



Flessibilità orario di lavoro dei dipendenti

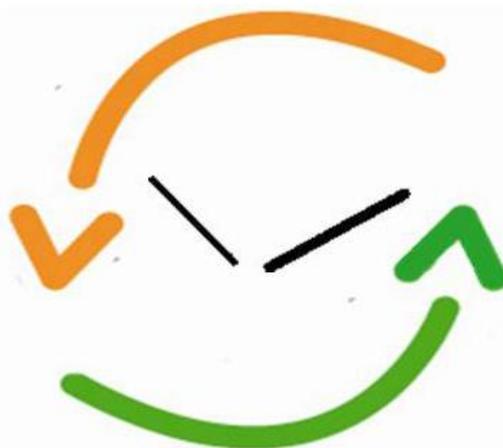
Attori: DC Risorse Umane e Organizzazione (analisi e implementazione delle regole di flessibilità).

Stakeholder: personale della DC Risorse Umane del Comune di Milano (esclusi i dipendenti che operano su turni, part-time o con orari personalizzati).

Obiettivo: venire incontro alle esigenze di conciliazione dei dipendenti considerando le necessità dell'organizzazione e dell'utenza; avviare un cambiamento culturale per cercare soluzioni condivise; promuovere un modello gestionale basato sulla negoziazione e la responsabilizzazione; promuovere la flessibilità all'interno dell'Ente, coinvolgendo le Direzioni interessate.

Durata: 2012 avvio del percorso di sperimentazione (analisi esigenze, valutazione fattibilità, definizione modello, predisposizione degli strumenti gestionali). A dicembre 2012 start up della sperimentazione nella DC con l'introduzione delle nuove regole di flessibilità degli orari. Conclusione della sperimentazione a giugno 2013.

Descrizione del progetto: presso la DC Risorse Umane e Organizzazione è stata avviata un'analisi delle esigenze e una successiva sperimentazione di un nuovo modello di flessibilità oraria. Le novità sono: orario calcolato su base settimanale (36 ore), presenza oraria giornaliera minima di 5 ore, flessibilità oraria in entrata 8/10, possibilità di orario continuato se la giornata lavorativa non supera le 6 ore.



Risorse: l'analisi e la progettazione è stata condotta da personale interno della DC Risorse Umane. La modifica del sistema di gestione delle presenze è stato realizzato dalla DC SIAD che ha utilizzato un proprio capitolo di spesa, coinvolgendo risorse esterne.

Punti di forza: il progetto ha posto una particolare attenzione alla comunicazione, al coinvolgimento di tutte le persone interessate e al monitoraggio della sperimentazione.

Risultati: l'83,15% dei dipendenti (148 unità) ha aderito almeno una volta alla sperimentazione, effettuando nella giornata lavorativa più di 5 ore (presenza minima giornaliera richiesta) e meno di 7.12 (durata convenzionale) senza utilizzare permessi, recuperando le ore mancanti nell'arco settimanale.

Prossimi step e timing: a settembre sarà realizzato un sondaggio di tipo qualitativo rivolto alle PO e quantitativo rivolto a tutto il personale coinvolto per verificare gradimento e utilità della flessibilità. Il nuovo modello orario sarà trasferito alle Direzioni che ne faranno richiesta (attualmente in corso la sperimentazione presso la DC Sport, Benessere e Qualità della Vita).

Implicazioni e/o potenzialità: il progetto è stato incluso nell'Accordo Territoriale sulla Conciliazione Famiglia-Lavoro promosso dalla Regione Lombardia e fa parte di una più ampia sperimentazione di interventi sul territorio. Il progetto aspira a coinvolgere altre aziende nell'implementazione di politiche conciliative ed -in particolare- nell'adozione di nuove forme di flessibilità oraria.