



**La scommessa della Provincia
Autonoma di Trento sul telelavoro:
da rarità sperimentale a modello
prevalente per il futuro?**



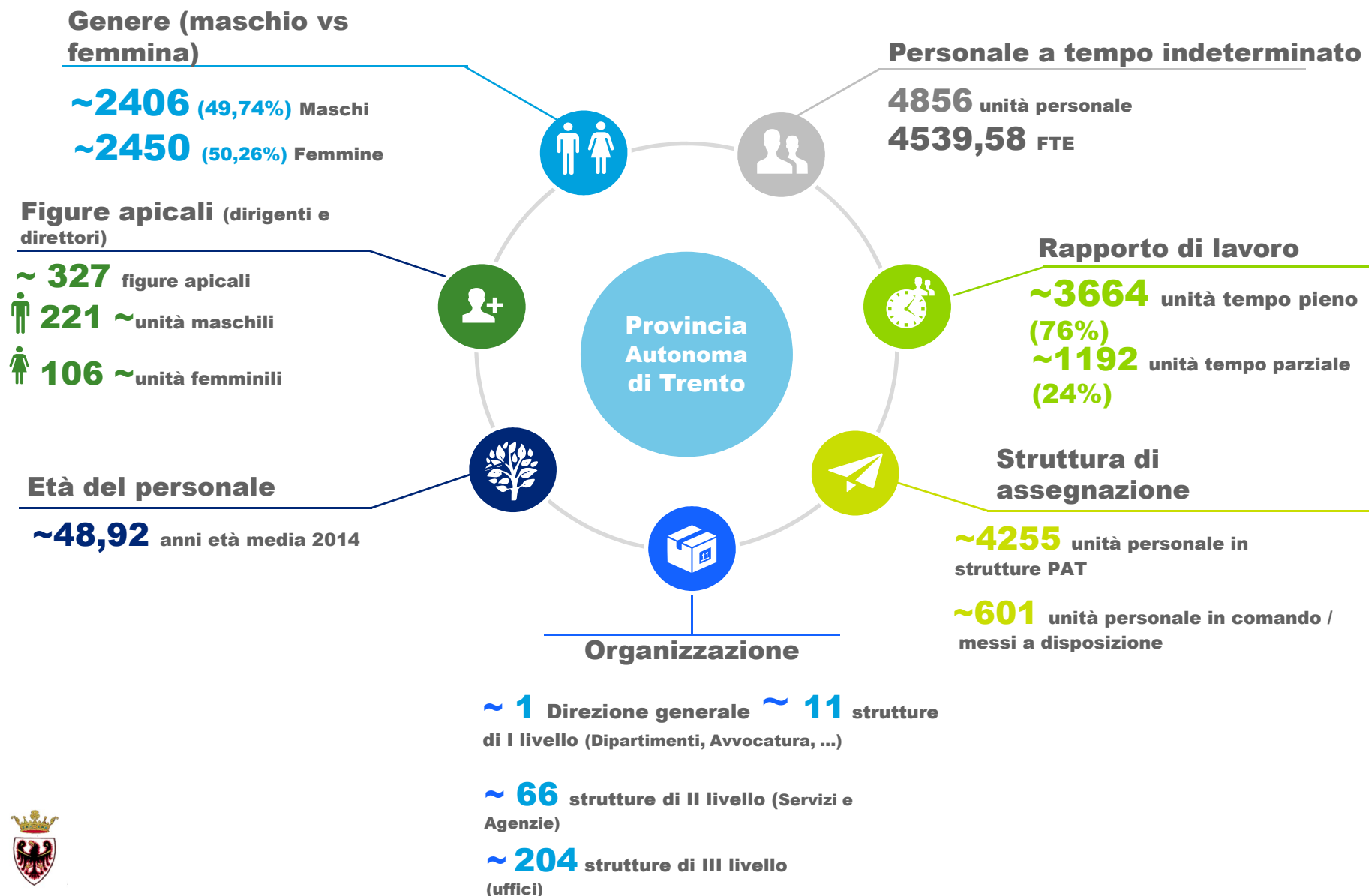
**Servizio per il personale
Ufficio sviluppo risorse umane**

Paola Borz

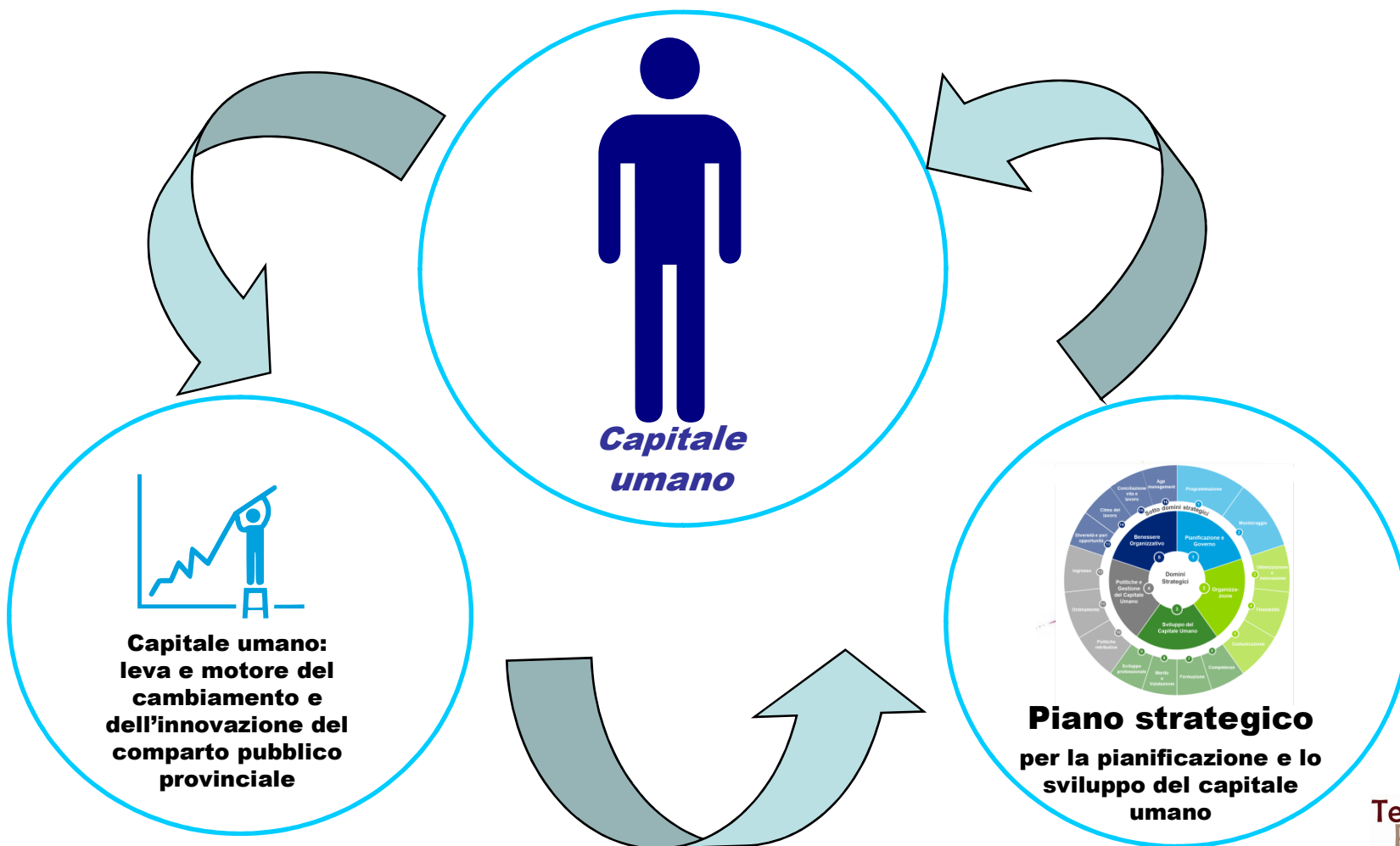
Roma 2 dicembre 2015

L'ente Provincia Autonoma di Trento

SITUAZIONE 30 GIUGNO 2015



**Anno 2015: nuovo percorso progettuale della
Provincia Autonoma di Trento**
*ripensare ed innovare le modalità di gestione delle risorse umane dando un
ruolo di centralità al capitale umano*



Piano Strategico di legislatura sul capitale umano: I 7 pilastri strategici su cui si fonda

1

Valorizzare le risorse umane coerentemente con le proprie **capacità**, esperienze ed attitudini per **aumentare** le **prestazioni** ed il conseguimento di **obiettivi comuni**

2

Stimolare la **motivazione** e accrescere il **senso di appartenenza** all'Amministrazione Pubblica provinciale

3

Promuovere fattivamente la **meritocrazia** ed il **talento**

4

Garantire maggiore **flessibilità** alla pubblica Amministrazione provinciale anche attraverso forme di **innovazione organizzativa**

5

Tendere ad un progressivo **ringiovanimento** del capitale umano

6

Favorire la **managerializzazione** e **l'orientamento** al **risultato** dei dipendenti pubblici

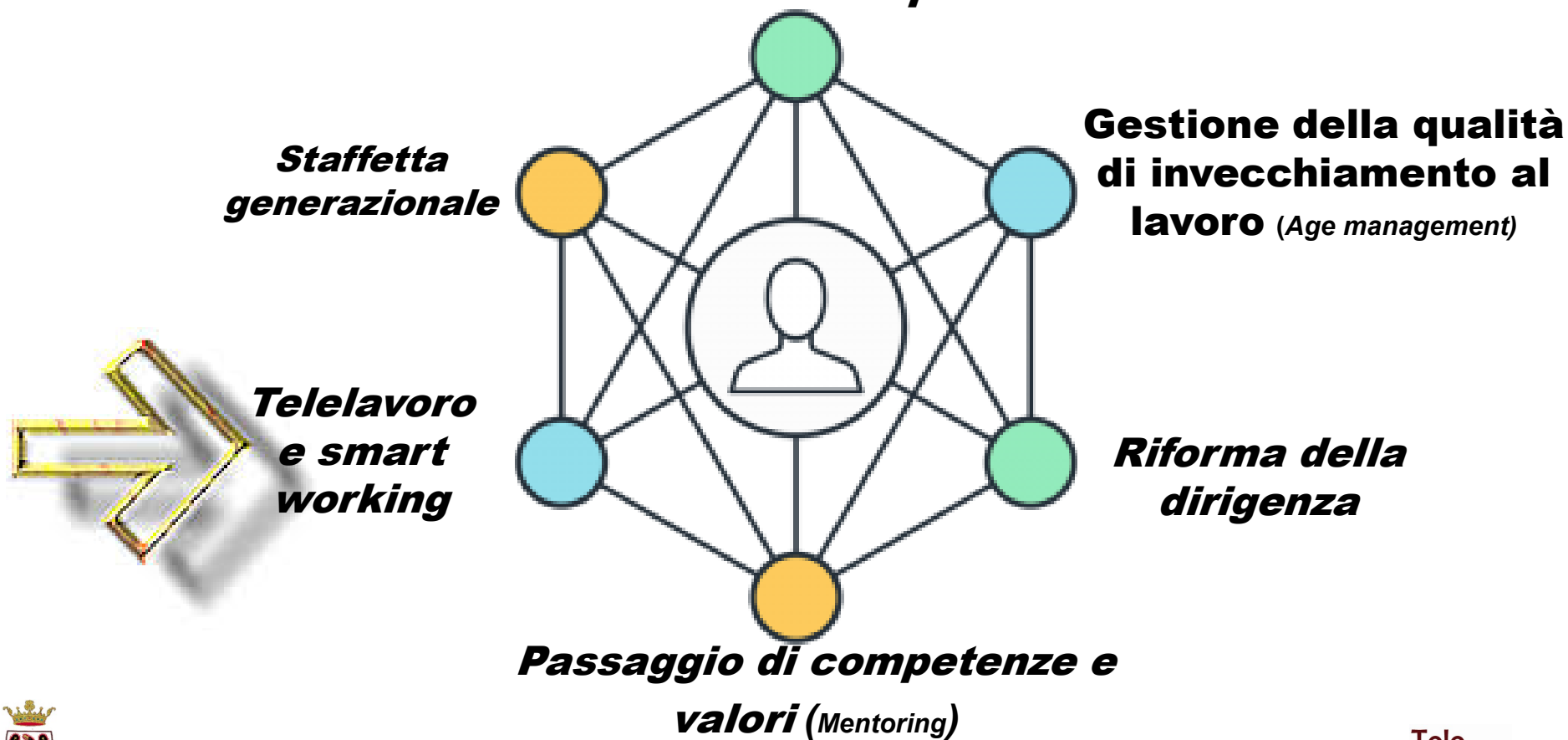
7

Aumentare la capacità di **pianificare**, **programmare** e **monitorare** il capitale umano, per garantire un'ancora più ampia **razionalizzazione** dei **costi** ed un ulteriore **sviluppo** dell'individuo



***Piano Strategico
definisce le azioni ed iniziative nei principali
ambiti di sviluppo e gestione del capitale umano:
alcune azioni***

Modello delle competenze



***Piano Strategico:
Sviluppo e stabilizzazione Telelavoro e smart
working***

BENEFICI

Razionalizzazione e contenimento dei costi

Conciliazione tempi vita-lavoro

Aumento della motivazione e della prestazione

Creazione di soluzioni innovative

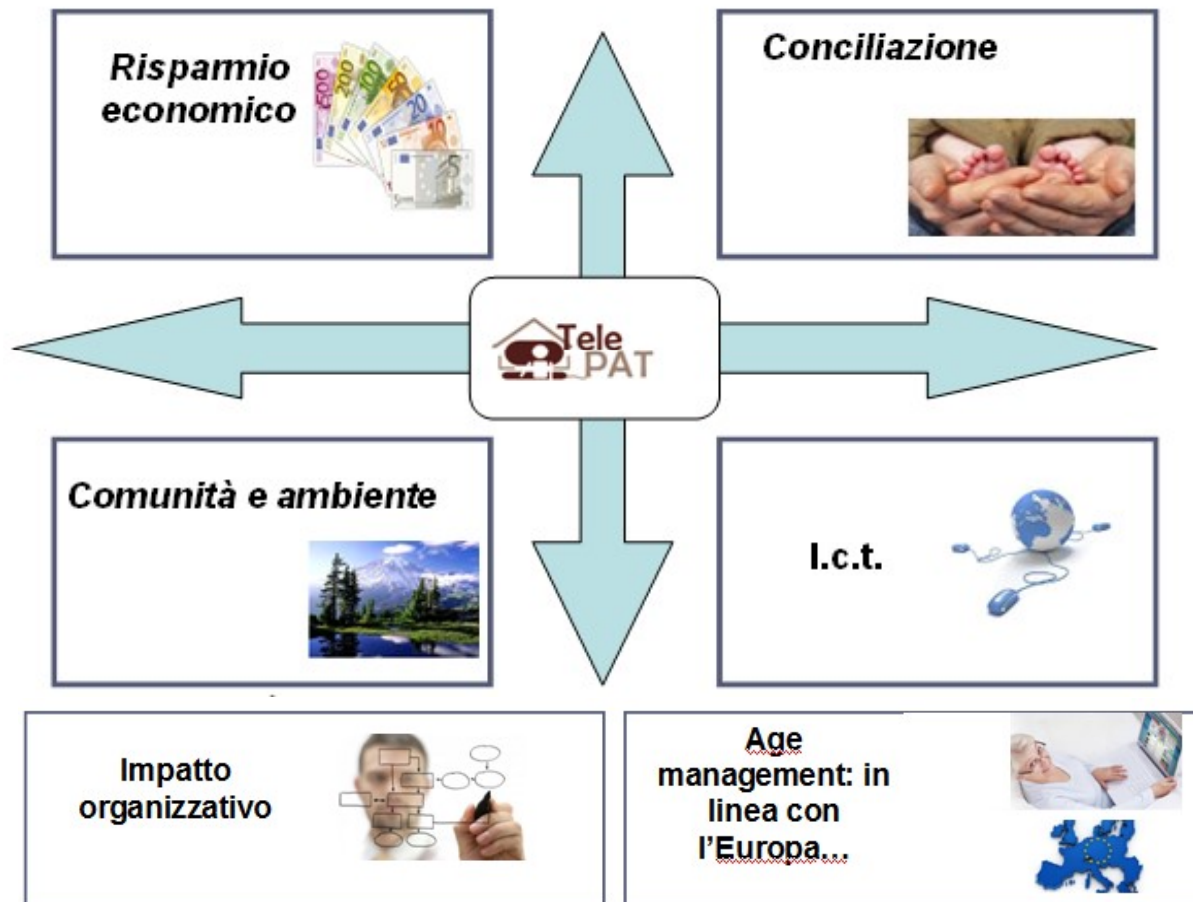
Aumento del benessere organizzativo

Aumento della flessibilità

Miglioramento delle condizioni ambientali



Anno 2012: nasce il progetto TelePAT assi strategici alla base



- **riduzione dei costi di gestione e riorganizzazione dell'Amministrazione**
- **valorizzazione della conciliazione**
- **investimento e utilizzo ICT**
- **valorizzazione/miglioramento del territorio e dell'ambiente**

- **Soluzioni innovative sull'organizzazione del lavoro all'interno dell'amministrazione**

- **Age management in linea con l'Europa**



Le modalità di telelavoro oggi esistenti

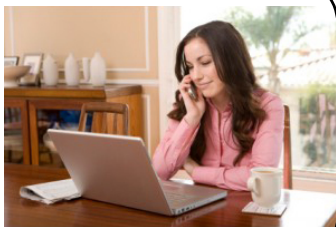


TELELAVORO STRUTTURATO

TELELAVORO ORGANIZZATIVO

TELELAVORO A DOMICILIO

Risponde maggiormente a: problemi di salute propri o di familiari e di conciliazione



TELELAVORO IN TELECENTRI

Risponde maggiormente a problemi di distanza e conciliazione ed è incentivato dalla legge provinciale 1/2011 sulla famiglia



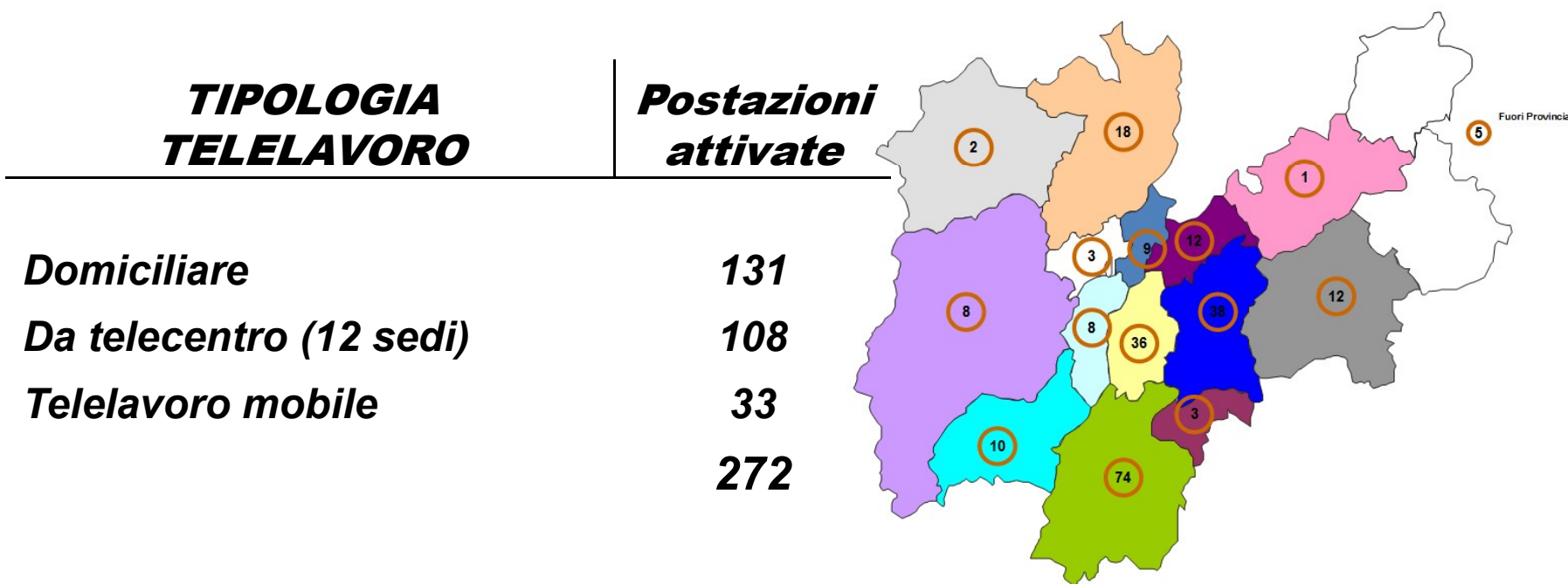
TELELAVORO MOBILE

Modalità organizzativa innovativa indicata per dirigenti, direttori e personale con alta qualifica, in parte già esistente in PAT, ma non disciplinata



Il telelavoro in P.A.T. : a che punto siamo

- **Postazioni strutturate attivate: 239, di cui 131 postazioni domiciliari e 108 nei 12 telecentri presenti sul territorio**
- **Postazioni con modalità di telelavoro mobile per dirigenti/direttori: 33**



Monitoraggio del progetto

Informazioni

ricavabili dalle banche
dati interne



Indicatori qualitativi e quantitativi

delle
attività svolte in telelavoro

*In fase di definizione di indicatori
sempre più analitici*



Questionari a telelavoratori e
telelavoratrici e ai responsabili
(dirigenti e direttori) delle strutture in
cui sono presenti telelavoratori

In entrambi i casi sono stati compilati on line in
maniera anonima



Focus group di un campione
significativo di quanti e quante stanno
sperimentando il telelavoro



I risultati oggi



servizio mensa

spazi

**tempo e costo
spostamenti**



orario di lavoro

missione

vita lavorativa

malattia breve

**progetti
informatici**



congedi aspettative

vita familiare



**benessere
individuale e
sociale**

nuove competenze

fibra ottica



viabilità

inquinamento

e-works e-phone

partecipazione comunità

sinergie territoriali

**cambio cultura
nell'organizzazione**

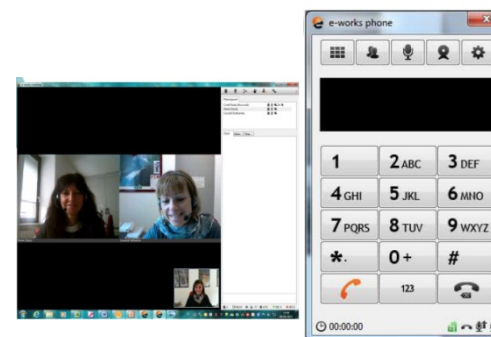
emissioni Co2



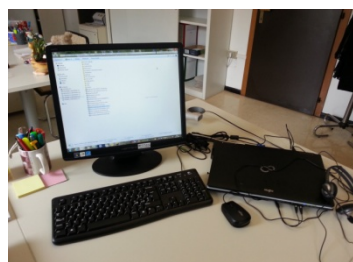
Elementi importanti per l'attuazione del progetto

FORMAZIONE

E-WORKS, E-PHONE



Strumentazione tecnologica utilizzata



PC PORTATILE

RETE VPN



BYOD *bring your own device*



***In concreto il telelavoro ...
IMPATTI SULL'ORGANIZZAZIONE DAL PUNTO DI
VISTA DEL DIPENDENTE***

Risultati dei questionari compilati dai telelavoratori

***Influenze positive del telelavoro
nella sfera lavorativa***

Collaborazione con i colleghi

Clima lavorativo

Aumento dell'autostima

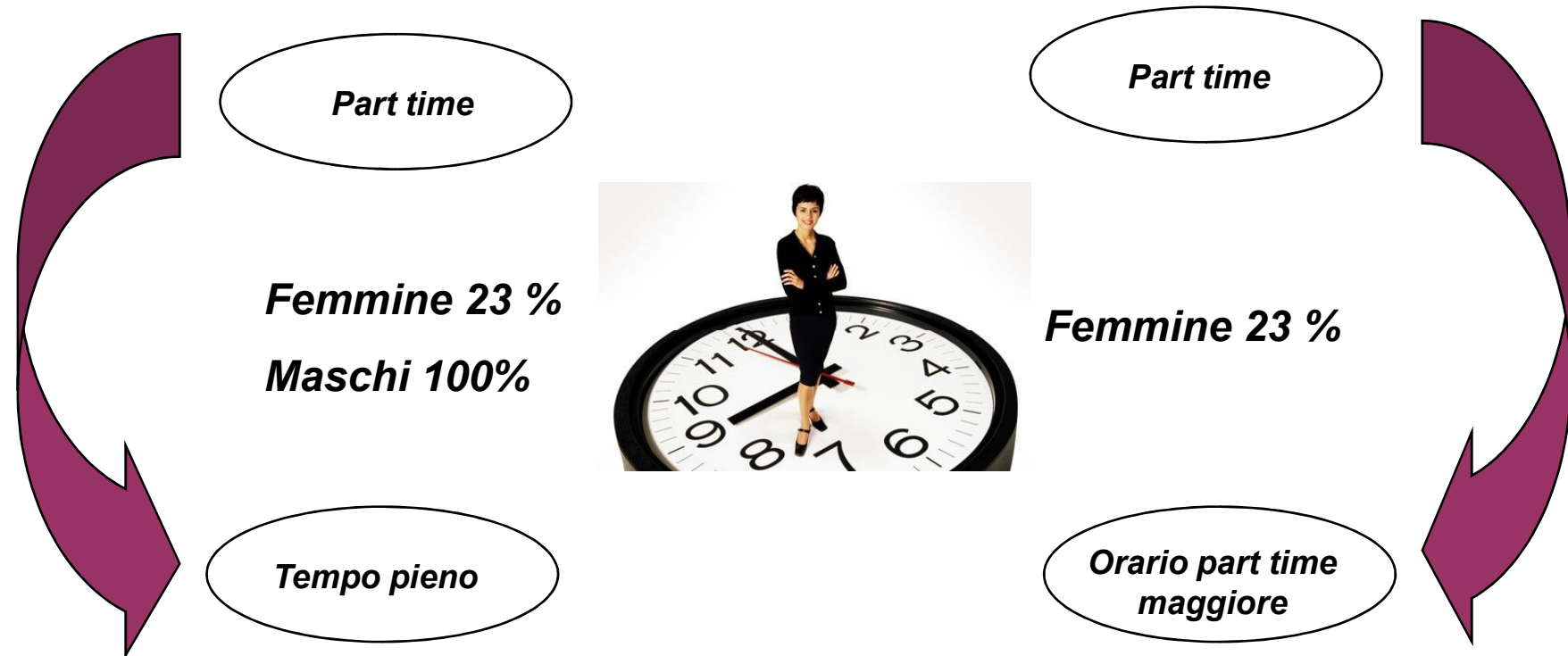
Sviluppo di maggiore flessibilità

Sviluppo di procedure innovative

***Sviluppo di strumenti organizzativi
innovativi***



In concreto il telelavoro ... IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI CONCILIAZIONE SUL RAPPORTO DI LAVORO



* Dati relativi alle prime 181 postazioni attivate



***In concreto il telelavoro ...
IMPATTI SULL'ORGANIZZAZIONE DAL PUNTO DI
VISTA DEL RESPONSABILE***

*Questionari compilati dai responsabili dei
telelavoratori*



**Impatti sul lavoro:
modifiche produttività**

82% ugualmente positiva

*18% aumentata sia da un punto qualitativo che
quantitativo*



Progetti per il futuro

***Stabilizzare lo
smartwork telelavoro
con uno specifico
Accordo decentrato***

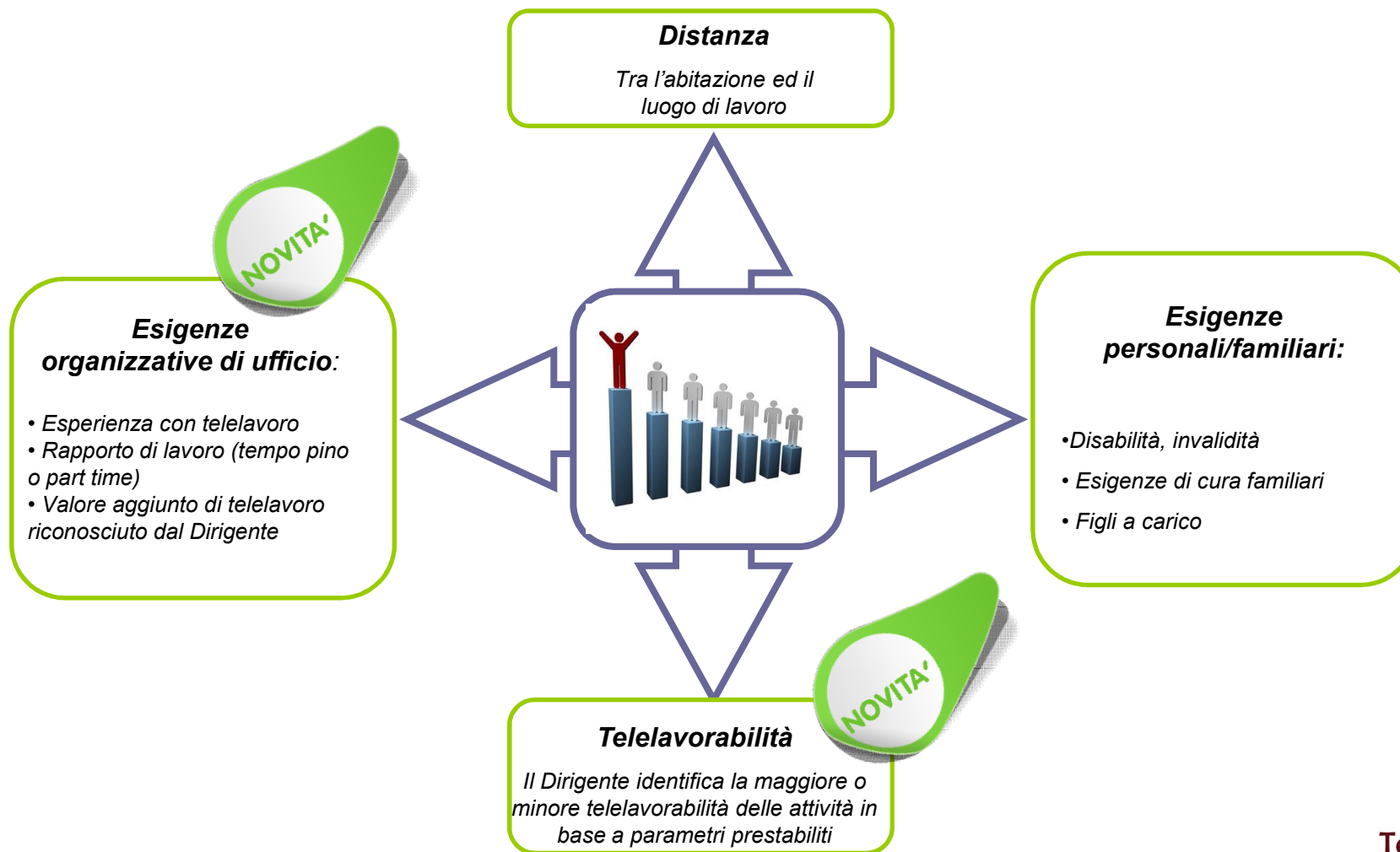
***Sperimentazione su
profili diversi dai direttori
e dirigenti del telelavoro
mobile***

400 postazioni



Accordo decentrato per la stabilizzazione dello smartwork-telelavoro

GRADUATORIA UNICA BASATA SUI SEGUENTI ASSI:



Ruolo del responsabile: figura chiave

Definire la telelaborabilità delle attività

Rafforzare la gestione dei processi

Pianificare le attività della struttura

Verificare il raggiungimento degli obiettivi



Sperimentazione Lavoro agile

- ***modalità simile al telelavoro mobile già in essere per i dirigenti e direttori***
- ***destinato a figure professionali con attività non routinarie ed esigenze di flessibilità organizzativa (categoria D base ed evoluto)***
- ***previsto per circa 3 giorni mensili (o ore corrispondenti) non definiti a priori***



Importanti riconoscimenti ...

L'Università Bocconi di Milano ha iniziato ad analizzare il progetto *TelePat*, per presentarlo come best practice italiana all'interno del progetto di ricerca LIPSE finanziato dall'Unione Europea sull'innovazione sociale nel settore pubblico.



Un riconoscimento importante, che si aggiunge al premio **"Smart Working Awards 2014"** assegnato alla Provincia autonoma di Trento lo scorso mese di ottobre durante il Convegno promosso dalla School of Management del Politecnico di Milano



Grazie per l'attenzione

**Per info:
telelavoro@provincia.tn.it**



Tele
PAT