

# Laore

Agenzia regionale  
pro s'isvilupu in agricoltura  
Agenzia regionale  
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTÒNOMA  
DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA  
DELLA SARDEGNA

## PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO, STATO DI ATTUAZIONE, SPERIMENTAZIONE LAVORO AGILE

**Marzo 2019**

(art. 9, comma 7 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni in Legge 17 dicembre 2012, n. 221).

Con l'obiettivo di verificare la concreta possibilità di ricorrere utilmente a una soluzione organizzativa idonea a migliorare la prestazione lavorativa del dipendente coinvolto agevolandone la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, nel rispetto delle esigenze di efficienza, efficacia ed economicità dell'Amministrazione, l'Agenzia LAORE, dopo aver condotto un'indagine conoscitiva volta a stabilire se esistesse al suo interno, e in che misura, la disponibilità a telelavorare, nel 2011 ha avviato la sperimentazione del telelavoro.

A conclusione della fase sperimentale, nel 2016, è stata avviata una nuova indagine nell'ambito della quale i dipendenti interessati sono stati invitati a segnalare, entro un tempo prestabilito, la propria eventuale disponibilità a telelavorare. Il sondaggio ha rilevato una propensione al telelavoro pari al 3% dei dipendenti presenti.

Con " l'Accordo sui criteri di accesso ai progetti di telelavoro", sottoscritto il 24 marzo c.a. dalla delegazione trattante dell'Agenzia, dalle Organizzazioni Sindacali presenti e dalla RSU e adottato con la determinazione D.G. n.36 del 31 marzo 2016, sono stati regolamentati i criteri di accesso ai progetti di telelavoro.

Nell'anno possono essere in corso di svolgimento massimo 20 progetti di telelavoro.

La presentazione della domanda per l'accesso al telelavoro è volontaria.

Il dipendente che, per esigenze di conciliazione fra vita privata e lavorativa, ha interesse a telelavorare, deve presentare apposita richiesta al dirigente da cui dipende gerarchicamente e al servizio Personale, entro il primo bimestre dell'anno, specificando la motivazione, le attività che ritiene di poter svolgere in telelavoro e la modalità prescelta (telelavoro domiciliare, telelavoro decentrato presso una diversa sede LAORE, telelavoro presso una sede di un diverso ente). Nella domanda deve essere indicata, se sussistente, una o più delle seguenti situazioni che costituiscono i requisiti prioritari per l'accesso: disabilità psico fisica, motivi di salute, esigenza di cura di figli minori di anni 8, maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede, esigenza di cura di familiari o conviventi, ulteriori motivazioni. In caso di situazioni improvvise i dipendenti possono presentare domanda, con le modalità sopra riportate, in qualsiasi momento.

### Laore Sardegna

via Caprera 8 09123 Cagliari  
tel. 070 6026 • fax 070 6026 2222  
C.F. e P.I. 03122560927  
PEC: [protocollo.agenzia.laore@legalmail.it](mailto:protocollo.agenzia.laore@legalmail.it)  
[www.sardegnaagricoltura.it](http://www.sardegnaagricoltura.it)

### Servizio personale

tel. 070 6026 2037 • fax 070 6026 2441

La graduatoria delle domande pervenute è formulata, annualmente, dal servizio Personale sulla base dei seguenti criteri:

disabilità psico fisica	punti 10
motivi di salute	punti 9
esigenza di cura di figli minori di anni 8	punti 8
maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede	punti 7
esigenza di cura di familiari o conviventi	punti 6
ulteriori motivazioni	punti 2

La graduatoria approvata dal Direttore del servizio Personale è comunicata a tutti i dipendenti, alla RSU e alle OO.SS.

Il servizio Personale procede con la verifica preliminare delle domande rispettando l'ordine della graduatoria. Acquisito il parere positivo del dirigente interessato, analizza le attività coinvolte verificandone la telelavorabilità.

**La telelavorabilità è valutata sulla base dei seguenti criteri:**

- **elevato grado di autonomia e non necessità di frequenti relazioni con colleghi di una o più strutture organizzative, tali da rendere necessaria la presenza contemporanea di più dipendenti per il loro svolgimento;**
- **individuazione di prodotti, intermedi o finali, chiaramente definiti e misurabili secondo parametri già definiti;**
- **utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;**
- **assenza di eccessivi problemi per la dislocazione di materiale cartaceo (atti, documenti) ai fini della sicurezza e della privacy.**

Constatata la telelavorabilità, il Servizio Personale coinvolge il servizio responsabile della prevenzione e sicurezza e le altre strutture, di volta in volta interessate, per la verifica delle condizioni logistiche e informatiche necessarie per l'attivazione del telelavoro nella modalità richiesta. Procede, quindi, all'elaborazione dello specifico progetto, in conformità al modello utilizzato nell'ambito della sperimentazione pregressa, con il coinvolgimento del dipendente interessato, del coordinatore e del dirigente.

Il progetto è presentato al Direttore Generale per l'approvazione, previa informativa alla RSU e alle OO.SS.

L'attivazione del progetto è subordinata alla sottoscrizione della modifica al contratto individuale di lavoro subordinato per prestazioni di lavoro a distanza.

## 1. Stato di attuazione, marzo 2019:

Acronimo Progetto	Modalità telelavoro
F.i.R. FORMAZIONE in REMOTO, attività relative alla formazione del personale svolte in remoto	Domiciliare in alternanza
A.S.CO.T.- Attività (di) Sportello COordinate (in) Telelavoro	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
A.L.TE.A.- Area Legale TELElavoro (in) Alternanza-progett	Domiciliare in alternanza
TELE PAS- Telelavoro Patrimonio Area Sud	Delocalizzato in alternanza presso la sede di Carbonia dell'Agenzia ARGEA
TE.D.A. SUELLI- Telelavoro Domiciliare in Alternanza	Domiciliare in alternanza
TELE PA.- TELElavoro PATrimonio indisponibile del monte pascoli della RAS	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sanluri
A.S.C.O.T. ATO 4- Attività (di) Sportello COordinate (in) Telelavoro	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
F.A.R. U.O.T.T.7- Filiere Animali (in) remoto-Unità Organizzativa Produzioni Animali 7	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sanluri
G.A.RE. - Gestione Appalti (in) Remoto	Domiciliare in alternanza

<b>FA.C.T.O.R.- FAsi Contrattuali Telefonia Organizzate (da) Remoto</b>	Domiciliare in alternanza
<b>TELE PA CENTRO-Telelavoro Patrimonio Area Centro</b>	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
<b>S.TE.P- Svolgimento (in) TELe lavoro Protocollazione</b>	Domiciliare in alternanza
<b>G.A.RE. A. Gestione Appalti (in) REmoto (presso) Argea</b>	Delocalizzato in alternanza presso la sede di Carbonia dell'Agenzia ARGEA
<b>VER.I.T.A.- VERifiche Interne (in) Telelavoro (in) Alternanza</b>	Domiciliare in alternanza
<b>TE.DE.Sassari-Telelavoro Decentrato (a) Sassari</b>	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
<b>TE. DE. Bono/ Sassari</b> <b>Telelavoro Decentrato (da) Bono (a) Sassari</b>	Delocalizzato in alternanza presso l'ufficio LAORE di Sassari
<b>A.S.PE.R.</b> <b>Attività Servizio Personale (in) REmoto</b>	Domiciliare in alternanza
<b>TE. DE. Santa Teresa Gallura</b> <b>TELe lavoro Decentrato (a) Santa Teresa di Gallura</b>	Delocalizzato in alternanza in ufficio di altro Ente Pubblico
<b>GE.A. TELE</b> <b>Gestione Affidamenti (in) Telelavoro</b>	Progetto di Telelavoro Domiciliare in Alternanza
<b>O.R.A. MIS 14-Organizzazione (in) Remoto Attività Misura 14</b>	Progetto di Telelavoro Domiciliare in Alternanza

## 2. Sperimentazione lavoro agile (smart working) marzo 2019:

La legge 22 maggio 2017, n. 81, al capo II "Lavoro Agile", allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione

del rapporto lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione 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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. subordinato. L'art. 18, comma 3, nel definire il lavoro agile, precisa che le disposizioni del citato capo II si applicano - in quanto compatibili - anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. L'art. 19 (forma e recesso) prevede che "l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto..." e individua "le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro", l'art. 20 disciplina il trattamento, il diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore, l'art. 21 il potere di controllo e disciplinare, l'art. 22 la sicurezza sul lavoro

La direttiva n. 3/2017 dell'1 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - invita le Amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ad adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e a sperimentare nuove modalità spazio - temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile e indica le linee guida da osservare.

Le esperienze di lavoro agile sinora realizzate sia in ambito pubblico che privato hanno evidenziato possibili benefici per i lavoratori, per le aziende e per la collettività nel suo complesso. Per i lavoratori la riduzione dei tempi per gli spostamenti si è dimostrato utile in termini di conciliazione con benefici effetti nell'ambito del benessere e della salute. Per le aziende la maggiore motivazione dei dipendenti si è tradotta in un minore assenteismo e in un incremento della produttività. L'applicazione su larga scala del lavoro agile si è dimostrato utile anche per la collettività incidendo sulla mobilità privata con un impatto sul livello delle emissioni, sui consumi energetici e in generale sulla qualità complessiva dell'ambiente urbano.

Nel 2018, in coerenza con le previsioni dell'art 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124 con riferimento agli interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'Agenzia si è proposta con l'avvio di un primo progetto pilota di lavoro agile (affiancato da altri eventuali progetti), di verificare la possibilità di conseguire i vantaggi evidenziati dalle esperienze realizzati in altri contesti. In particolare, con l'obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini, si è proposta di verificare la possibilità d'incrementare i benefici realizzati con il ricorso al telelavoro, ossia rendere possibile la conciliazione tra vita familiare e professionale delle donne e degli uomini, anche per una più equa suddivisione dei compiti di assistenza e cura familiare, con conseguente aumento della motivazione e della responsabilizzazione personale, del benessere organizzativo e dell'efficienza lavorativa.

L'avvio del progetto sperimentale operativo è stato preceduto dalla definizione di uno schema di accordo individuale e da una fase preliminare di comunicazione alla Regione Sardegna, alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU, al CUG, a tutto il personale dell'Agenzia.

All'avvio del primo progetto denominato "PASSWORD-Progetto Attività Sperimentali (di) Smart Wor(king) (anche) domiciliari" è seguita l'approvazione di un secondo progetto sperimentale "PASSWORD L.-Progetto Attività Sperimentali (di) Smart Wor(king) (anche) domiciliari (in ambito) Legale". I progetti coinvolgono ciascuno un'unità lavorativa per tre ore e trenta minuti complessivi la settimana.

# Laore

Agenzia regionale  
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE  
AUTONOMA  
DELLA SARDEGNA

Per il 2019 si prevede la prosecuzione della sperimentazione con il monitoraggio dei progetti attivi e l'eventuale avvio di nuovi progetti, su base volontaria, per acquisire gli elementi utili a una futura regolamentazione in accordo con le rappresentanze sindacali.