Ministero dell'Economia e delle Finanze

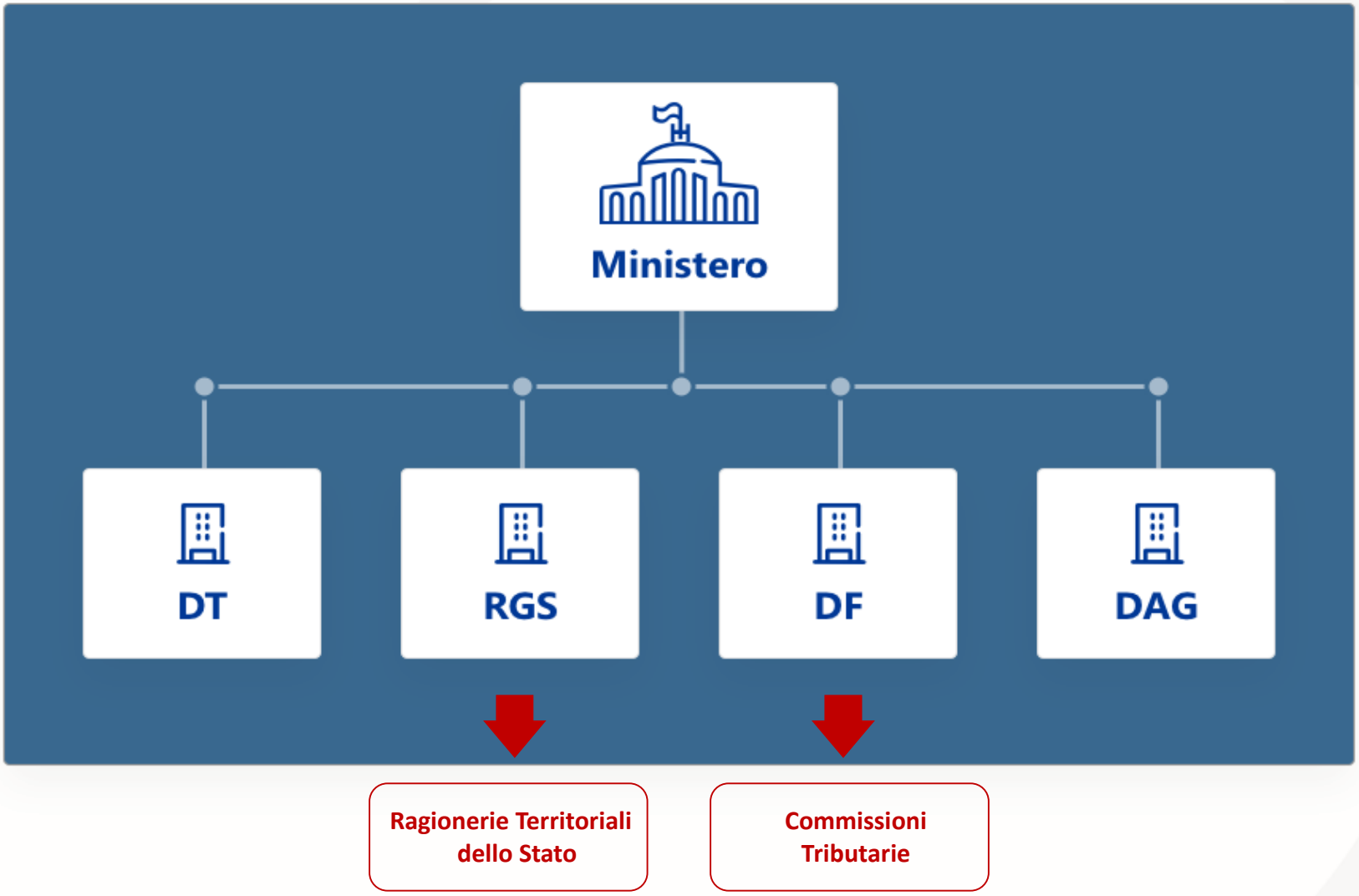
FORUM PA 2018

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi

Be MEF, Be SMART - Il progetto pilota di lavoro agile al Ministero dell'Economia e delle Finanze: risultati e prospettive

Convention Center La Nuvola - Roma, 24 maggio 2018

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze



Il Ministero dell'Economia e delle Finanze

Analisi di contesto

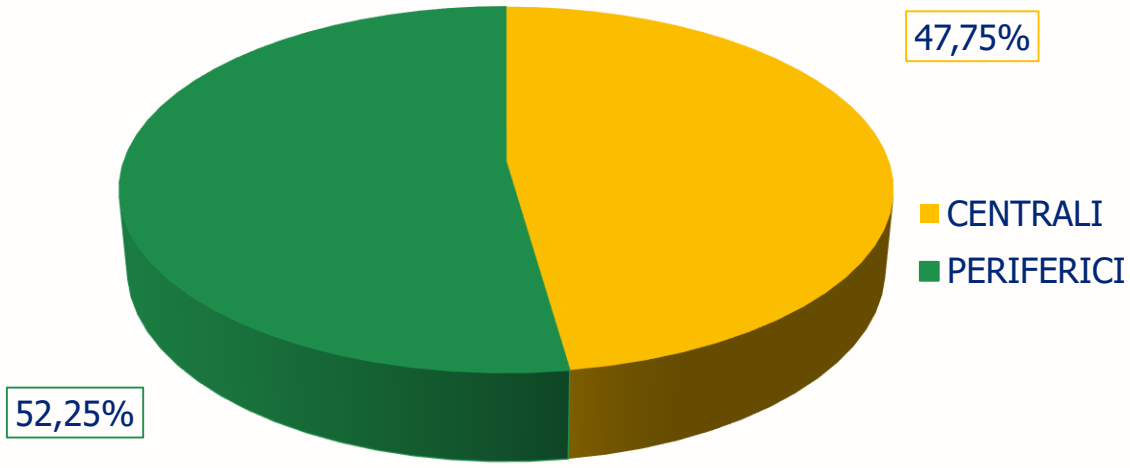
Il MEF consta complessivamente di 10.185 unità di personale (dato rilevato al 1 gennaio 2018 per area giuridica) di cui 4.863 nelle sedi centrali pari al 47,75% del totale e 5322 nelle sedi dislocate sul territorio nazionale pari al 52,25% del totale.

PERSONALE MEF				
DISLOCAZIONE TERRITORIALE	**Donna**	**Uomo**	**Totale complessivo**	**%**
CENTRALI	2.799	2.064	4.863	47,75%
PERIFERICI	2.800	2.522	5.322	52,25%
Totali complessivi e percentuali	5.599	4.586	10.185	100,00%

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze

Analisi di contesto

- Personale MEF - Distribuzione territoriale

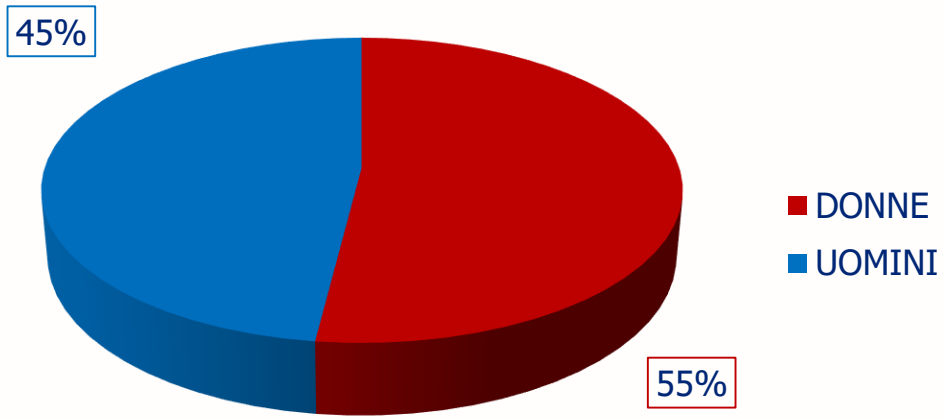


Il Ministero dell'Economia e delle Finanze

Analisi di contesto

- Personale MEF – Distribuzione per genere

Il personale MEF, distinto per genere, consta di 5.599 donne e 4.586 uomini come meglio rappresentato nel grafico seguente.



Il Ministero dell'Economia e delle Finanze

Analisi di contesto

- Personale MEF – Distribuzione per area giuridica

Il personale MEF, per area giuridica di appartenenza, consta di 523 unità dirigenziali e 9.662 unità delle Aree funzionali come meglio rappresentato nella tabella seguente.

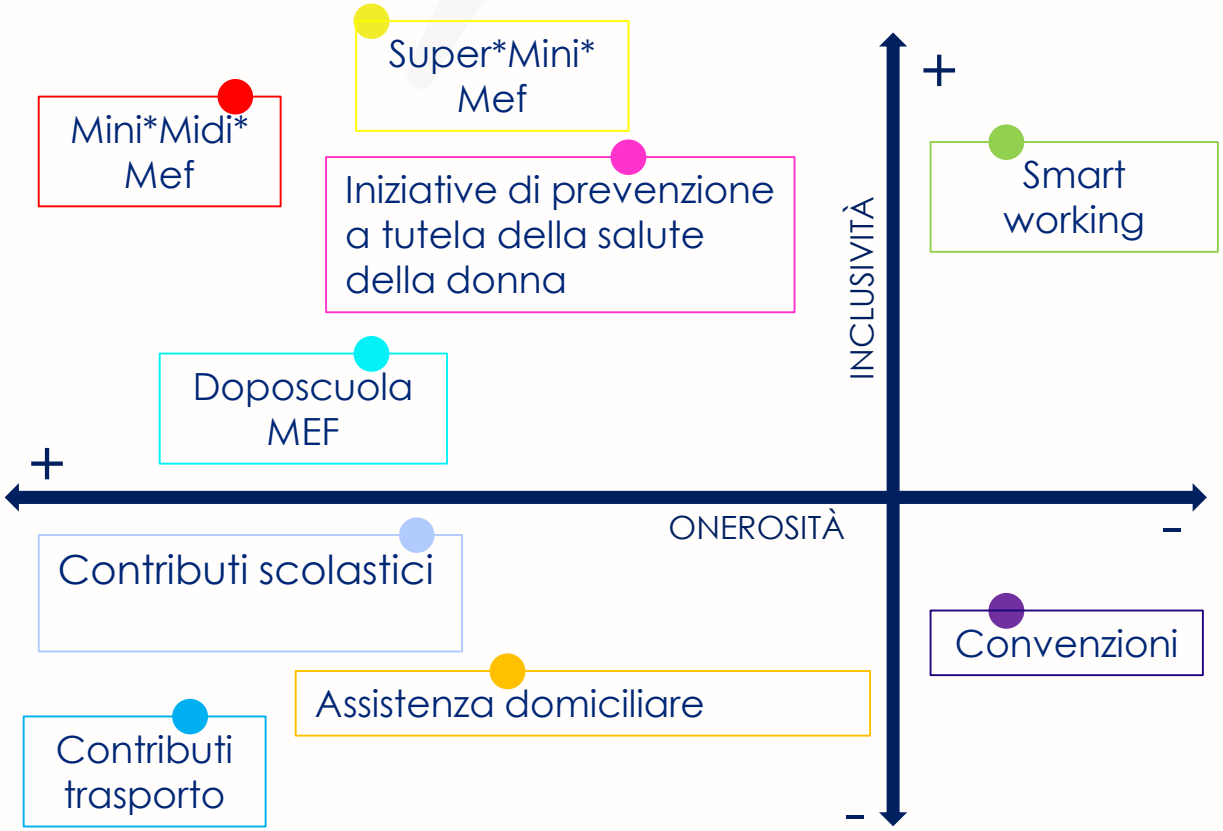
Personale di ruolo MEF (al 1 gennaio 2018)			
Area giuridica	**Donna**	**Uomo**	**Totale complessivo**
DIRIGENTI	230	293	523
PRIMA AREA	155	304	459
SECONDA AREA	2.725	2.373	5.098
TERZA AREA	2.489	1.616	4.105
Totale complessivo	5.599	4.586	10.185

Politiche di innovazione, benessere e conciliazione al MEF

Il Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, per il tramite della Direzione del Personale, promuove politiche di pari opportunità e di innovazione volte al presidio del benessere organizzativo e all'aumento della motivazione del personale, favorendo la conciliazione delle esigenze vita-lavoro.

In questo contesto, anche in linea con quanto disposto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124, è impegnato nella proposizione, nell'implementazione e nel coordinamento di iniziative *Work Life Balance Friendly.*

Innovazione e benessere al MEF: politiche e strumenti di welfare aziendale e innovazione organizzativa



- Mini*Midi*Mef
- Doposcuola MEF
- Super*Mini*Mef
- Smart Working
- Iniziative di prevenzione a tutela della salute della donna
- Contributi scolastici
- Contributi trasporto
- Assistenza domiciliare
- Convenzioni

Smart working o lavoro agile

Cos'è: nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro consistente in una prestazione di lavoro subordinato svolta con le seguenti modalità:

- Esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro ed in parte all'esterno entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro.

Smart working o lavoro agile

Obiettivo perseguito: mutamento dell'assetto organizzativo della Pubblica Amministrazione teso alla valorizzazione del personale in ragione della realizzazione di obiettivi/risultati con ciò migliorando la produttività ed, altresì, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Attività: sono espletabili le attività digitalizzate ritenute, previa opportuna valutazione, compatibili con l'esercizio al di fuori della sede aziendale per ragioni di sicurezza dei dati utilizzati.

Modalità: il personale coinvolto potrà espletare l'attività lavorativa al di fuori della sede aziendale, nel rispetto delle disposizioni e delle Informative in tema di sicurezza informatica e sui luoghi di lavoro.

Accordo individuale: il personale coinvolto stipula un accordo individuale con il datore di lavoro al fine di determinare le specifiche della nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. La durata potrà configurarsi a tempo determinato o indeterminato.

"Be MEF, Be SMART"
Progetto pilota di lavoro agile al Ministero dell'Economia e delle Finanze: risultati e prospettive

"Be MEF, Be SMART"

Il MEF coinvolgendo direttamente alcuni *smart workers* ha realizzato un video testimonianza nel quale si illustra il progetto pilota con particolare riferimento agli elementi caratteristici dell'istituto

Link del video "Be MEF, Be SMART":
https://drive.google.com/open?id=15kHnvoIOYGEUC8DXAu9pXkbzHy-m0iHc

"Be MEF, Be SMART"

I fase
- ANALISI DI CONTESTO - Ottobre 2016

II fase
- PARTECIPAZIONE AI TAVOLI TEMATICI PRESSO DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

III fase
- DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

IV fase
- CREAZIONE DEL GRUPPO INTERDIPARTIMENTALE MEF - Ottobre 2016

V fase
- ELABORAZIONE DOCUMENTO DI *POLICY* MEF

VI fase
- CONDIVISIONE DEL PROGETTO CON OO.SS. E CUG – Maggio/Giugno 2017

Attività strumentale
- FORMAZIONE DEL PERSONALE IN COLLABORAZIONE CON SNA

Fasi concluse

Fasi in corso

"Be MEF, Be SMART"

VII fase – PARTECIPAZIONE PON GOVERNANCE 2014 - 2020
PROGETTO "LAVORO AGILE PER IL FUTURO DELLA PA"

VIII fase
- AVVIO DELLA SPERIMENTAZIONE - Luglio 2017

IX fase
- PON GOVERNANCE – IL MEF RIENTRA NELLE 10 PA CON PERCORSO DI ACCOMPAGNAMENTO

X fase
- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE – Nov/Dic 2017 – Gen 2018

XI fase
- PROROGA DELLA SPERIMENTAZIONE – fino al 31 gennaio 2019

XII fase
- ESTENSIONE DEL PROGETTO ALLE SEDI DISLOCATE SUL TERRITORIO NAZIONALE

Attività strumentale

- FORMAZIONE DEL PERSONALE IN COLLABORAZIONE CON SNA

Fasi concluse

Fasi in corso

"Be MEF, Be SMART"

Documento di policy: Regolamento interno Prot. n. 82718 del 13 giugno 2017 come modificato dal Reg. prot. n. 13213 del 2 febbraio 2018 che dispone la proroga del periodo di sperimentazione sino al 31 gennaio 2019 e l'ammissione di nuovo personale entro i limiti del contingente massimo indicato (311 per le sedi centrali)

Personale coinvolto nel progetto*

PERSONALE IN SMART WORKING			
2018	**DIRIGENZA**	**AREE**	**TOTALE**
DT	9	49	58
RGS	42	61	103
DF	3	48	51
DAG	3	96	99
TOTALE	57	254	311

*(post proroga incluse nuove ammissioni)

"Be MEF, Be SMART"

Linee di attività espletabili in *smart working* – comuni tra i Dipartimenti:

- Attività di analisi, studio e ricerca;
- Attività di natura ispettiva con riferimento alla stesura di relazioni, adempimenti istruttoria e reportistica consequenziale;
- Attività di natura istruttoria con riferimento ad istanze *on line* e/o attività dematerializzata;
- Elaborazione di schemi di atti normativi, pareri, studi, etc;
- Adempimenti connessi al controllo di gestione e agli applicativi in uso.

"Be MEF, Be SMART"

Linee di attività specifiche per Dipartimento:

- Dipartimento del Tesoro:
  - Attività connesse alla partecipazione a riunioni internazionali (redazione dossier);
  - Istruttoria procedimenti antiriciclaggio e di autorizzazione relative a materiali di armamento.

- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato:
  - Attività connesse al lavoro ispettivo (preparazione delle ispezioni e stesura delle relazioni);
  - Monitoraggio delle opere pubbliche.

- Dipartimento delle Finanze:
  - Valutazione di efficacia delle politiche tributarie e degli effetti della normativa fiscale nazionale ed internazionale.

"Be MEF, Be SMART"

- Modalità di adesione al progetto
  Presentazione di istanza da parte del personale interessato secondo le modalità indicate nel Regolamento interno

- Valutazione delle istanze ed ammissione al progetto secondo i criteri di priorità di seguito indicati:
  - Stato di gravidanza
  - Esigenze di cura nei confronto dei figli minori
  - Monogenitorialità con figli minori;
  - Esigenze di assistenza nei confronti dei genitori anziani;
  - Distanza tra domicilio e sede di lavoro;
  - Impossibilità a raggiungere autonomamente la sede di lavoro.

- Stipula del contratto integrativo individuale per il personale delle Aree

"Be MEF, Be SMART"

X fase

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE avviata nel mese di Dicembre 2017 e conclusa nel mese di Gennaio 2018 con riferimento anche all'attività di analisi della documentazione prodotta.

- Obiettivo: l'attività di monitoraggio ha l'obiettivo di verificare l'andamento del progetto valutandone l'opportunità di perfezionamento ed implementazione a regime.

  Il campione di riferimento per l'attività di monitoraggio compiuta è stato l'intero contingente di personale coinvolto nel progetto alla data di svolgimento dell'attività (Nov. 2017 – Gennaio 2018). Nello specifico:

➢ Personale coinvolto: **218** unità di cui:

- ❑ DT: 29 unità
- ❑ RGS: 96 unità
- ❑ DF: 35 unità
- ❑ DAG: 58 unità

Distinto per genere:

- **60%** Donne (131)
- **40%** Uomini (87)

Distinto per categoria:

- **80%** Aree (175)
- **20%** Dirigenti (43)

"Be MEF, Be SMART"

X fase

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE avviata nel mese di Dicembre 2017 e conclusa nel mese di Gennaio 2018 con riferimento anche all'attività di analisi della documentazione prodotta.

- Strumenti utilizzati: Sono stati predisposti due modelli distinti al fine di rilevare, in maniera differenziata ed imparziale, i *feedback* dell'Amministrazione e del personale coinvolto nel progetto. Nello specifico:

  a) "**Modulo**" somministrato alle Direzioni/Ispettorati coinvolti nel progetto e strutturato in maniera tale da consentire una visione organica sull'attuazione del progetto nella singola Direzione/Ispettorato.

  b) "**Questionario**" somministrato al personale coinvolto nel progetto e strutturato in maniera tale da avere un riscontro da parte del singolo su diversi aspetti, anche di carattere logistico/personale, concernenti l'avvio del progetto e lo svolgimento dell'attività in modalità SW.

"Be MEF, Be SMART"

X fase

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE avviata nel mese di Dicembre 2017 e conclusa nel mese di Gennaio 2018 con riferimento anche all'attività di analisi della documentazione prodotta.

L'analisi della documentazione per il monitoraggio (somministrata e compilata dai destinatari) ha evidenziato una **positiva condivisione del progetto sia lato Amministrazione che lato personale coinvolto**.

"Be MEF, Be SMART"

X fase

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE – Nov/Dic 2017 – Gen 2018

- Principali **"<u>Criteri di monitoraggio e consuntivanzione</u>"** rilevati dall'attività di monitoraggio e utilizzati nelle giornate in modalità *Smart working*:

1) Programmazione preventiva dell'attività da svolgere;
2) Redazione di Report periodici;
3) Verifica costante (quotidiana) della documentazione prodotta (qualitativa e quantitativa) in ragione di scambi via e-mail, documenti inseriti nella cartelle di lavoro condivise, documenti sottoposti alla firma;
4) Verifica periodica della documentazione prodotta;
5) Contatti frequenti via e-mail ovvero telefono.

"Be MEF, Be SMART"

DISPONIBILITÀ

FIDELIZZAZIONE

CONCILIAZIONE

COLLABORAZIONE

INNOVAZIONE

MOTIVAZIONE

QUALITÀ

AUTODISCIPLINA

PRODUTTIVITÀ

BENEFICI

MOBILITÀ

RESPONSABILIZZAZIONE

FLESSIBILITÀ

AUTONOMIA

ECOSOSTENIBILITÀ

BENESSERE

PIÙ PARTECIPAZIONE

FIDUCIA

CONCENTRAZIONE

X fase

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE – Nov/Dic 2017 – Gen 2018

"Benefici"

Per l'Amministrazione:

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

X fase

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE – Nov/Dic 2017 – Gen 2018

"Benefici"

Per il personale:

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

X fase

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE – Nov/Dic 2017 – Gen.2018

"Criticità" segnalate

1) Connessione di rete;
2) Malfunzionamenti occasionale dei dispositivi informatici e/o rallentamenti;
3) Impossibilità di accesso/utilizzo di alcuni applicativi (Sistema Spese, Protocollo informatico, *Citrix*);
4) Assenza della deviazione di chiamata dall'ufficio al numero indicato dal personale in SW;
5) Difficoltà di fruizione simultanea di banche dati (sovrapposizione utenti);
6) Alcune attività sono ancora legate al cartaceo.

PROSECUZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE
ATTIVITÀ

XII fase
- ESTENSIONE DEL PROGETTO ALLE SEDI DISLOCATE SUL TERRITORIO NAZIONALE

XII fase
- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Attività strumentale
- FORMAZIONE DEL PERSONALE IN COLLABORAZIONE CON SNA

(seminari formativo/informativi e *webinar* interattivi)

FASE IN CORSO

FASE STRUMENTALE DA PROSEGUIRE

XII fase

- ESTENSIONE DEL PROGETTO ALLE SEDI DISLOCATE SUL TERRITORIO NAZIONALE

ATTIVITÀ IN CORSO

- Predisposizione della documentazione per l'avvio di progetti pilota per la sperimentazione dello *Smart working* nelle sedi territoriali;

Personale da coinvolgere: fino ad un massimo di **69** unità di personale di cui:

Apertura sedi territoriali	Contingente MAX
RGS	35
DF	34

"Be MEF, Be SMART"

XI fase

- ESTENSIONE DEL PROGETTO ALLE SEDI DISLOCATE SUL TERRITORIO NAZIONALE

INDIVIDUAZIONE SEDI TERRITORIALI PILOTA

RGS:

- R.T.S di Milano/Monza Brianza
- R.T.S. di Bari/Barletta/Andria/Trani
- R.T.S. di Viterbo/Rieti

DF: sedi dirigenziali delle Commissioni tributarie regionali e provinciali (17 sedi con il coinvolgimento di 2 unità/sede)

➢ Affiancare alla sperimentazione dello *Smart working* l'organizzazione di specifici seminari/*webinar* formativi.

PROSPETTIVE FUTURE

- Avvio del progetto a regime (sedi centrali e dislocate sul territorio nazionale)
  - Redazione e perfezionamento della documentazione (documento di *policy*, documento per la sicurezza informatica, etc)
  - Individuazione e confronto con le *best practices* pubbliche
  - Implementazione dell'infrastruttura informatica
  - Promozione del cambiamento organizzativo e culturale
  - Incremento del personale coinvolto

- Razionalizzazione degli spazi nelle sedi di lavoro e conseguenti economie di spesa

"Be MEF, Be SMART"

PON "GOVERNANCE E CAPACITA' ISTITUZIONALE" 2014-2020
PROGETTO "LAVORO AGILE PER IL FUTURO DELLA PA"

Cos'è: progetto volto all'individuazione delle Pubbliche Amministrazioni centrali, regionali e locali interessate all'avvio di progetti di *Smart working* alle quali fornire un supporto personalizzato nell'attuazione di tale obiettivo.

Soggetti istituzionali: Nell'ambito dell'asse 1 (Interventi per la razionalizzazione delle amministrazioni pubbliche, per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della gestione del Personale) la realizzazione del progetto compete al **Dipartimento per le pari opportunità** (DPO), in qualità di Amministrazione beneficiaria, e il **Dipartimento della Funzione Pubblica** (DFP), in qualità di Organismo Intermedio.

"Be MEF, Be SMART"

PON "GOVERNANCE E CAPACITA' ISTITUZIONALE" 2014-2020
PROGETTO "LAVORO AGILE PER IL FUTURO DELLA PA"

Il MEF, previa manifestazione dell'interesse per l'adesione al progetto (Maggio 2017), **è rientrato nelle 10 Amministrazioni pubbliche aventi diritto ad un supporto specifico** per la prosecuzione dello *Smart working* (Novembre 2017) in particolare con riferimento all'attività di formazione per il personale e l'individuazione di strumenti per il monitoraggio e la valutazione delle sperimentazioni.

MEF
Ministero
dell'Economia
e delle Finanze
presents
a project by
THE HUMAN RESOURCES DIRECTORATE
2018
FORUM PA