

# IL LAVORO AGILE NELL'ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

CHIARA LIMITI - ISTAT chiara.limiti@istat.it | GIUSEPPINA SOLA - ISTAT gisola@istat.it

**OBIETTIVI** Il lavoro descrive le scelte organizzative dell'Istituto nazionale di statistica per l'attuazione del lavoro agile, a partire dalle soluzioni emergenziali messe in campo durante la pandemia da Covid-19 fino a quelle introdotte per ottemperare alle disposizioni del Titolo III del CCNL- Comparto istruzione e ricerca 2019-2021 sul lavoro a distanza. Si presentano, inoltre, i principali dati sull'uso del lavoro agile in Istat.

Il lavoro agile (o *smart working*) è una modalità di esecuzione del rapporto di 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 (**Legge n. 81/2017, art. 18**)

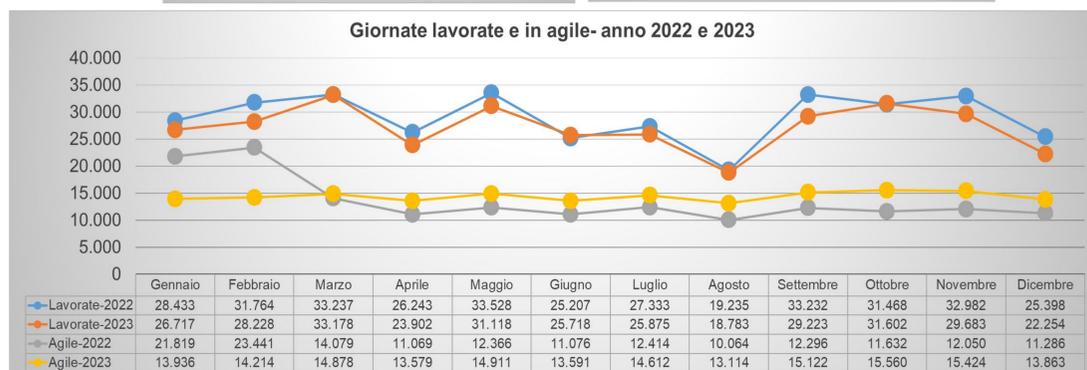
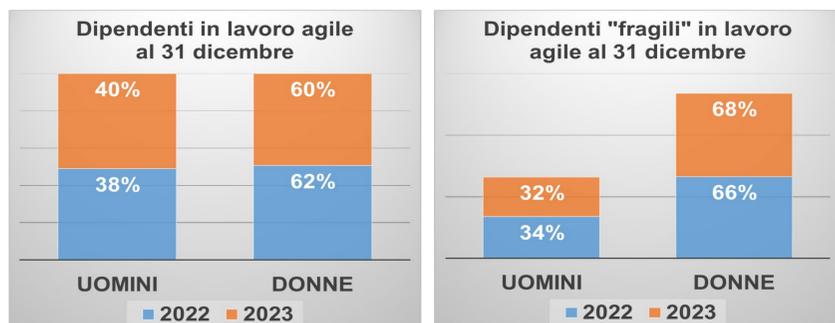
LE SCELTE ORGANIZZATIVE DELL'ISTAT	PRINCIPALI RISULTATI
<b>Attuazione legge 81/2017 - Sperimentazione del lavoro agile (gennaio- febbraio 2020)</b> ✓ Sottoscrizione protocollo d'intesa con le OO.SS.; ✓ Analisi del contesto: individuazione attività da svolgere in lavoro agile; ✓ Investimenti in tecnologie informatiche e strumenti software; ✓ Massimo di <b>4 giornate al mese</b> , estensibili a 6 per situazioni caratterizzate da criticità improvvise e/o non programmabili.	✓ <b>Sottoscrizione di 900 accordi individuali di lavoro agile</b> ✓ <b>210 lavoratori agili su 2.053 dipendenti</b>
<b>Reazione all'emergenza pandemica da Covid-19 (Marzo – Agosto 2020)</b> ✓ Lavoro agile generalizzato e emergenziale per tutto il personale; ✓ Chiusura degli Uffici Territoriali e delle sedi romane periferiche; ✓ Apertura della sola sede centrale di Roma per le attività indifferibili ed urgenti; ✓ Svolgimento di riunioni in modalità telematica e divieto di qualsiasi missione	✓ <b>98% del personale in agile (emergenziale);</b> ✓ <b>30 dipendenti in presenza nella sede centrale romana</b>
<b>Gestione prima fase dell'emergenza pandemica da Covid-19 (Settembre 2020 – Ottobre 2021)</b> ✓ Riapertura graduale delle sedi romane periferiche; ✓ Piani di rientri mensili per sedi e struttura e definizione dell'affollamento massimo per sede, stanza e struttura; ✓ <b>Massima flessibilità oraria di ingresso e di uscita;</b> ✓ Fascia obbligatoria di compresenza dei dipendenti ridotta a 1 minuto e collocata fra le ore 12.44 e le ore 12.45.	✓ <b>96% del personale in lavoro agile</b> ✓ <b>Introduzione di una fascia giornaliera di contattabilità telefonica di 3 ore da concordarsi con il Dirigente nell'ambito dell'orario di lavoro</b>
<b>Gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19 (2022-2023)</b> ✓ Organizzazione del lavoro secondo il principio della prevalenza: <b>51% di giorni di presenza e 49% di giorni di lavoro in agile;</b> ✓ Tetto massimo di giornate di lavoro in agile: <b>20 su base bimestrale;</b> ✓ Fruizione delle giornate di lavoro agile in modalità "mista": <b>16 giornate intere e massimo 4 giornate frazionabili</b> (presenza e agile); ✓ Personale in telelavoro speciale e lavoratori "fragili" esonerati dal rientro in sede: lavoro agile al 100%	✓ <b>Al 13/12/2021 1.610 accordi individuali* di lavoro agile</b> (uomini= 38% e donne= 62%) ✓ <b>Al 31/12/2022 1.621 accordi individuali* di lavoro agile</b> (uomini= 38% e donne= 62%)
<b>Fine della emergenza pandemica (Marzo 2023- Aprile 2024)</b> ✓ Organizzazione del lavoro secondo il principio della prevalenza: <b>51% di giorni di presenza e 49% di giorni di lavoro in agile;</b> ✓ Tetto massimo di giornate di lavoro in agile: <b>10 su base mensile;</b> ✓ Fruizione delle giornate di lavoro agile in modalità "mista": <b>8 giornate intere e massimo 2 giornate frazionabili</b> (presenza e agile)	✓ <b>Al 13/12/2023 1.723 accordi individuali* di lavoro agile</b> (uomini= 39% e donne= 61%)
<b>Gestione ordinaria - CCNL 2019-2021)(Maggio-Dicembre 2024)</b> ✓ Organizzazione del lavoro secondo il principio della prevalenza: <b>51% di giorni di presenza e 49% di giorni di lavoro in agile;</b> ✓ Introduzione del <b>lavoro agile differenziato, che prevede due profili:</b> 1. <b>lavoro agile ordinario:</b> sino a un massimo di <b>20 giorni su base bimestrale</b> per tutti i dipendenti, 2. <b>lavoro agile potenziato:</b> sino a un massimo di <b>24 giorni su base bimestrale</b> per i dipendenti che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali o familiari, anche legate ad una specifica distanza dalla sede di lavoro.	✓ <b>Al 15/04/2024 1.667 accordi individuali* di lavoro agile</b> (uomini= 39% e donne= 61%) ✓ <b>Lavoro agile ordinario = 930 (55%)</b> ✓ <b>Lavoro agile potenziato = 747 (45%)</b>

\*Il dato si riferisce agli accordi di lavoro agile sottoscritti dai dipendenti che non usufruiscono del telelavoro e che non sono in condizione di fragilità certificata

Dipendenti su tutto il territorio nazionale al 31 dicembre	2022			2023			Numero giornate lavorate da tutti i dipendenti**	2022			2023		
		in agile			in agile				in agile		in agile		
	1.848	1.492	81%	1.914	1.589	83%	348.060	163.592	47%	326.281	172.804	53%	
di cui di dirigenti	67	61	91%	70	65	93%	7.032	2.194	31%	9.336	4.787	51%	
di cui dipendenti c.d. "fragili"	211	184	87%	186	161	87%	27.632	25.834	93%	25.430	21.526	85%	

\*Dipendenti in condizione di fragilità certificata (articolo 26, commi 2 e 2-bis, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18).

\*\*Il numero di giornate complessive lavorate è dato dalle giornate lavorative escluse le giornate di ferie, malattia, congedo e/o permesso di cui hanno fruito i dipendenti.



In Istat, il lavoro agile è un modello di organizzazione del lavoro che mette insieme persone, processi, connettività e tecnologia. Si basa su:

**SPAZIO**

Flessibilità del luogo dove svolgere la propria attività: nessun obbligo di comunicazione su «dove si lavora».

**TEMPO**

Flessibilità di orario di lavoro: non ci sono orari prestabiliti, solo una fascia di contattabilità per favorire la collaborazione tra il gruppo di lavoro.

**TECNOLOGIE**

Infrastrutture tecnologiche e strumenti software che riducono le distanze e facilitano la collaborazione e la comunicazione: VDI, spazio cloud, web-meeting.

**PERSONE**

Flessibilità nell'organizzazione del lavoro: fissati gli obiettivi da raggiungere la persona, a cui si riconosce fiducia e responsabilità, può concentrarsi verso i compiti da portare a termine nei gruppi di lavoro.