



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

TRENTINO

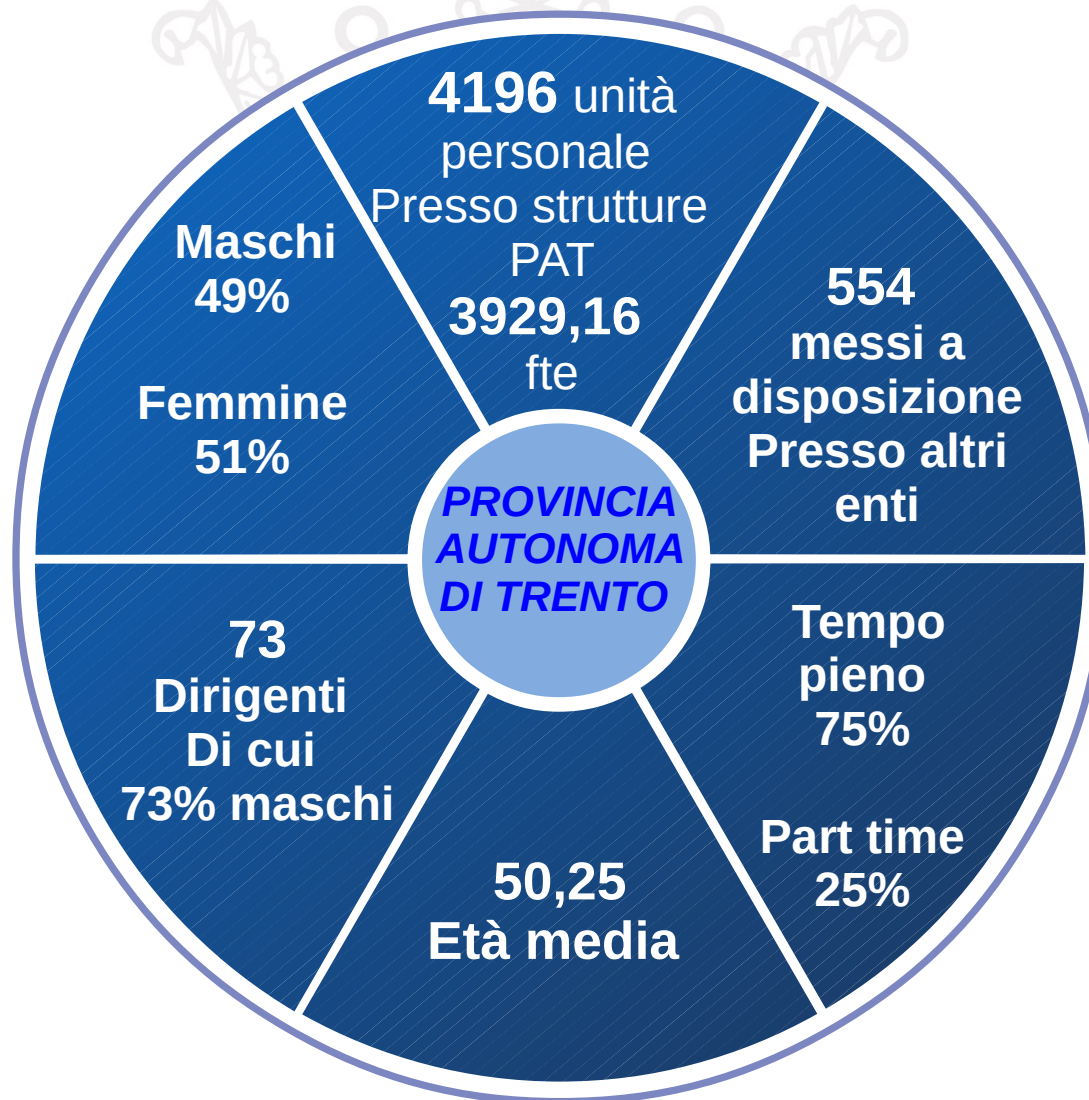
TELEPAT 2.0

L'esperienza di lavoro a distanza
della Provincia Autonoma di Trento

Aprile 2017

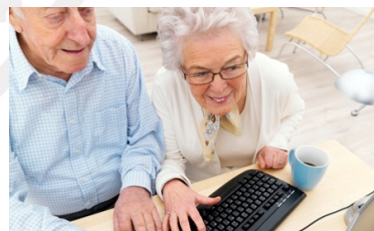
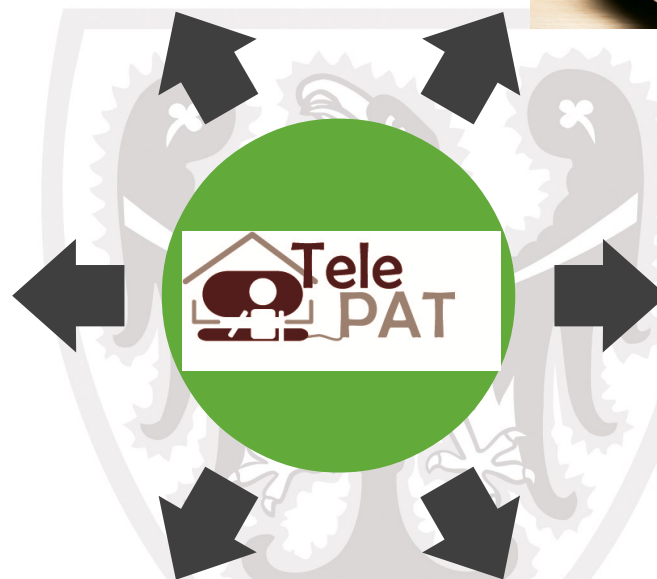


L'ente Provincia Autonoma di Trento



I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato delle seguenti aree contrattuali Autonomie Locali, Dirigenti, Direttori, Vigili del fuoco, Forestali, Ricercatori/Docenti (non Scuola) presso strutture Pat con evidenza delle altre unità presso altri enti- situazione dicembre 2016

Anno 2012: nasce il progetto Telepat ASSI STRATEGICI



Evoluzione del progetto da Telepat a Telepat 2.0

Presentazione
alla Giunta
Progetto
sperimentazione
Linee guida



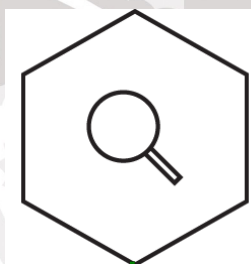
2011

Giugno:
Avvio Telepat



2012

Costante
monitoraggio del
progetto per
stabilire punti di
forza e criticità



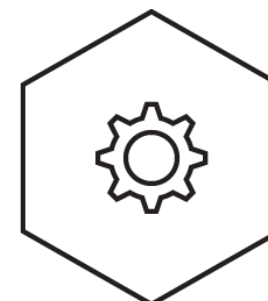
2012 - 2014

Validazione del
progetto e
trasformazione in
misura
permanente
Telepat 2.0



2015

Giugno: Inizio
Smart Working
con le nuove
modalità



2016

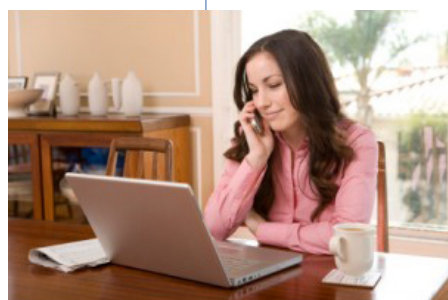


Modalità di lavoro a distanza esistenti

LAVORO A
DISTANZA
STRUTTURATO

Tele
PAT 2.0

LAVORO A
DISTANZA
ORGANIZZATIVO



Lavoro a distanza domiciliare



Lavoro a distanza da
telecentro



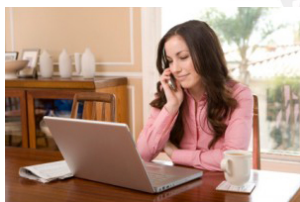
Lavoro mobile



Lavoro agile



Caratteristiche



Lavoro a distanza domiciliare

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

Lavoro a distanza da telecentro

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**

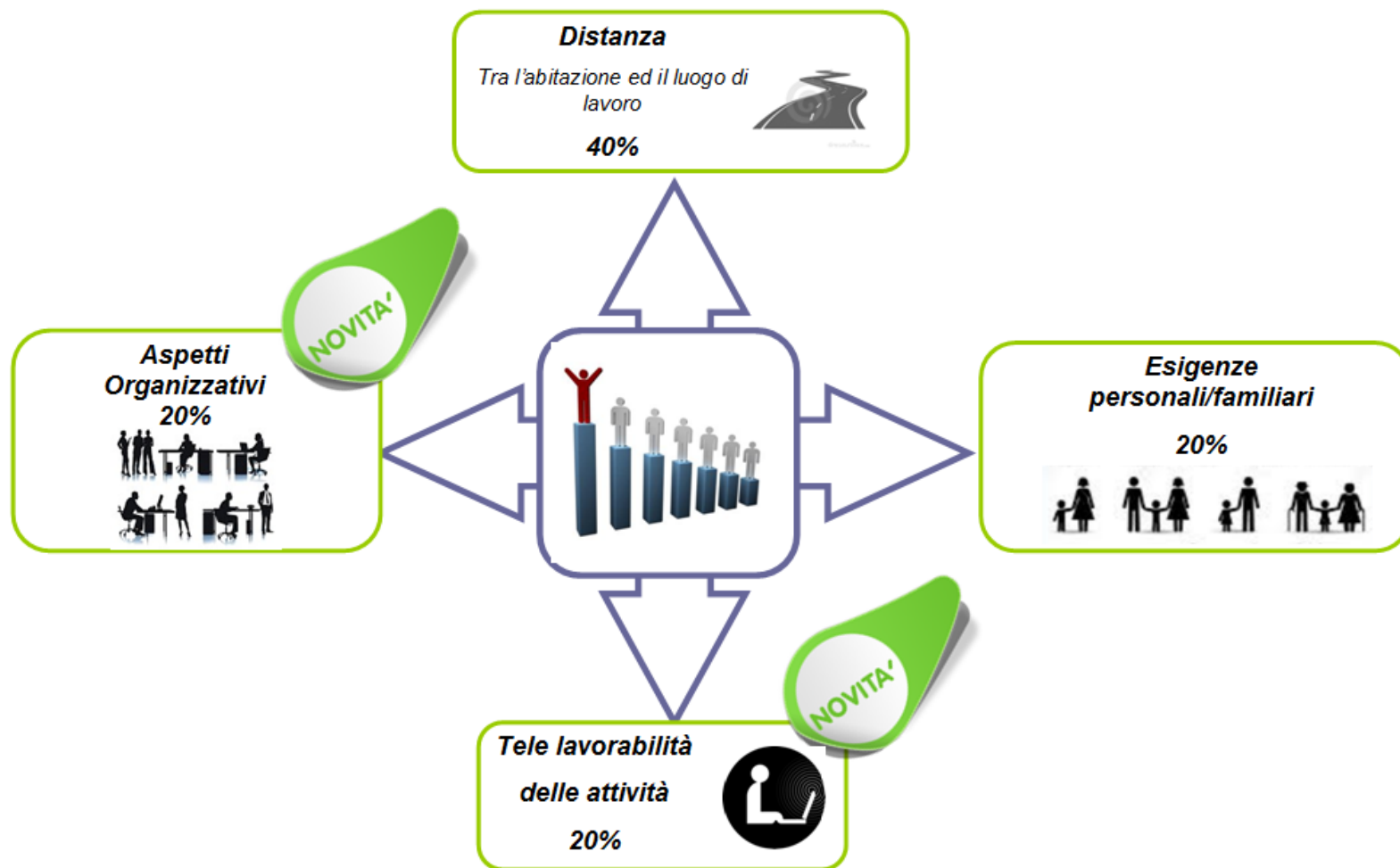
Le postazioni sono previste con **graduatoria** a cadenza biennale

Sono previste:

- **Giornate di rientro in sede**
- Fasce di presenza obbligatoria
- **Flessibilità oraria** giornaliera tra le 7.30 e le 21.00
- Formazione obbligatoria

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:



Graduatoria: aspetti innovativi



Oltre al punteggio definito in base a criteri oggettivi viene introdotto un ulteriore punteggio che deriva:

- **Dall'analisi delle attività telelaborabili**
- **Dall'analisi degli aspetti organizzativi della struttura/ufficio**

Tali analisi saranno effettuate congiuntamente tra dirigente e dipendente tramite apposita scheda.

Il **responsabile** è una **figura chiave** in grado di valutare se le opportunità offerte dal telelavoro rappresentano un valido strumento di miglioramento organizzativo.

Caratteristiche



Lavoro mobile

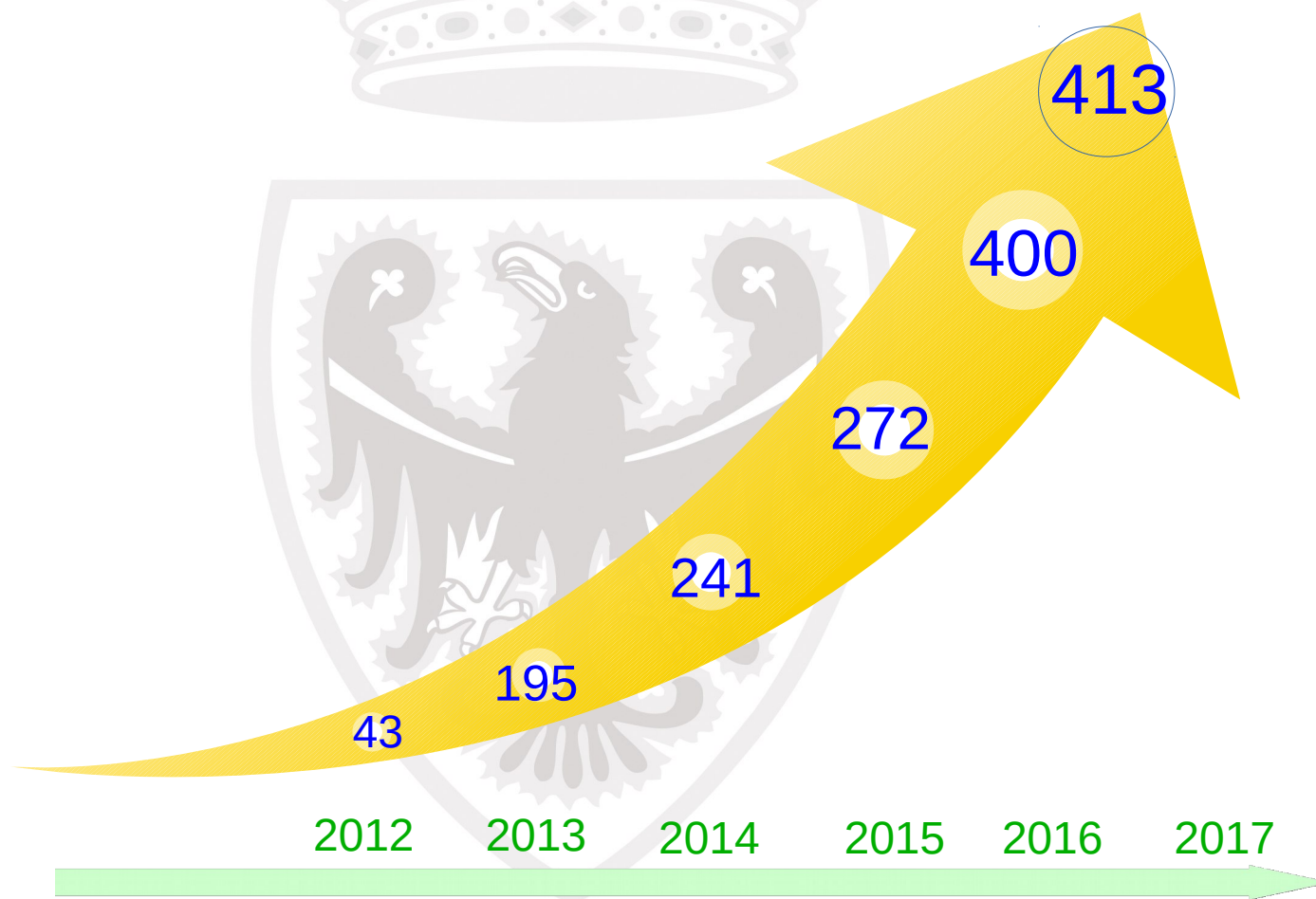
- ✓ E' la modalità di lavoro per rispondere ad esigenze di flessibilità organizzativa e personale dei **dirigenti e direttori** senza essere vincolato da una definizione rigida dei tempi, dei luoghi e dei modi di prestazione dell'attività
- ✓ **36 ore mensili**
- ✓ **Formazione obbligatoria** in materia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



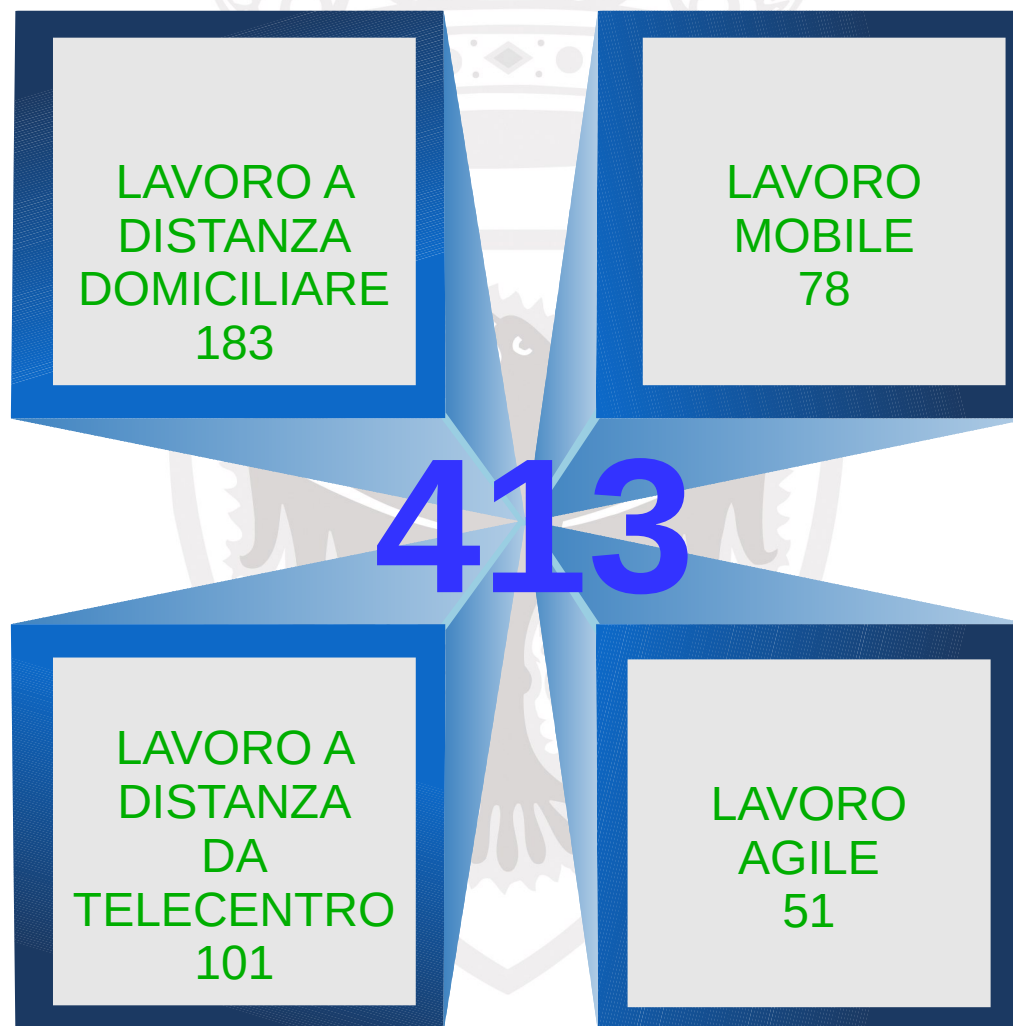
Lavoro agile

- ✓ 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**

Numero dei lavoratori a distanza dal 2012 ad oggi



I NUMERI AD OGGI



Le percentuali raggiunte

*Percentuale di
lavoratori a distanza
rispetto al personale
con attività
telelaborabile*

13 %



*Percentuale di
lavoratori a distanza
mobili rispetto al
totale dei responsabili*

21 %

I NUMERI AD OGGI in sintesi

Genere

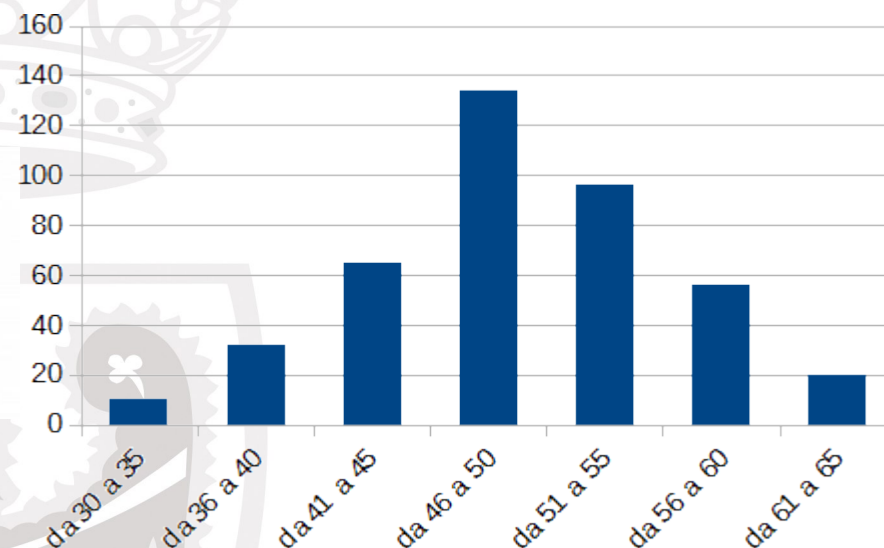


101



312

Età



Tipo rapporto



Tempo parziale

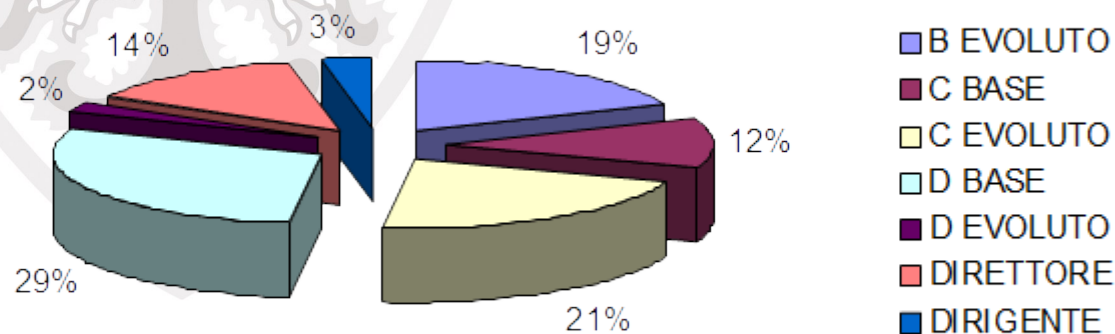
114











Tempo pieno

299

Livello

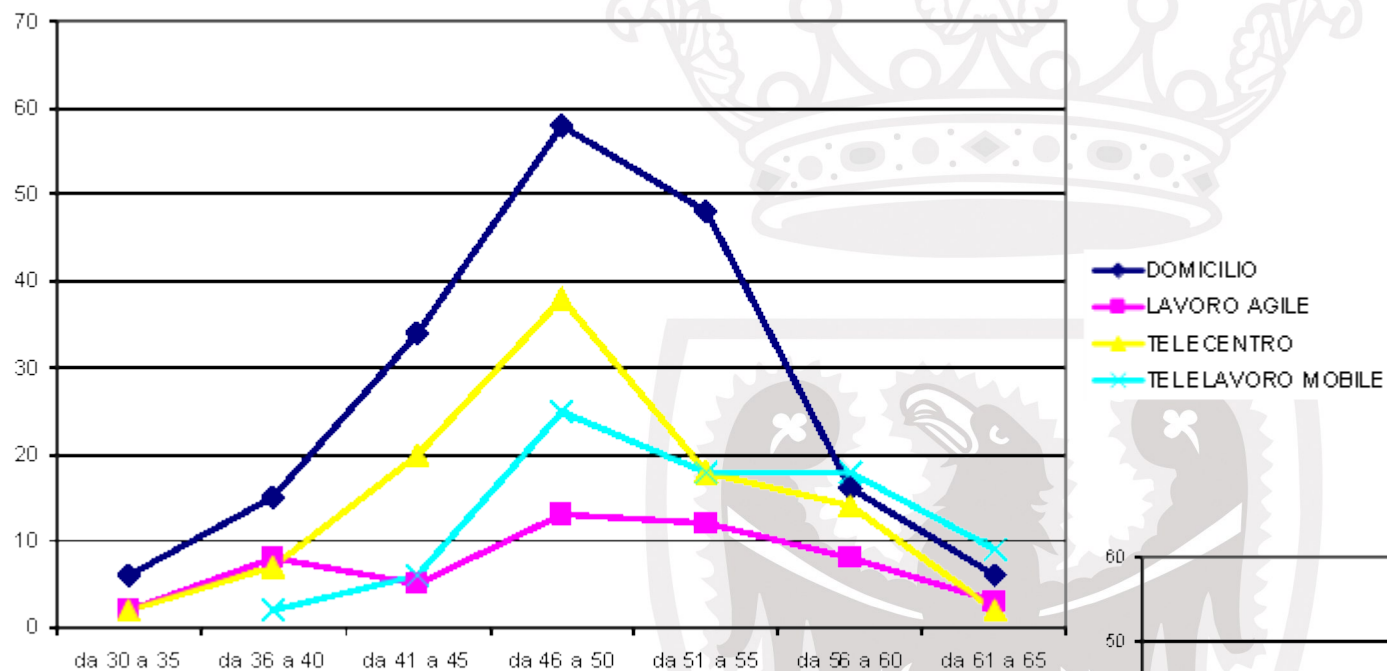


I NUMERI AD OGGI in dettaglio

		Genere		Tipo rapporto	
				 Tempo parziale	 Tempo pieno
	DOMICILIO	153	30	62	121
	TELECENTRO	80	21	52	49
	LAVORO MOBILE	48	30	0	78
	LAVORO AGILE	31	20	0	51

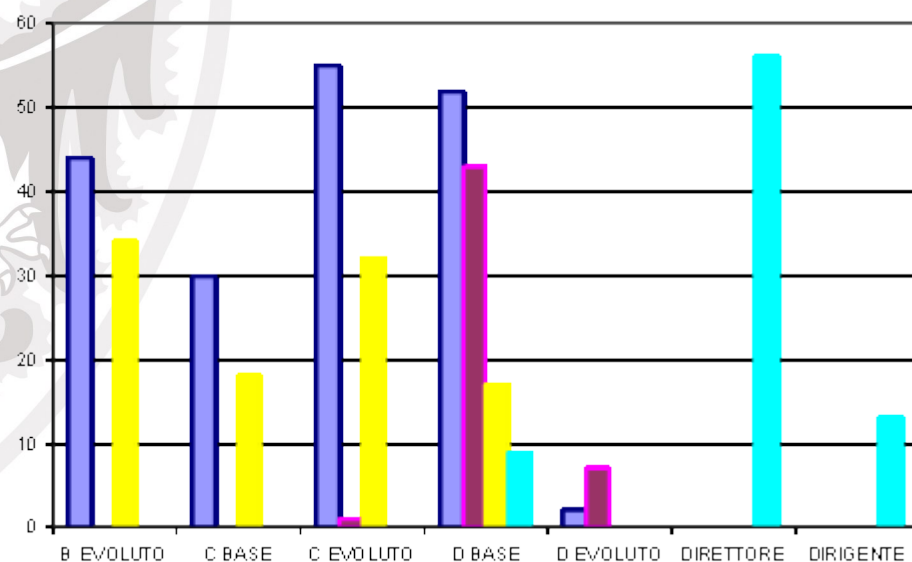


I NUMERI AD OGGI in dettaglio



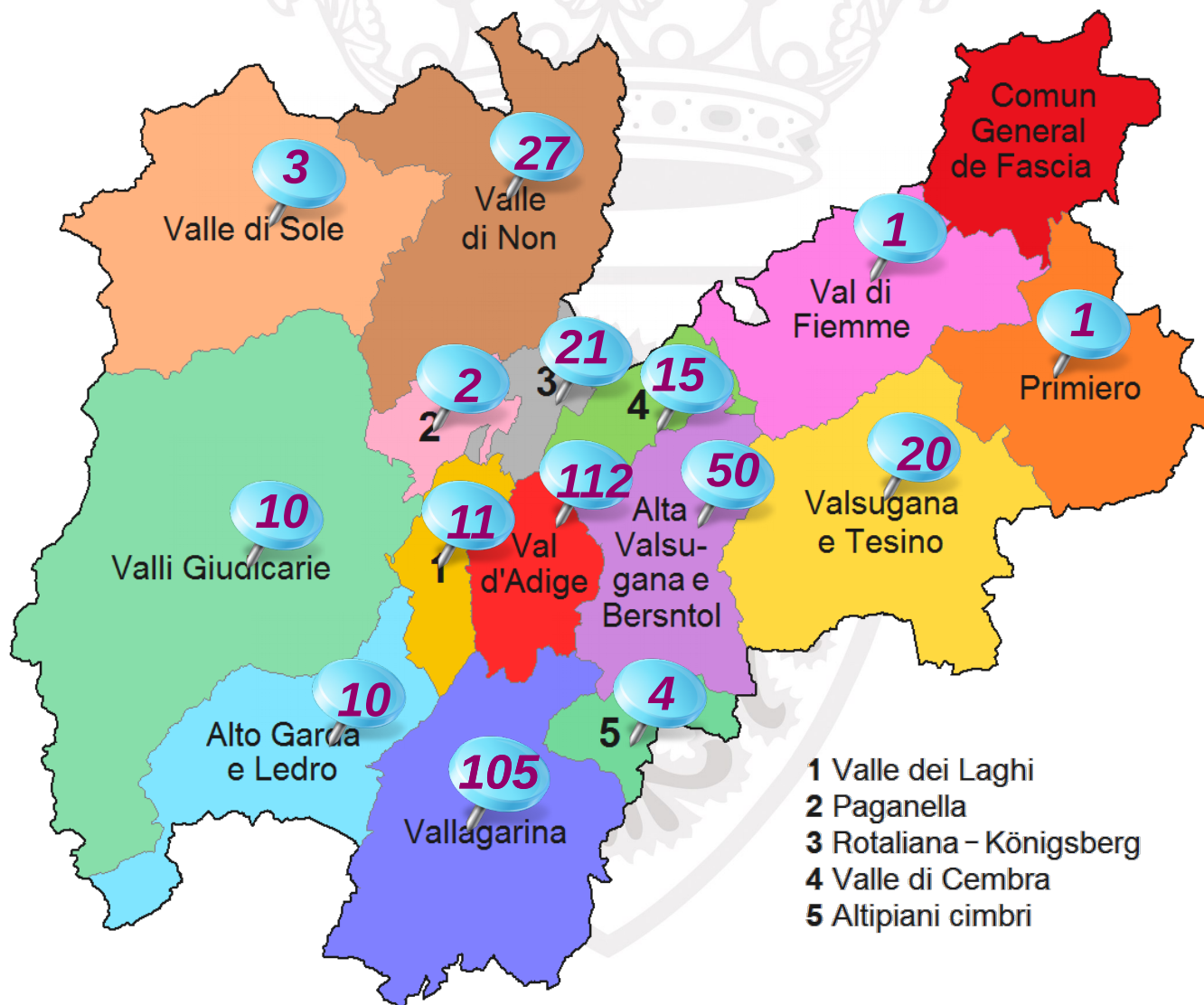
Classe di età

DOMICILIO
LAVORO AGILE
TELECENTRO
TELELAVORO MOBILE



Livello

I NUMERI AD OGGI sul territorio



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



Monitoraggio del progetto

Informazioni

ricavabili dalle banche
dati interne



Indicatori qualitativi

e quantitativi delle
attività svolte in modalità
lavoro a distanza

*In fase di definizione di indicatori
sempre più analitici*



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



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



I risultati per ogni asse



Comunità e ambiente

inquinamento atmosferico

benessere individuale e sociale

viabilità

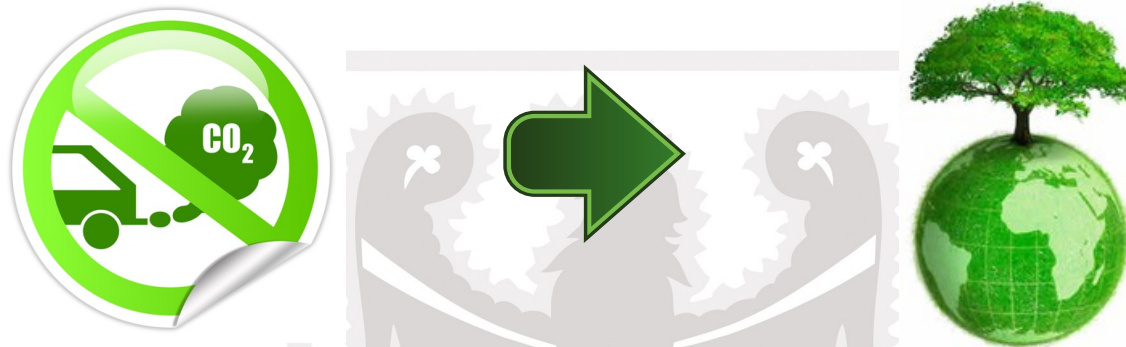
partecipazione comunità

sinergie territoriali

riduzione emissioni Co2



COMUNITA' E AMBIENTE: approfondimenti

Alberi equivalenti

E' stato calcolato il numero di **alberi equivalenti** ossia il numero di alberi necessari per assorbire il totale di CO₂ che sarebbe stata emessa se i dipendenti non fossero in telelavoro.

Nella tabella che segue sono riassunti i risultati dell'analisi annuale sui telelavoratori domiciliari o in telecentro, calcolando l'uso di un'utilitaria di media cilindrata. La riduzione del pendolarismo dei telelavoratori provinciali ha portato ad una minore emissione di oltre 200.000 kg di ossido di carbonio pari a circa 1700 alberi equivalenti.

Tabella relativa al calcolo di alberi equivalenti

<i>Comunità</i>	<i>Totale KM non percorsi settimanalmente</i>	<i>Emissione SETTIMANALE CO2 evitata in kg *</i>	<i>Emissione ANNUALE di CO2 evitata in kg *</i>	<i>Alberi equivalenti</i>
Comunità Alta Valsugana e Bersntol	2.743,30	378,58	18.171,62	151,43
Comunità Alto Garda e Ledro	1.980,22	273,27	13.116,98	109,31
Comunità della Paganella	400,00	55,20	2.649,60	22,08
Comunità della Val di Non	4.194,52	578,84	27.784,50	231,54
Comunità della Vallagarina	10.636,04	1.467,77	70.453,13	587,11
Comunità della Valle dei Laghi	642,96	88,73	4.258,97	35,49
Comunità della Valle di Cembra	1.196,98	165,18	7.928,80	66,07
Comunità della Valle di Sole	354,60	48,93	2.348,87	19,57
Comunità delle Giudicarie	1.684,78	232,50	11.159,98	93,00
Comunità Rotaliana-Königsberg	778,76	107,47	5.158,51	42,99
Comunità territoriale della Val di Fiemme	79,92	11,03	529,39	4,41
Comunità Valsugana e Tesino	2.700,96	372,73	17.891,16	149,09
della Valle dell'Adige	1.563,42	215,75	10.356,09	86,30
Fuori Provincia	2.972,32	410,18	19.688,65	164,07
Magnifica Comunità degli Altipiani cimbri	533,08	73,57	3.531,12	29,43
Totale complessivo	32.461,86	4.479,74	215.027,36	1.791,89

I dati si riferiscono ai telelavoratori domiciliari e da telecentro

I risultati per ogni asse



tempo costo spostamenti

orario di lavoro

congedi ed aspettative

malattia breve

vita familiare



Conciliazione



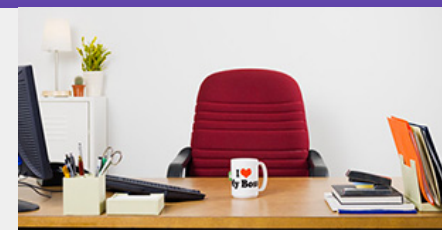
CONCILIAZIONE: approfondimenti

Tempo

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

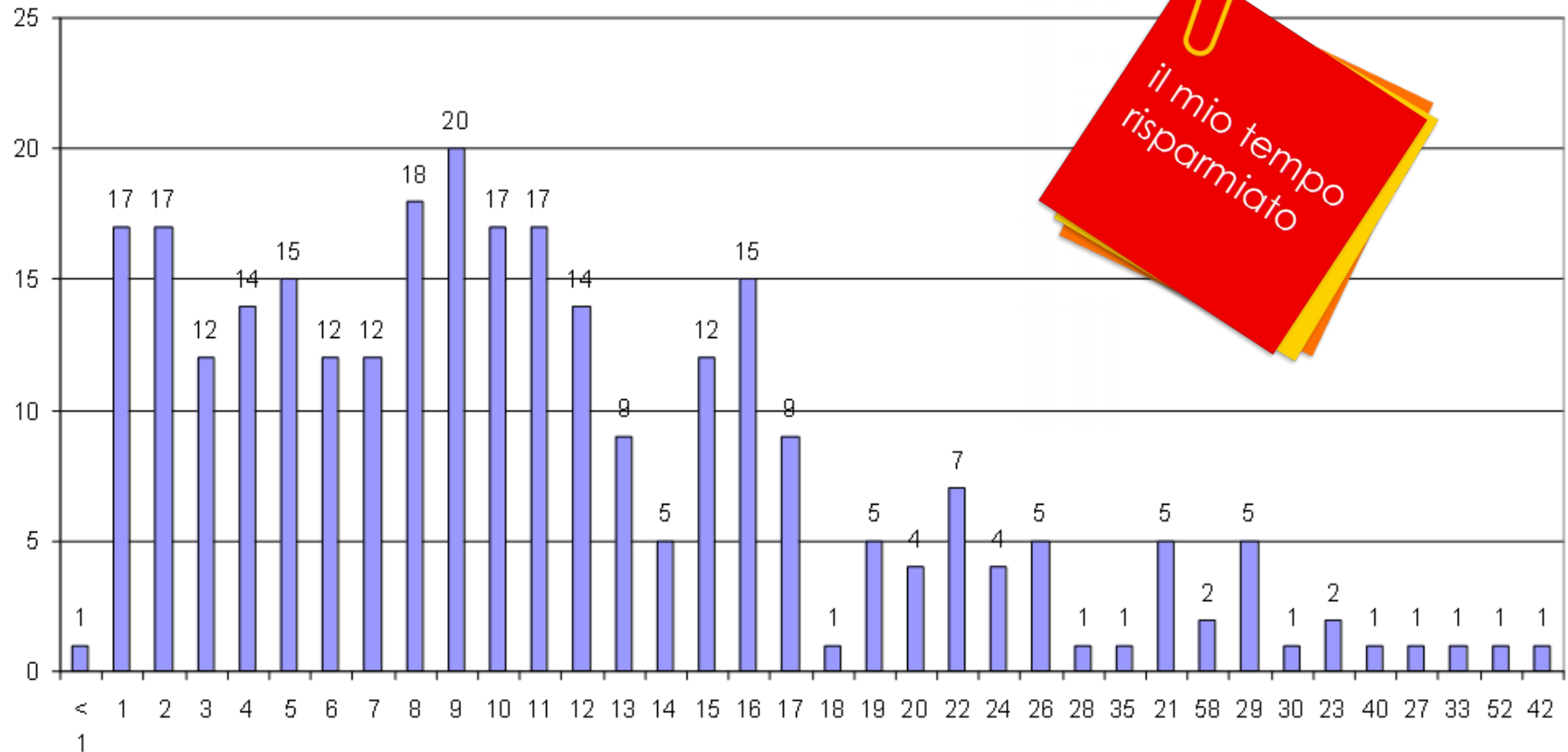
Orario di lavoro

***Le modifiche
di orario sono
pari ad una
persona e
mezzo in più***

Assenze

***Netta
diminuzione
delle assenze
tra gli aderenti
al lavoro agile***

Lavoratori a distanza e ore risparmiate mensilmente



I dati si riferiscono ai lavoratori a distanza domiciliari e da telecentro presupponendo l'utilizzo per lo spostamento di un mezzo con una velocità pari a 40 km/orari



Modifiche orario di lavoro

Le modifiche di orario hanno portato ad un aumento complessivo delle ore lavorate pari a una persona e mezzo in più a tempo pieno



I dati si riferiscono ai lavoratori a distanza domiciliari e da telecentro

Analisi sulle assenze tra gli aderenti al lavoro agile

Giornate di assenza luglio - novembre



I risultati per ogni asse



Risparmio economico

servizio mensa

spazi

straordinario

missione

progetti informatici



RISPARMIO: approfondimenti

Buoni pasto



**Quasi
100.000 euro
di buoni pasto
non erogati**

Straordinario



**Più di 40.000
euro
straordinario
risparmiato**

Valori annuali

Buoni pasto non erogati all'anno



<i>Giorni in lavoro a distanza con rientro</i>	<i>Numero dipendenti</i>
0	32
1	18
2	91
4	10
3	32
Totale dipendenti	183
Numero buoni non utilizzati a settimana	336
Numero buoni non utilizzati al mese	1344
Valori Buoni Pasto risparmiati al mese	€ 8.064
Valori Buoni Pasto risparmiati annui	€ 96.768

I dati si riferiscono ai lavoratori a distanza domiciliari (183) e sono stati considerati i giorni di lavoro a distanza con potenziale utilizzo buoni pasto

Straordinario risparmiato per anno



ANNO INIZIO TELELAVORO	STRAORDINARIO RELATIVO ALL'ANNO PRECEDENTE DELL'INIZIO TELELAVORO
2012	€ 2.901
2013	€ 27.378
2014	€ 5.195
2015	€ 2.741
2016	€ 2.460
TOTALE	€ 40.675

I dati si riferiscono ai lavoratori a distanza domiciliari e da telecentro considerando l'anno di adesione al progetto Telepat.

I lavoratori a distanza (domiciliari e da telecentro) che hanno proseguito la fase di sperimentazione aderendo al progetto Telepat 2.0 sono 227. I nuovi lavoratori a distanza anno 2016 sono 57.

I risultati per ogni asse



E - works - e - phone

sviluppo nuove competenze

fibra ottica

I. C. T.



I risultati per ogni asse



Impatto organizzativo

cambio cultura nell'Organizzazione

sviluppo di maggiore flessibilità

produttività aumentata o invariata

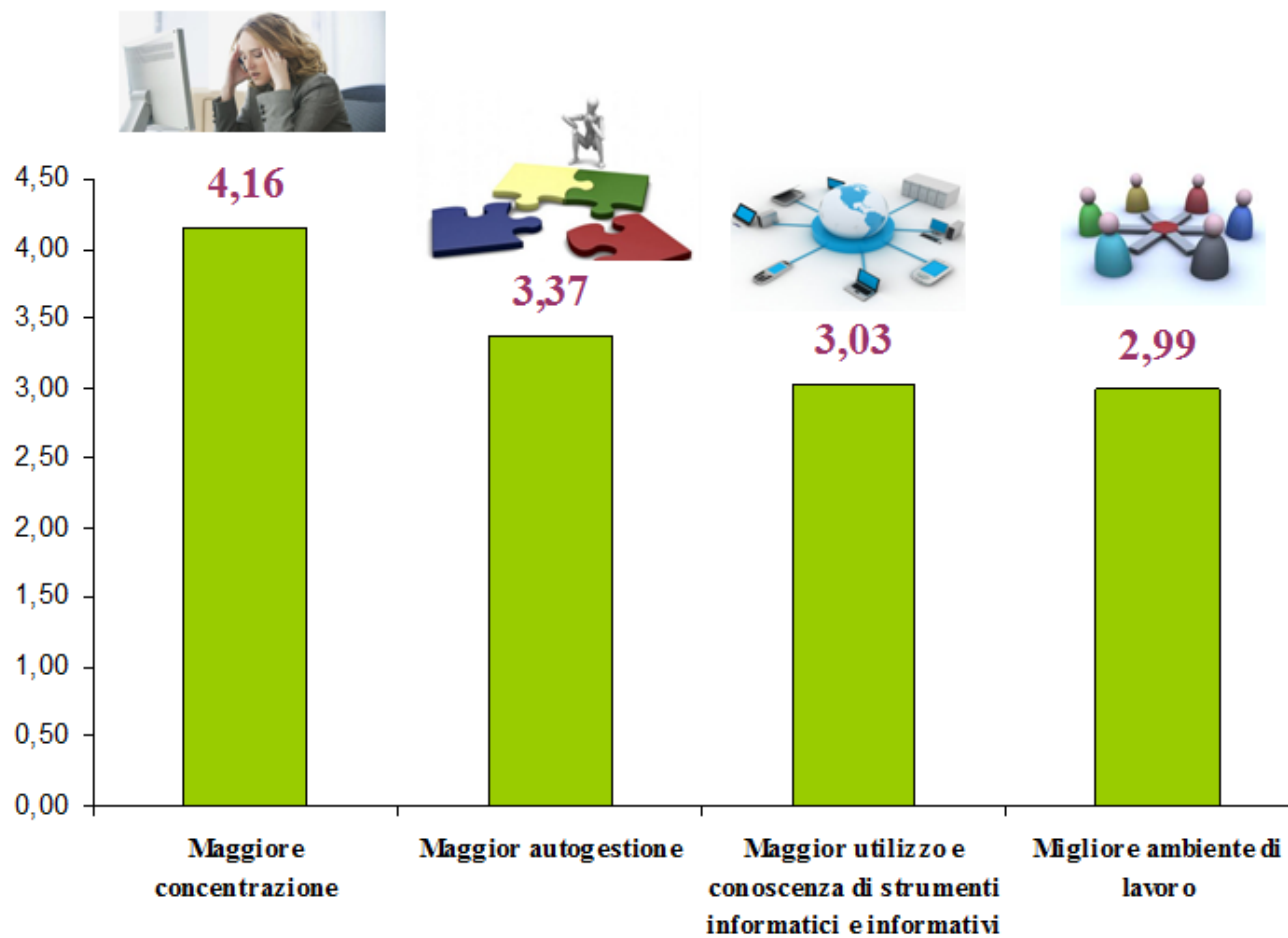
corrispondenza tra obiettivi concordati e raggiunti

riduzione tempi di risposta ed evasione delle pratiche



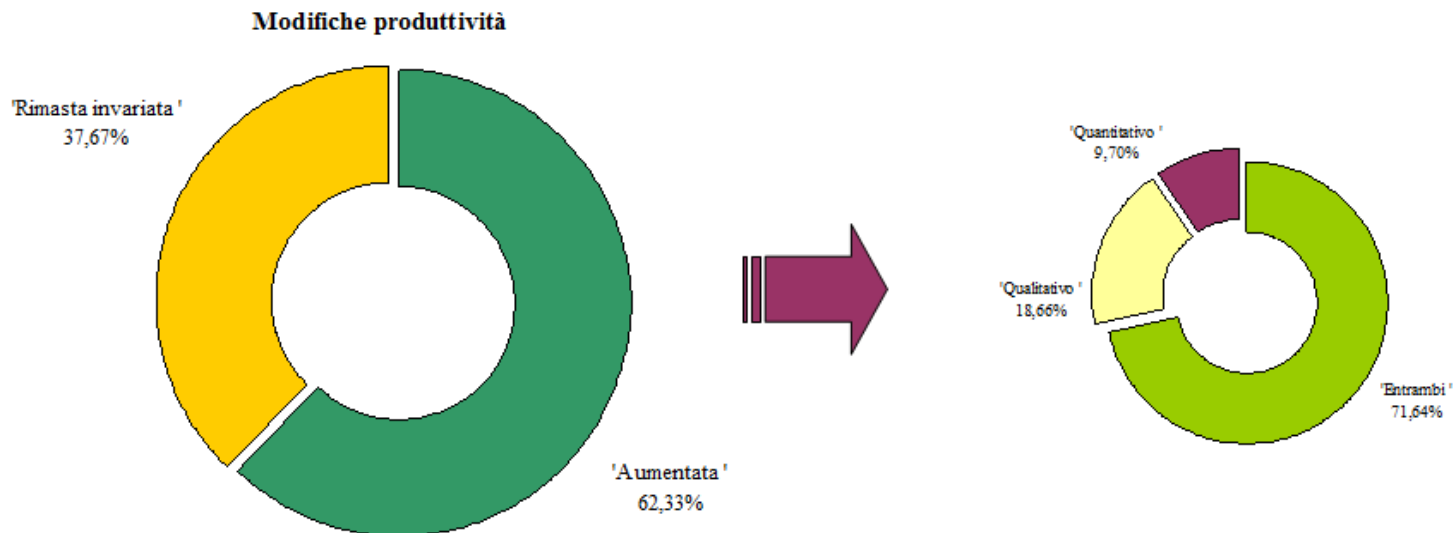
IMPATTO ORGANIZZATIVO: approfondimenti da analisi questionari

Benefici rilevati con il lavoro a distanza legati alla sfera lavorativa dal punto di vista dei *dipendenti*



IMPATTO ORGANIZZATIVO: approfondimenti da analisi questionari

Modifiche della produttività dal punto di vista dei *dipendenti*

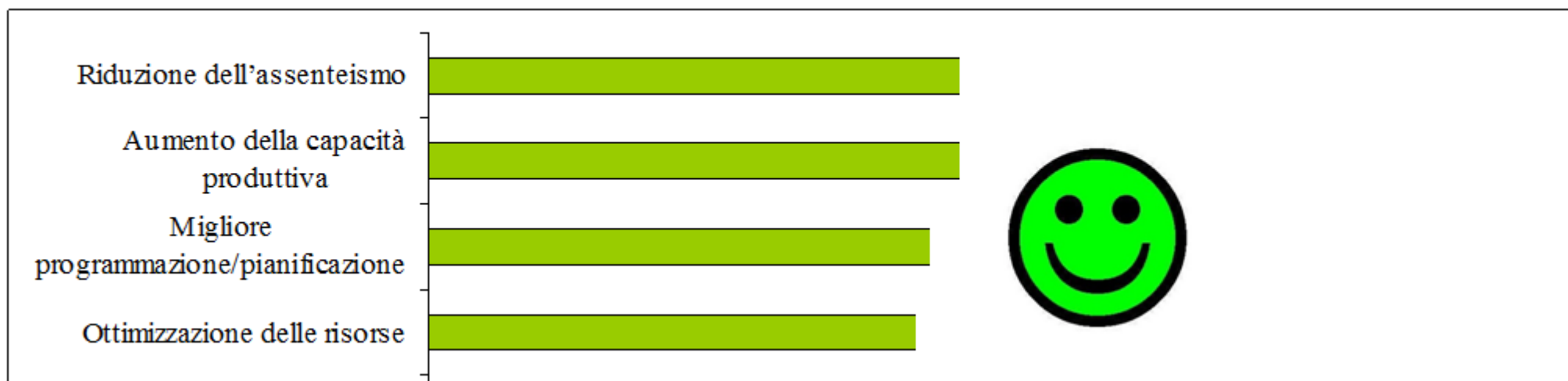


Il LAVORO A
DISTANZA non
ha diminuito la
propria
produttività

ma nel
62,33% dei
casi risulta
AUMENTATA

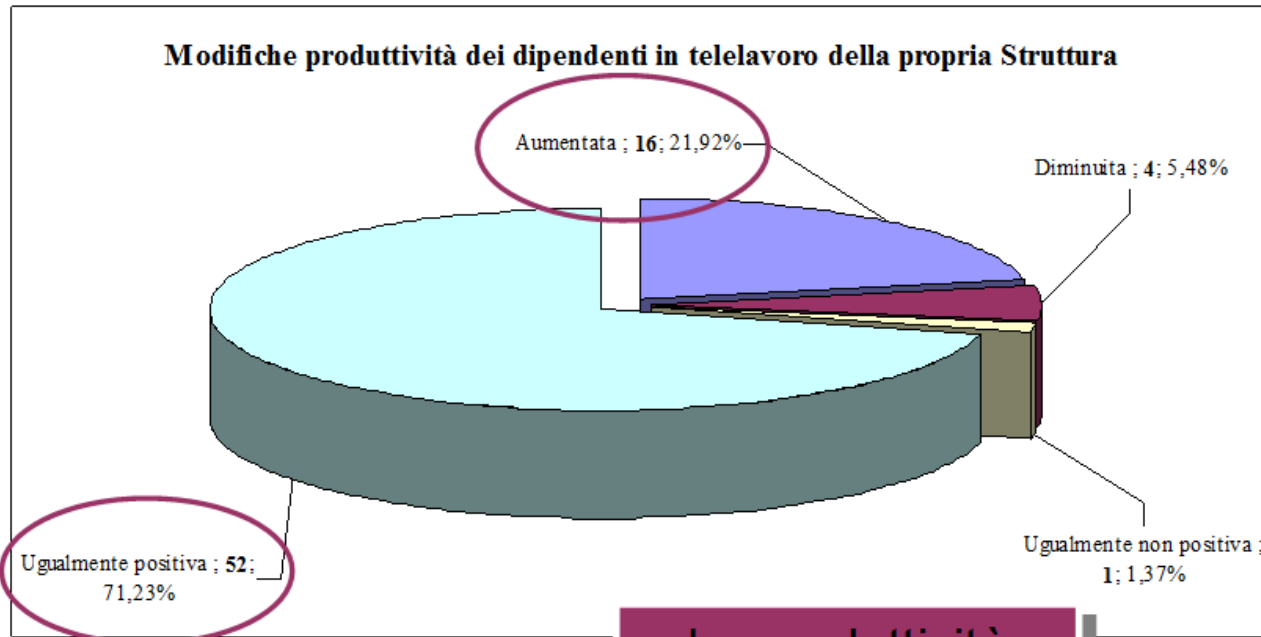
IMPATTO ORGANIZZATIVO: approfondimenti da analisi questionari

Influenze positive del lavoro a distanza dal punto di vista dei *responsabili*



IMPATTO ORGANIZZATIVO: approfondimenti da analisi questionari

Modifiche della produttività dal punto di vista dei *responsabili*



La produttività
risulta **INVARIATA**
o **AUMENTATA** nel
più del **90%** dei
casi

I risultati per ogni asse



Age management

*particolare riguardo
all'invecchiamento del Personale*



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...***

Maschi

Responsabili

Laurea

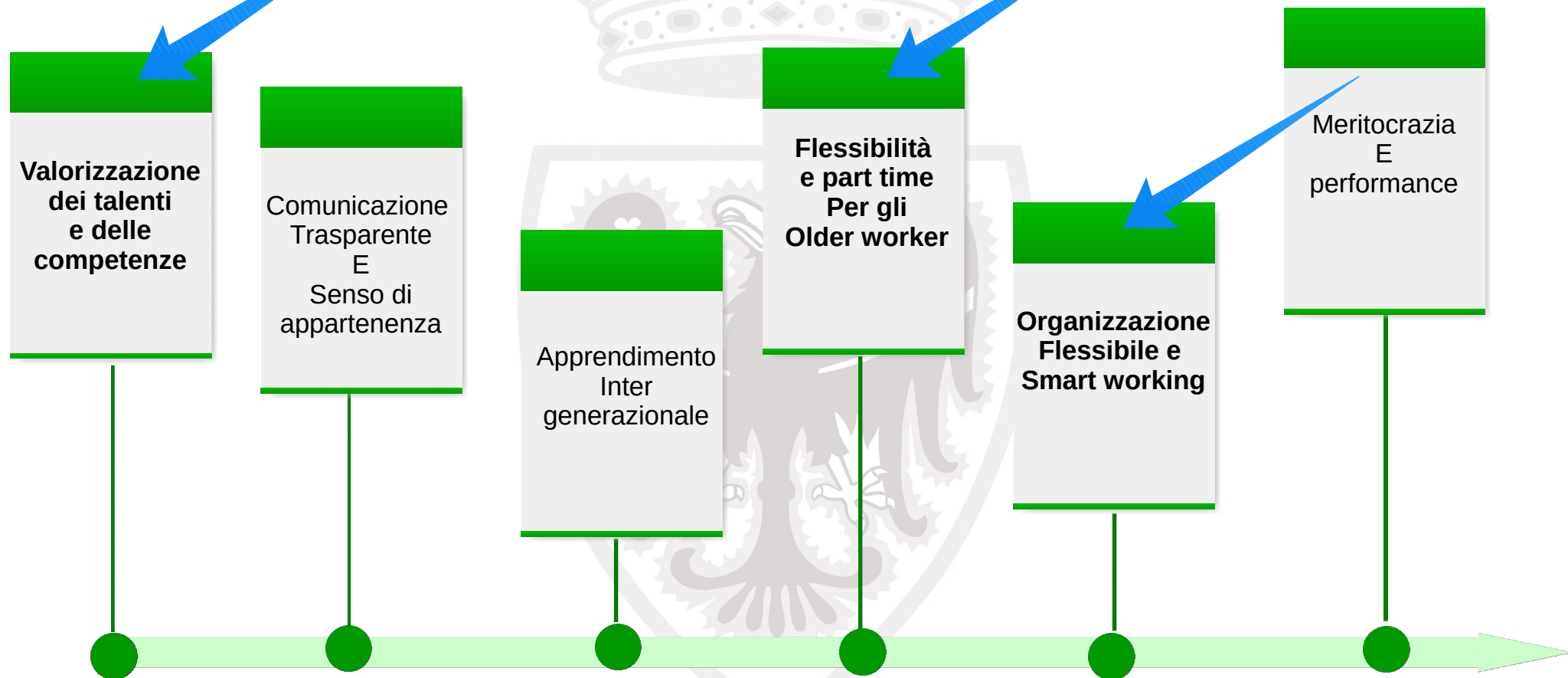
Lavoro a distanza

Senza figli

Tempo pieno

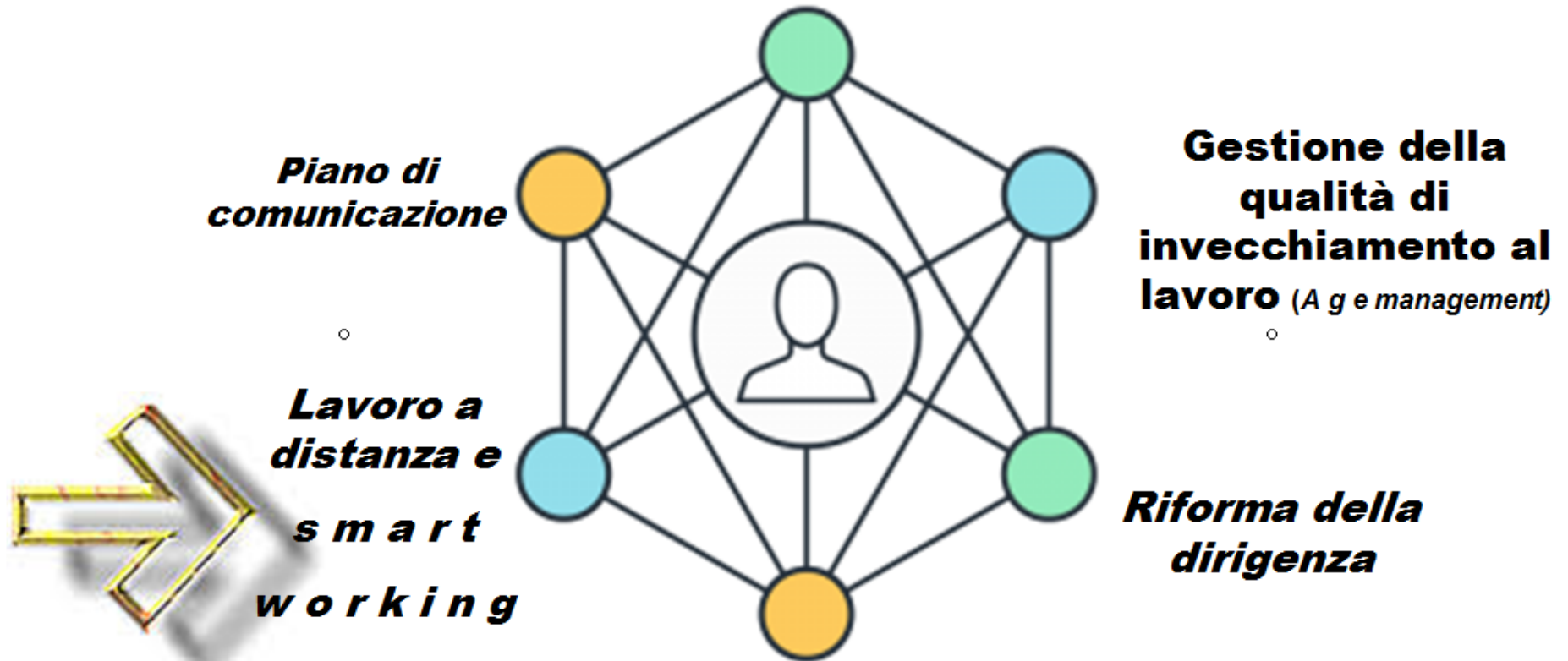


Dall'analisi di questa ricerca sono emersi alcuni temi chiave...



Alcune azioni concrete previste nel Piano strategico

Modello delle competenze



Importanti riconoscimenti



School of Management del Politecnico di Milano

premio "Smart Working Awards 2014"

Università Bocconi di Milano

best practice italiana all'interno del progetto di ricerca LIPSE
finanziato dall'Unione Europea

survey che ha coinvolto un campione di circa 2100 dipendenti con
una percentuale di risposta del 63 %

grazie



telelavoro@provincia.tn.it

