



3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Indice

3.2.1 Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2024

3.2.2 Soddisfazione per il lavoro agile

3.2.3 Modalità attuative

Regolamentazione

Organizzazione

Tecnologia

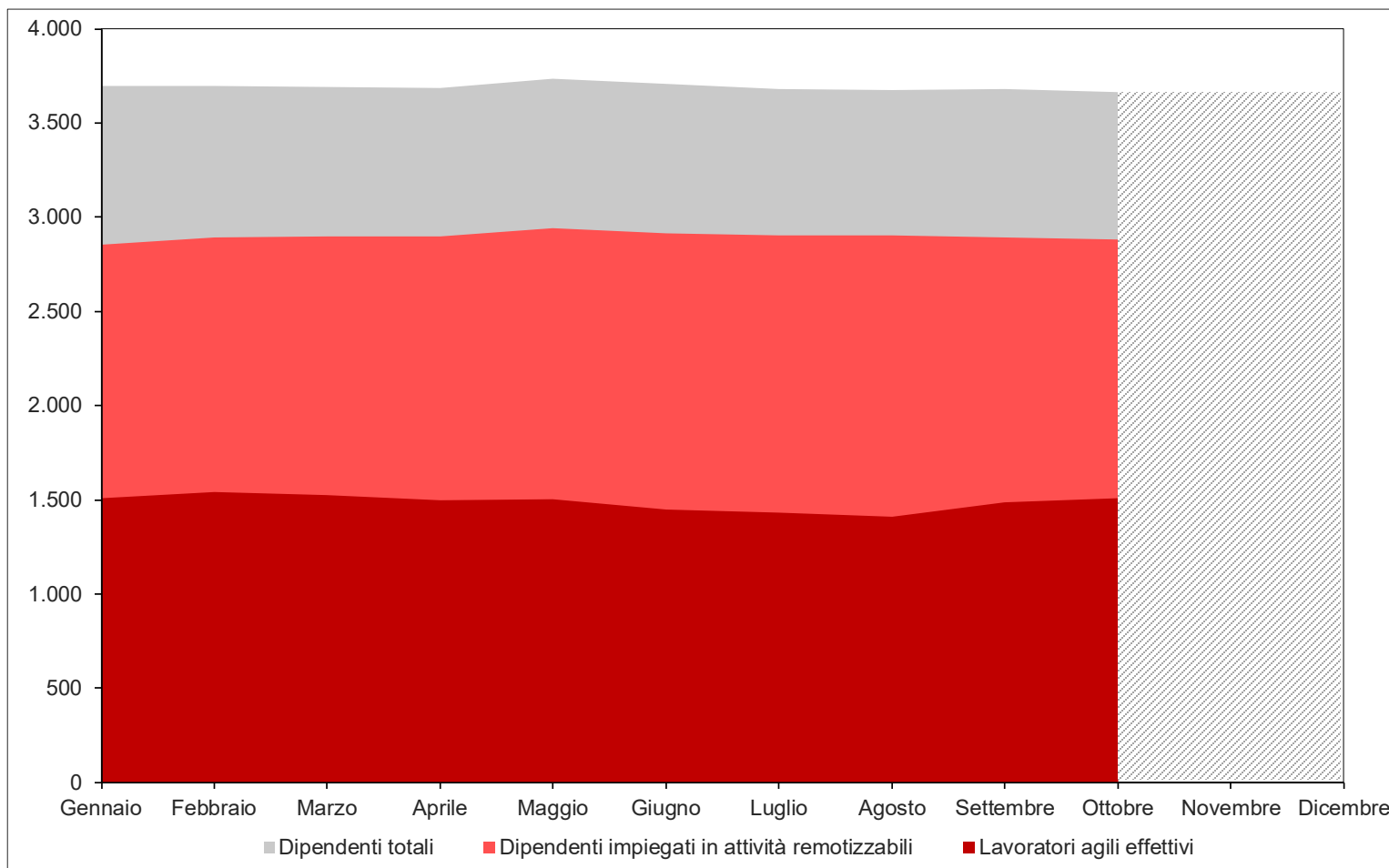
Formazione

Spazi di lavoro

3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

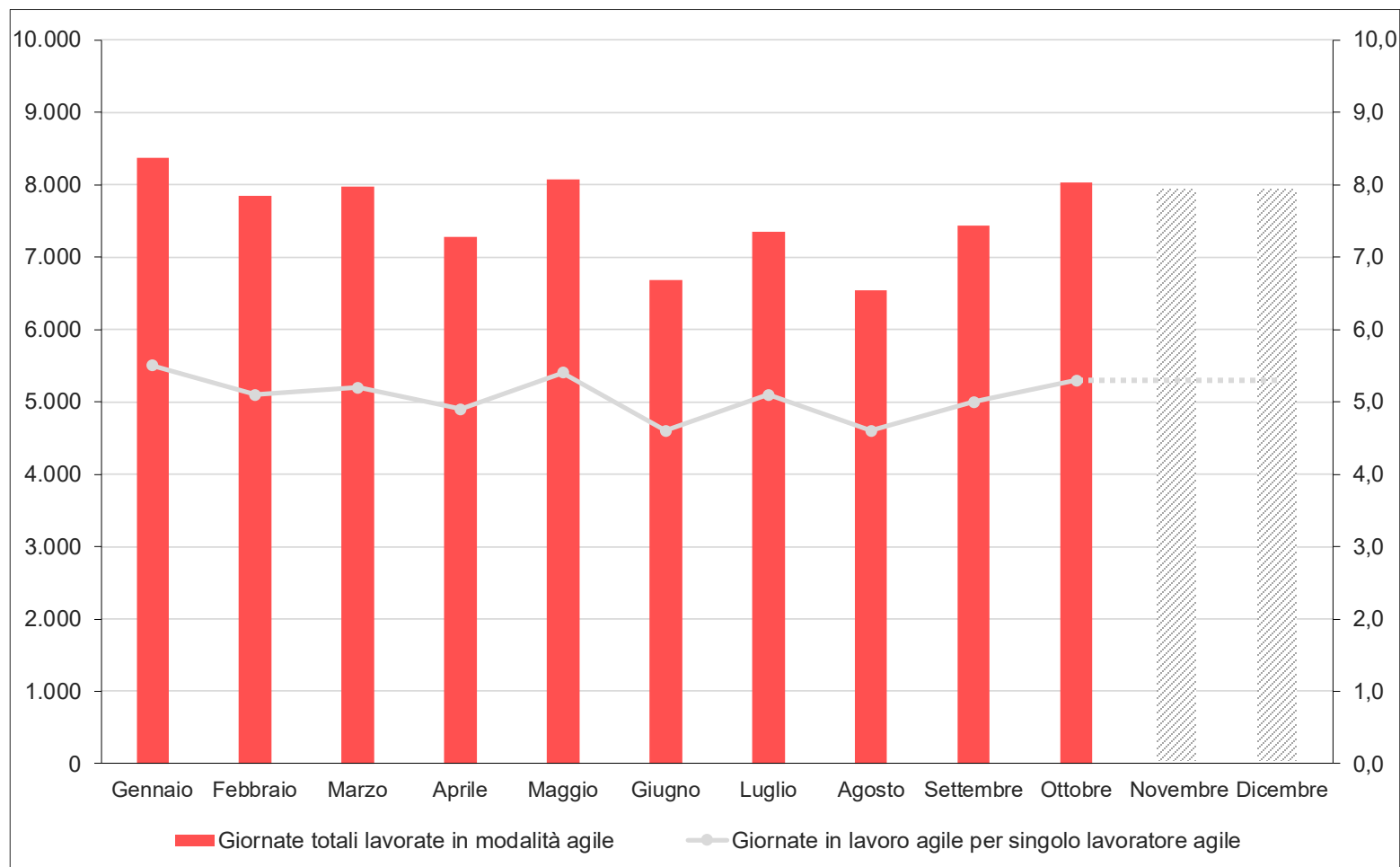
3.2.1 Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2024

Dipendenti totali, dipendenti impiegati in attività remotizzabili e lavoratori agili effettivi - 2024



I dati relativi ai mesi di settembre e ottobre sono provvisori. Sono invece assenti i dati di novembre e dicembre, il cui caricamento è stato posticipato a causa dell'aggiornamento dei sistemi di rilevazione delle presenze/assenze, necessario per rendere effettivo il nuovo orario di lavoro previsto dal contratto di comparto. I dati mancanti saranno oggetto di comunicazione nell'ambito della consueta informativa annuale alle organizzazioni sindacali.

Giornate lavorate in modalità agile da parte del personale provinciale - 2024



I dati relativi ai mesi di settembre e ottobre sono provvisori. Sono invece assenti i dati di novembre e dicembre, il cui caricamento è stato posticipato a causa dell'aggiornamento dei sistemi di rilevazione delle presenze/assenze, necessario per rendere effettivo il nuovo orario di lavoro previsto dal contratto di comparto. I dati mancanti saranno oggetto di comunicazione nell'ambito della consueta informativa annuale alle organizzazioni sindacali.

Stato del lavoro agile nell'Amministrazione provinciale - 2024

	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.
Dipendenti totali	3.695	3.695	3.692	3.686	3.736	3.706	3.678	3.674	3.681	3.662	-	-
Dipendenti impiegati in attività remotizzabili ¹	2.854	2.895	2.900	2.900	2.940	2.917	2.903	2.901	2.895	2.883	-	-
Lavoratori agili effettivi ²	1.510	1.541	1.527	1.496	1.501	1.451	1.432	1.410	1.489	1.508	-	-
Giornate in lavoro agile per singolo lavoratore agile ³	5,5	5,1	5,2	4,9	5,4	4,6	5,1	4,6	5,0	5,3	-	-
Giornate totali lavorate in modalità agile ⁴	8.377	7.851	7.973	7.285	8.069	6.679	7.347	6.543	7.437	8.030	-	-
Percentuale lavoratori agili effettivi in rapporto ai dipendenti impiegati in attività remotizzabili ⁵	52,9%	53,2%	52,7%	51,6%	51,1%	49,7%	49,3%	48,6%	51,4%	52,3%	-	-
Percentuale ore lavorate in modalità agile in rapporto al totale delle ore lavorate ⁶	16,8%	16,5%	16,7%	16,2%	16,2%	15,9%	16,2%	16,4%	16,3%	16,0%	-	-

I dati considerati si riferiscono ai/alle dipendenti dell'Amministrazione provinciale in senso stretto, ovvero al personale amministrativo dei dipartimenti, delle ripartizioni e degli uffici provinciali (compresi i giornalisti e i supplenti) ed effettivamente in servizio alla fine del mese. Non vengono quindi considerati i cantonieri ed i forestali. È escluso inoltre il personale provinciale messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia, nonché tutto il personale docente e ATA delle scuole provinciali e a carattere statale.

¹ Viene considerato il personale amministrativo inquadrato in profili compresi tra la IV e la IX qualifica funzionale.

² Dipendenti che hanno svolto almeno mezza giornata in lavoro agile nel mese/anno di riferimento.

³ Valore medio di giornate per dipendente, calcolato come rapporto tra il numero totale di giornate svolte in lavoro agile in ciascun mese e il numero di dipendenti che nello stesso mese ha lavorato in modalità agile (smart working + telelavoro).

⁴ Somma totale per ciascun mese di riferimento delle ore lavorate in modalità agile diviso 7,6 ore (le giornate sono considerate su unità di lavoro a tempo pieno).

⁵ Rapporto percentuale tra il totale dei lavoratori agili effettivi nel mese (smart working + telelavoro) e il totale dei dipendenti impiegati in attività remotizzabili nello stesso mese.

⁶ Rapporto percentuale tra il totale delle ore svolte in modalità agile nel mese (smart working + telelavoro) diviso il totale delle ore lavorate nello stesso mese.

I dati relativi ai mesi di settembre e ottobre sono provvisori. Sono invece assenti i dati di novembre e dicembre, il cui caricamento è stato posticipato a causa dell'aggiornamento dei sistemi di rilevazione delle presenze/assenze, necessario per rendere effettivo il nuovo orario di lavoro previsto dal contratto di comparto. I dati mancanti saranno oggetto di comunicazione nell'ambito della consueta informativa annuale alle organizzazioni sindacali.

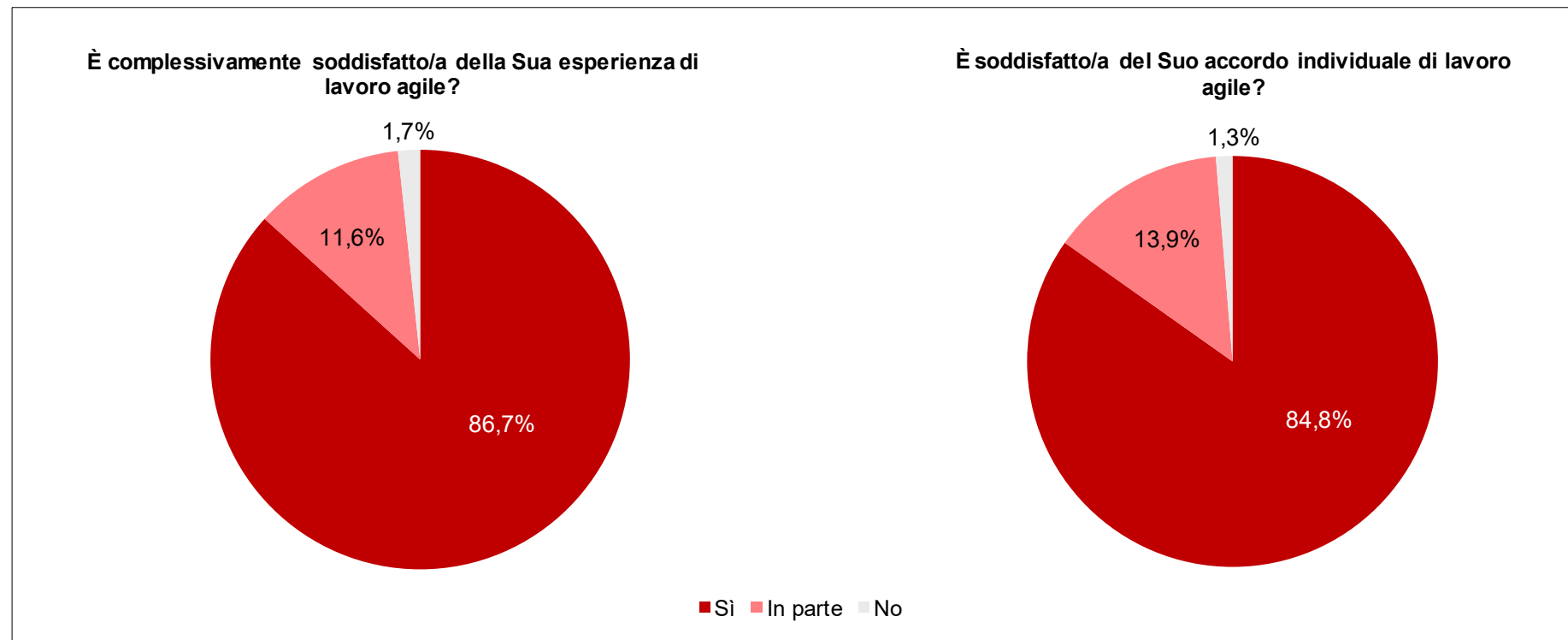
3.2.2 Soddisfazione per il lavoro agile

Nell'ambito dell'[indagine sul lavoro agile](#), svolta ad aprile 2024, è stato chiesto al personale di esprimere la propria soddisfazione riguardo all'esperienza di lavoro agile e all'accordo individuale sottoscritto col diretto superiore. La soddisfazione dei lavoratori agili si è dimostrata ancora una volta molto elevata: l'86,7% ha dichiarato di essere complessivamente soddisfatto dalla propria esperienza di lavoro agile e l'84,8% ha affermato di essere soddisfatto dell'accordo stipulato. Dovendo attribuire un voto complessivo su una scala da 1 a 10, oltre l'80% dei rispondenti ha dato un voto alto, compreso tra 8 e 10 punti. Al

contrario, appena il 4,9% ha espresso una valutazione negativa, ovvero inferiore a 6.

L'impatto maggiormente positivo della diffusione del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione è stato riscontrato in particolare in ambiti come la conciliazione lavoro-vita privata, la gestione e organizzazione del lavoro oltreché la motivazione e soddisfazione per il lavoro. Al contrario, le maggiori criticità sono invece state rilevate in termini di costi a carico, a dimostrazione della necessità di operare ancora degli interventi correttivi, così da non minare la fiducia e la soddisfazione per questo importante strumento.

Soddisfazione rispetto all'esperienza di lavoro agile - 2024



3.2.3 Modalità attuative

Regolamentazione

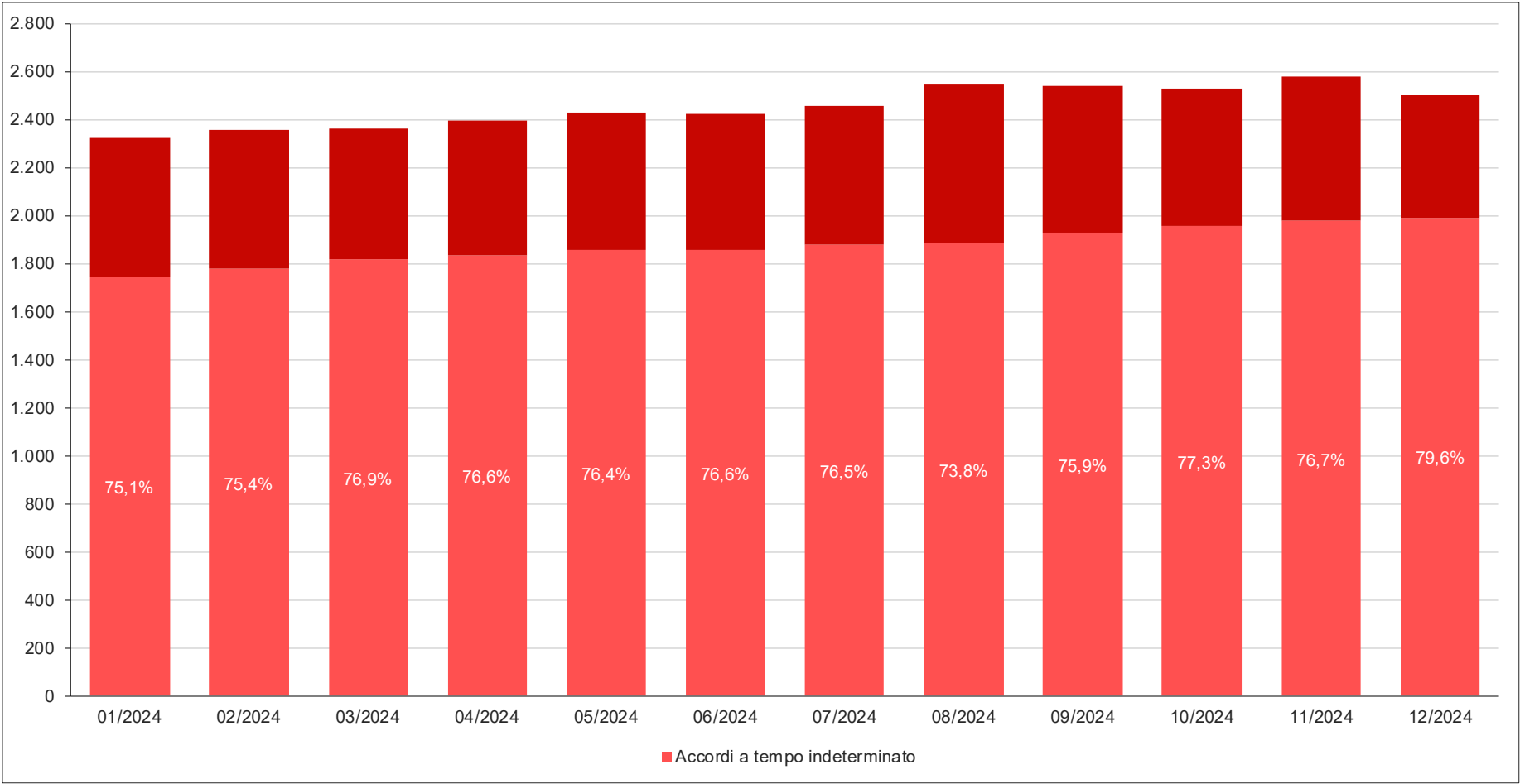
Dal 1° aprile 2022, per l'attuazione pratica del lavoro agile, fanno fede le disposizioni specifiche contenute nel secondo accordo stralcio del [contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021](#), nonché le linee guida esplicative indicate nella [Circolare del Direttore generale n. 7 del 16/03/2022](#) e nella [Circolare del Direttore generale n. 12 del 21/06/2022](#).

Per una disciplina di dettaglio, il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo prescrive che questa sia da determinarsi di caso in caso per mezzo dell'accordo individuale (ex articolo 19, legge n. 81/2017). L'accordo individuale viene infatti indicato come l'atto per mezzo del quale il lavoro agile viene attuato, tenendo in debita considerazione le esigenze della parte dirigenziale, della struttura di riferimento e del personale richiedente.

Alla data del 01/01/2025, risultano validi complessivamente 2.504 accordi individuali di lavoro agile. Per 1.993 accordi i termini concordati rimangono validi a tempo indeterminato o comunque finché non intervengono modifiche, mentre per circa un quinto degli accordi totali (511) è stata prefissata una data di scadenza. Solo 327 accordi prevedono un ricorso a giorni della settimana predeterminati, mentre in 2.177 casi è prescritto solamente un numero massimo di giornate fruibili alla settimana (772) o al mese (1.405).

Nel corso dell'anno si è registrata una progressiva crescita del numero di accordi individuali in corso di validità. Infatti, partendo da circa 2.300 accordi validi a gennaio 2024, da agosto 2024 in avanti è stata superata stabilmente la soglia dei 2.500 accordi. Contestualmente la percentuale di accordi a tempo indeterminato si è tenuta stabilmente su un rapporto di circa tre su quattro, oscillando attorno alla quota del 75% nel corso di tutto l'anno.

Accordi individuali validi e percentuale accordi individuali a tempo indeterminato - 2024



Organizzazione

Per un'attuazione del lavoro agile che si adatti al meglio alla tipologia di lavoro delle singole unità organizzative ed alle diverse mansioni svolte dai singoli e dalle singole dipendenti, è demandata al personale dirigente di ogni unità organizzativa l'effettuazione della mappatura (e relativo aggiornamento) delle attività praticabili in modalità agile.

Ai/Alle dirigenti delle unità organizzative è inoltre attribuito il compito di individuare il personale da avviare al lavoro agile, sulla base delle richieste pervenute, e di sottoscrivere singolarmente, col personale ritenuto idoneo, un apposito accordo individuale.

Sempre al personale dirigente è infine richiesto di verificare periodicamente le condizioni abilitanti, affinché sia possibile concedere al maggior numero possibile di richiedenti l'opportunità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità agile.

Tecnologia

La predisposizione delle necessarie condizioni tecnologiche è un presupposto fondamentale per l'attuazione del lavoro agile.

Nei prossimi anni, sulla base di un programma di progressivo ammodernamento del materiale tecnologico, si procederà con l'acquisto di nuovi PC portatili, non tanto in affiancamento quanto soprattutto in sostituzione degli attuali computer fissi. La scelta del nuovo materiale hardware sarà quindi incentrata sulla creazione di un nuovo concetto di postazione di lavoro, più flessibile e adatto sia al *desk sharing* che all'alternanza tra giornate in presenza e giornate in lavoro agile.

Cruciale nel prossimo triennio sarà inoltre l'avvio e la successiva messa a regime della tecnologia Virtual Desktop per permettere al personale un'esperienza lavorativa più agile e moderna. Con questa nuova tecnologia, per accedere ai database della Provincia, non sarà infatti più necessario un collegamento da remoto con il PC d'ufficio ed anzi, con la diffusione dei PC portatili, questo dualismo verrà progressivamente accantonato. Le connessioni VPN (Virtual Private Network) attualmente in uso verranno perciò progressivamente dismesse.

Formazione

Il lavoro agile deve non solo contribuire alla modernizzazione e al miglioramento dell'amministrazione, ma anche rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi per i cittadini. Il lavoro agile offre infatti opportunità per raggiungere obiettivi comuni in modo più efficiente e veloce. Si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro e apprendimento comune all'interno di team virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme indipendentemente dal luogo in cui si trovano. Il prerequisito di base per questo è l'uso efficiente degli strumenti di lavoro digitali, e in particolare i vari applicativi di Microsoft 365 con i quali la comunicazione e la collaborazione del team possono essere gestite in modo efficace ed efficiente.

Il lavoro agile è supportato e accompagnato da una serie di misure di sviluppo del personale. Nel portale Intranet provinciale myNET è disponibile una pagina dedicata al lavoro agile. Nella Biblioteca digitale dell'Ufficio Sviluppo personale, sono disponibili diverse offerte di autoapprendimento (video tutorial, corsi e-learning, registrazioni di webinar, ed altri) sugli strumenti di Microsoft 365 e sul tema del lavoro agile. Inoltre, sono previsti coaching e corsi per i dirigenti sul tema della leadership agile e della collaborazione in team distribuiti. Sulla piattaforma di apprendimento della Provincia è offerto un corso di aggiornamento specifico sul tema "Sicurezza e salute in smart working". Questo corso, mirato ad aggiornare le conoscenze del personale in merito alle regole da rispettare in lavoro agile ed agli accorgimenti da adottare a tutela della propria salute, è obbligatorio

per tutti coloro che hanno firmato o firmeranno un accordo individuale con il o la dirigente ed è valido, inoltre, anche come aggiornamento della formazione di base sulla sicurezza sul lavoro con un credito formativo di due ore.

Spazi di lavoro

Allo stato attuale, l'adozione del lavoro agile non ha ancora determinato delle trasformazioni concrete nella gestione e concezione generale degli spazi di lavoro dell'Amministrazione provinciale. È tuttavia allo studio un progetto pilota per realizzare, auspicabilmente nel breve termine, delle postazioni di desk-sharing approfittando della ricollocazione di alcune strutture organizzative. Nell'ambito della progettazione e pianificazione di nuovi edifici per uffici amministrativi si sta inoltre spingendo per stabilire il principio secondo il quale, in considerazione del personale in lavoro agile nonché dei numerosi contratti di part-time, le postazioni di lavoro non siano più da realizzarsi secondo la logica di una postazione per ogni collaboratore/collaboratrice.

Facendo seguito all'[indagine](#) effettuata a novembre 2022 per verificare l'interesse per il coworking tra tutto il personale delle amministrazioni pubbliche operanti sul territorio della Provincia di Bolzano, nel mese di novembre 2024 è stata effettuata una rilevazione con focus specifico sull'area della Val Pusteria. È risultato esserci interesse da parte di circa un terzo dei rispondenti e tra questi sono stati individuati 15 soggetti idonei all'utilizzo di uno spazio di coworking. Sulla base delle richieste emerse e delle specifiche in termini di collocazione geografica e di dotazione tecnologica è stato avviato uno spazio nei pressi del centro di Brunico, operativo già dalla fine del 2024.

Questa analisi rappresenta il primo tassello di un percorso che si auspica possa portare alla progressiva realizzazione di diversi spazi di coworking sul territorio. Data la contingenza dell'inizio dei lavori di costruzione della variante ferroviaria della val di Riga, si è deciso di attribuire la massima priorità alla Val Pusteria, al fine di realizzare e rendere operativo uno spazio di coworking gestito dalla Provincia già all'inizio del 2025. Nella prima metà del 2025 verrà poi effettuata una rilevazione simile anche per l'area della Val Venosta.

3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

		Consuntivo			Pianificato	
	Unità	2023	2024	2025	2026	2027
Livello di attuazione						
Dipendenti totali	Quantità	3.646	-*	3.600	3.600	3.600
Accordi di lavoro agile validi al 31.12	Quantità	2.301	2.504	2.500	2.500	2.500
Lavoratori agili effettivi	Quantità	1.460	-*	1.400	1.400	1.400
Giornate svolte in lavoro agile a settimana per singolo lavoratore agile	Quantità	1,4	-*	1,5	1,5	1,5
Giornate svolte in modalità agile nell'anno	%	16,0	-*	18,0	18,0	18,0
Rapporto lavoratori agili effettivi/dipendenti totali	%	40,0	-*	44,0	44,0	44,0
Rapporto accordi individuali a tempo indeterminato/accordi individuali totali	%	70,2	76,4	75,0	80,0	80,0
Formazione						
Iniziative formative di potenziamento delle competenze digitali						
Iniziative formative	Quantità	50	-*	15	15	15
Partecipanti	Quantità	7.235	-*	1.000	1.000	1.000
Iniziative formative per dirigenti in tema di lavoro agile						
Iniziative formative	Quantità	1	-*	3	3	3
Partecipanti	Quantità	104	-*	30	30	30
Iniziative formative per collaboratori/trici in tema di lavoro agile						
Iniziative formative	Quantità	1	-*	1	1	1
Partecipanti	Quantità	1.121	-*	200	200	200

* I dati per l'anno 2024 non sono ancora disponibili.

	Unità	Consuntivo		2025	Pianificato	
		2023	2024		2026	2027
Tecnologia						
PC portatili	Quantità	3.000	3.000	5.000	5.000	5.000
Rapporto PC portatili/PC totali	%	42,0	42,0	60,0	60,0	60,0
Dispositivi aggiuntivi (stampanti, cuffie, webcam)	Quantità	8.700	8.600	8.500	8.500	8.500
Connessioni VPN attive**	Quantità	4.072	4.100	3.500	2.000	200
Impatto interno						
Personale						
Giornate medie di assenza per malattia	Quantità	8,0	-*	7,0	7,0	7,0
Benessere sul posto di lavoro	%	84,6	-	85,0	-	-

* I dati per l'anno 2024 non sono ancora disponibili.
 ** L'avvio della transizione a tecnologia Virtual Desktop, che sarà auspicabilmente avviata nel 2025, determinerà la conseguente drastica diminuzione delle attuali connessioni VPN.