è stato approvato un secondo Regolamento - Del. 60/2018/CA del 19/7/18 - che, ha affiancato a quella del telelavoro, la disciplina del lavoro agile. Ha inoltre introdotto il telelavoro breve, sperimentato con successo da diverse amministrazioni, - tra cui INAIL, ISTAT, INPS - per venire incontro a specifiche esigenze, di carattere temporaneo, dei dipendenti, e il coworking.



E' di seguito fornita, in forma tabellare, una descrizione di dettaglio dell'incidenza e dell'articolazione del telelavoro in Enea.

Tabella 1: Personale in telelavoro, suddiviso per profilo e per genere

PROFILO	UOMINI	DONNE
Dirigente di ricerca	1	3
I Ricercatore	11	3
Ricercatore	10	16
I Tecnologo	2	3
Tecnologo	2	6
Tecnologo ENEA	3	0
Funzionario di amministrazione	0	3
Collaboratore Tecnico	17	26
Collaboratore di amministrazione	1	4
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0
Operatore Tecnico	0	0
Operatore Tecnico ENEA	0	0
Operatore di amministrazione	1	1
Operatore di amministrazione ENEA	0	0
TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO	48	65

Tabella 2: Personale in telelavoro, suddiviso in fasce di età e per genere

	UOMINI	DONNE
Meno di 30 anni	0	0
31-40	3	5
41-50	8	17
Oltre 50 anni	37	43
Totale personale	113	



Tabella 3: Personale in telelavoro, per unità organizzativa e per genere

UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE
DTE	21	10
DUEE	1	0
FSN	4	2
SSPT	8	18
AMC	0	2
BOARD	0	0
COM	4	3
ISER	6	9
LEGALT	0	0
PER	1	1
IRP	0	0
REL	0	8
STAV ex STUDI	0	4
UCB	0	0
UTA	1	1
UTEE	2	7
UVER	0	0
OCS	0	0
TOTALE PERSONALE	48	65

Tabella 4: Personale* che ha usufruito del telelavoro in ciascuno degli anni dal 2014 al 2018, suddiviso per genere

	UOMINI	DONNE
2014	16	16
2015	0	0
2016	22	15
2017	12	14
2018	27	16
TOTALI	77	61
Totale personale	138	

*Il dato sul personale che ha usufruito del telelavoro non tiene conto delle rinunce/rientri/cessazioni dal servizio intercorsi



Piano di utilizzo del telelavoro e del lavoro agile 2019

L'armonico sviluppo del ricorso al telelavoro e al lavoro agile è parte di un progetto di innovazione organizzativa che impatta trasversalmente su più dimensioni (persone, tecnologie e spazi) e richiede, in primis, l'interesse e coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili.

Da una prima ricognizione interna che ha interessato i Dipartimenti, le Direzioni e le Unità finalizzata a rilevare le attività non telelavorabili, sono emerse situazioni differenziate che si pongono fra i due estremi: tutte le attività sono, in linea di principio, telelavorabili o lavorabili in modalità agile – nessuna attività è telelavorabile né realizzabile in modalità agile.

Si è ritenuto pertanto utile predisporre un progressivo processo di accompagnamento, attraverso apposite linee guida con l'intento di armonizzare i processi interni e orientarli a costruire relazioni basate sulla fiducia, a lavorare per obiettivi, a gestire le persone da remoto, ad adattarsi ai vari contesti mutevoli, a prendere dimestichezza e confidenza con le tecnologie digitali, a potenziare la cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, a creare percorsi di formazione mirata che aiutino a migliorare la prestazione lavorativa.

Come previsto dalle stesse linee guida, sarà predisposta una piattaforma di supporto per agevolare la predisposizione di progetti di telelavoro e per supportare il ricorso al lavoro agile. Alcuni strumenti sono già stati predisposti, in particolare:

- Criteri generali di valutazione della lavorabilità a distanza delle attività nel caso del telelavoro e nel caso del lavoro agile;
- Sistematizzazione dei servizi informatici e delle modalità di attivazione e accesso. Eventuale formazione all'utilizzo;
- Informativa ed educazione alla sicurezza in caso di telelavoro, telelavoro breve e lavoro agile;

Altri saranno sviluppati in collaborazione con le competenti strutture interne:

- Analisi di contesto (PER e CUG);
- Analisi maturità digitale del personale e individuazione eventuali necessità mirate di formazione (PER, DTE-ICT, REL, STAV);
- Guida e supporto alla semplificazione e digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento alle procedure di presentazione dei progetti di telelavoro e di richiesta di lavoro agile (PER, DTE-ICT);



- Messa a punto e diffusione di sistemi cloud di lavoro collaborativo (DTE-ICT, PER, REL, STAV).

La piattaforma sarà aggiornata periodicamente alla luce degli esiti del monitoraggio.

Finalità del ricorso al telelavoro e al lavoro agile

In linea con quanto indicato nelle linee guida della PCM e con il Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, con il Regolamento 2018 sono stati posti i presupposti perché lo sviluppo dell'organizzazione flessibile dell'orario e del luogo di lavoro venga orientata a:

- incontrare le richieste dei dipendenti di conciliare impegni lavorativi, personali e familiari;
- sostenere una maggiore autonomia dei dipendenti nello svolgimento delle attività;
- impostare le attività al raggiungimento di obiettivi e risultati lavorativi;
- contribuire all'ottimizzazione degli spazi e delle postazioni di lavoro anche mediante l'introduzione di luoghi e postazioni condivise (coworking)

Si ritiene, inoltre, opportuno che i progetti di telelavoro, in particolare quelli proposti dai Responsabili di Macrostruttura, nonché il ricorso al lavoro agile siano coerenti con alcuni principi generali di miglioramento gestionale, valorizzazione delle risorse umane e rafforzamento del benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia. I progetti e le modalità di selezione dovranno inoltre essere organizzati in modo da conformarsi a principi di trasparenza, efficienza e ai processi di semplificazione e transizione digitale a cui è chiamata la PA.

Si forniscono, in particolare, i seguenti indirizzi:

- Consentire all'Ente di fruire al meglio e continuativamente delle professionalità e competenze disponibili agendo in modo positivo sulle motivazioni delle assenze dal lavoro (*offrire soluzioni alternative per rispondere a necessità personali e familiari che determinano il ricorso a part time e ai permessi della legge 104*) e agendo sulle condizioni di collaborazione con altre amministrazioni (*offrire soluzioni alternative al comando del personale Enea laddove questa opzione sia più favorevole agli interessi dell'Agenzia*);
- cogliere nuove opportunità nell'organizzazione del lavoro, nell'economicità e nel livello globale di qualità del servizio (*offrire soluzioni alternative per poter contare, all'interno della giornata lavorativa su disponibilità del personale anche in fasce*



orarie diverse da quelle ordinarie (8:50-12:15, 12:45-15:45) se funzionale alle attività del servizio e alle esigenze del dipendente);

- favorire una più efficiente gestione degli spazi di lavoro o fare fronte a temporanee inagibilità di uffici/sedi di lavoro, (*riduzione necessità di spazi, accentramento del personale che consenta di liberare del tutto edifici semi-dismessi per ridurre le spese di manutenzione o recuperarli ad altri usi*);
- favorire la permanenza/trasferimento di personale per valorizzare sedi distaccate, di rilievo per l'Ente, ma penalizzate dalla collocazione geografica e la scarsità di collegamenti;
- favorire la formazione continua dei dipendenti e l'acquisizione di informazioni e capacità digitali attraverso la partecipazione a progetti che promuovono il lavoro collaborativo;
- stimolare le capacità manageriali di dirigenti e responsabili promuovendo modelli di leadership che stimolino la capacità di organizzare e gestire processi orientati ai risultati, di mantenere il controllo e l'operatività del personale in luoghi fisici diversi dal posto di lavoro, di riconoscere e valorizzare il merito e di partecipare alla transizione digitale dell'Enea attraverso la semplificazione e l'informatizzazione dei processi;
- favorire assetti orientati al mantenimento dell'operatività di Servizi/Unità in condizioni di emergenza quali ad esempio quelle dettate da rischi o conseguenze di eventi meteo importanti (*allagamenti, nevicate, smottamenti...*) e quelle in cui sia opportuno ridurre gli spostamenti in aree urbane (*in corrispondenza di provvedimenti di limitazione del traffico per superamento dei valori limite di qualità dell'aria, sciopero del TPL...*);
- dare risposta alle aspettative di formazione e crescita professionale dei dipendenti anche in termini di capacità digitale;
- rafforzare il sentimento di appartenenza ad un contesto lavorativo che garantisca informazione, innovazione e socializzazione anche attraverso l'utilizzo di ICT, social e strumenti di collaborazione;
- contribuire alla riduzione degli impatti sulla sostenibilità urbana degli spostamenti casa/lavoro favorendo la riduzione del numero degli spostamenti e della lunghezza dei tragitti (*sperimentazione forme di coworking...*);

- consentire al dipendente di conciliare personali motivazioni e condizioni con il mantenimento e la salvaguardia della continuità della prestazione lavorativa [*gravidezze e cura di figli o di familiari, trattamenti per malattie/percorsi riabilitativi che determinano condizioni in cui il recupero fisico (guarigione) non viene pregiudicato dall'attività lavorativa al terminale, ma lo è invece la deambulazione e il raggiungimento e/o la permanenza continuativa della sede di lavoro*].

Per sostenere l'azione di dirigenti e i responsabili, è prevista l'istituzione di un gruppo di lavoro, presso la Direzione PER, che si occuperà del monitoraggio dell'attuazione del piano e che sarà disponibile per il supporto tecnico per l'attuazione dello stesso, per l'impostazione per la valutazione dei risultati e per il progressivo aggiornamento delle linee guida.

L'attuazione del piano sarà accompagnata da un piano di comunicazione rivolto sia ai responsabili che ai dipendenti per migliorare la conoscenza degli strumenti del telelavoro e del lavoro agile e di come le potenzialità della flessibilità organizzativa possano diventare leve per migliorare il lavoro e le condizioni di benessere organizzativo in Enea.

