

**Piano Organizzativo del  
Lavoro Agile (P. O. L. A.)  
2024-2026**

Programmazione del lavoro  
agile e delle sue modalità di  
attuazione e sviluppo

**Sezione del Piano della Performance  
2024-2026**

# INDICE POLA 2024-2026

INTRODUZIONE.....	3
PARTE 1. LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO .....	5
PARTE 2. MODALITÀ ATTUATIVE .....	7
PARTE 3. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE.....	9
PARTE 4.PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE .....	11

# INTRODUZIONE

Il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", all'interno del quale viene definito come "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" (art. 18).

L'introduzione del lavoro agile richiede un nuovo paradigma nell'intendere il lavoro pubblico e con esso un diverso approccio non solo dei dipendenti, della dirigenza e degli amministratori. Il lavoro agile supera infatti la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in "smart working" si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Nel raggiungere questo obiettivo si richiede da un lato l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive.

Con l'emergenza epidemiologica da COVID-19, la necessità di adottare comportamenti diretti a prevenire il contagio ha determinato un deciso incremento del ricorso al lavoro agile, che nei mesi della massima allerta sanitaria è stato definito come "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" (art. 87 del DL 18/2020) e anche oggi è imposta, per i servizi che possono essere utilmente svolti non in presenza, in misura almeno pari al 50% del tempo lavoro complessivo.

Il legislatore, tuttavia, non intende limitare lo sviluppo del lavoro agile a mero strumento di gestione dell'emergenza. Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha infatti disposto con l'art.263 comma 4-bis che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce,

altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.

Con questo strumento di programmazione si mettono quindi le basi per un'implementazione dello “smart working” passando dalla fase emergenziale a elemento strutturale, finalizzato all'introduzione di un modello organizzativo del lavoro pubblico in grado di introdurre maggiore flessibilità, autonomia e responsabilizzazione dei risultati, benessere del lavoratore. In questo contesto, particolare attenzione deve essere rivolta allo sviluppo dei processi di digitalizzazione e di “change management”, ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

Il POLA costituisce sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, e prevede un'applicazione progressiva e graduale, sulla base di un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio e da rinnovare annualmente, a scorrimento progressivo.

Il presente Piano è redatto secondo quanto previsto dal citato art. 263 comma 4-bis, seguendo le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, dagli articoli 63-67 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, e dal Regolamento per la disciplina del lavoro agile adottato dall'ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 18.07.2023.

## PARTE 1. LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Dopo una prima fase di utilizzo del lavoro agile nel periodo di emergenza Covid, terminata il 31.03.2024, lo scorso anno l'ente ha deciso di promuovere la modalità di lavoro a distanza approvando, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 18.07.2023, il Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

I dipendenti, interessati al lavoro agile, dopo aver seguito uno specifico corso di formazione in materia di lavoro agile, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e dell'accordo Stato-Regione del 21.12.2011, hanno stipulato appositi contratti individuali con i relativi Responsabili di settore, stipulato sulla base di una proposta di attivazione della modalità agile.

Si riporta a seguire una sintetica fotografia dell'attuale livello di attuazione dello *smart-working*:

<b>Totale dipendenti</b>	<b>Lavoratori in presenza</b>	<b>Autorizzati al lavoro da remoto</b>
53	47	6

Nello specifico, la suddivisione dei dipendenti che fruivano o meno del lavoro agile con strumenti di lavoro propri o messi a disposizione dell'Ente, suddivisi nelle diverse aree organizzative, è la seguente:

<b>Area</b>	<b>N° dipendenti</b>	<b>N° dipendenti che lavorano da remoto</b>
I SETTORE	7	0
II SETTORE	12	2
III SETTORE	16	1
IV SETTORE	9	3
Polizia Locale	7	0
Avvocatura Civica	1	0
Segretario Generale	1	0

L'Ente intende promuovere anche nel prossimo triennio la fruizione del lavoro agile come modalità alternativa per lo svolgimento dell'attività lavorativa, perseguendo le seguenti finalità:

- a) introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una

cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed ai risultati e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;

b) razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi, anche in ragione della riorganizzazione dell'uso dei locali adibiti ad ufficio e della distribuzione in essi dei collaboratori;

c) razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni tecnologiche a disposizione del personale anche in ragione dell'eventuale assegnazione di dotazioni portabili, utilizzabili in ufficio e da remoto;

d) garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra vita professionale e vita privata;

e) promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa- lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;

f) miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

## PARTE 2. MODALITÀ ATTUATIVE

A seguito dell'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 18.07.2023, che ha approvato il regolamento del lavoro agile all'interno dell'ente, è stato disciplinato il nuovo iter per l'attivazione in regime ordinario, prevedendo:

- 1) la presentazione al Responsabile competente della richiesta di attivazione del lavoro agile;
- 2) la stipula di apposito accordo individuale per lo svolgimento del lavoro agile;
- 3) comunicazione obbligatoria degli accordi al Ministero del Lavoro.

La prestazione lavorativa in modalità agile è in ogni caso subordinata alla ricorrenza delle seguenti condizioni:

- a) le attività professionali affidate al dipendente non richiedono la costante presenza fisica in ufficio;
  - b) sono disponibili ed utilizzabili apposite strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ufficio;
  - c) la prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal dipendente, in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati, periodicamente assegnati al dipendente;
  - d) i risultati delle attività assegnate al dipendente sono misurabili e valutabili dal responsabile rispetto agli obiettivi programmati;
  - e) prevalenza della prestazione in presenza per ciascun lavoratore abilitato al lavoro agile (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni eventualmente disposte dal medico competente o dal medico di medicina generale in ordine all'impossibilità di trasferimento e permanenza presso la sede lavorativa o a patologie comportanti condizioni di fragilità) in coerenza con quanto previsto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022, n. 209);
  - f) la sottoscrizione da parte del dipendente e del responsabile di un apposito contratto individuale, stipulato sulla base di una proposta di attivazione della modalità agile;
  - g) accertamento che la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali dell'ufficio di assegnazione del dipendente e garantisce livelli di produttività e di efficienza non inferiori a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza, con conseguente garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca in alcun modo i servizi resi agli utenti.
- In particolare, nel caso in cui sia consentito lo svolgimento del lavoro agile a personale impegnato in attività di front-office, sarà cura del responsabile disporre le debite sostituzioni nei periodi di apertura al pubblico.
- h) garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
  - i) garanzia della sicurezza delle comunicazioni, nel rispetto delle disposizioni impartite;
  - j) eventuale formazione del personale sul rispetto delle norme di sicurezza, sulle

modalità di collegamento e di utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché sulle conseguenze rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

k) disponibilità per il personale abilitato a prestare attività lavorativa in modalità agile di apparati digitali e tecnologici adeguati e sicuri.

La ricorrenza delle condizioni necessarie per l'attivazione del lavoro agile viene accertata dal Responsabile all'esito di apposita analisi e valutazione dei procedimenti amministrativi e dei processi produttivi.

Costituisce ulteriore condizione necessaria per l'attivazione del lavoro agile la volontà del dipendente di accedervi.

I dipendenti dell'Ente possono essere ammessi a prestare lavoro agile ordinariamente nel limite di 1 giorno a settimana, ma in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, non prevedibili anticipatamente (es. calamità naturali) nonché oggettive e documentabili, è possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile previo accordo con il Responsabile per più giorni.

## PARTE 3. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

I soggetti interessati sono i seguenti:

1) **Amministrazione:** Comune di Gabicce Mare;

2) **Dipendente o Lavoratore/lavoratrice agile:** il/la dipendente, a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità a distanza, secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale; Rimane in via generale esclusa la possibilità di attivare la prestazione lavorativa a distanza per il seguente personale:

- a) Segretario Generale;
- b) Responsabili di Settore;
- c) Personale di Polizia Locale;
- d) Addetti al servizio mensa scolastica;
- e) Gruppo operai.

Tuttavia, verificate le richieste circa le attività da rendere nelle giornate lavorative in modalità agile del suddetto personale da parte del Responsabile, qualora ritenute idonee ad essere svolte a distanza, potranno comunque essere autorizzate.

Possono presentare richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile i dipendenti del Comune assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato se assunti da almeno 3 mesi, a tempo pieno o parziale.

3) **Responsabile:** il Responsabile di Settore per i dipendenti ad esso assegnati, il Segretario Generale per i Responsabili di Settore, il Sindaco per il Segretario Generale, a cui competente per la gestione del personale;

Il Dipendente, durante le giornate prestate in lavoro agile si impegna a portare a termine il piano di lavoro assegnato dal Responsabile, nel rispetto degli obiettivi e secondo le fasi di lavoro indicate nell'accordo individuale, quali: piano di lavoro, obiettivi e fasi temporali, indicatori di risultato.

Il lavoratore agile è soggetto a tutti gli obblighi gravanti sui lavoratori in presenza, fatto salvo quanto previsto nel presente Regolamento.

Nello svolgimento della prestazione a distanza il lavoratore è obbligato a mantenere la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente o da questo trattati ed è altresì tenuto ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantirne la migliore conservazione e la massima sicurezza. A tal fine nell'utilizzo dei sistemi informatici il dipendente usa la massima diligenza e si astiene dalle azioni suscettibili di rendere vulnerabili i sistemi stessi e di mettere in pericolo la sicurezza dei dati e delle informazioni. In caso di eventi avversi il dipendente risponde anche per il fatto dei componenti il nucleo familiare, dei conviventi e comunque di ogni possibile utilizzatore.

Il dipendente custodisce con la massima cura e diligenza i dati, le informazioni ed i documenti utilizzati nello svolgimento dell'attività lavorativa ed osserva le disposizioni del Regolamento UE 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 in materia di protezione dei dati personali.

Il dipendente custodisce con la massima cura e diligenza la strumentazione informatica di proprietà del Comune di Gabicce Mare che gli viene eventualmente assegnata per lo svolgimento della prestazione a distanza e risponde degli eventuali danneggiamenti derivanti da fatti a lui imputabili.

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, nell'ambito del progetto di lavoro agile dovranno essere imposte al dipendente fasce orarie durante le quali questi deve essere raggiungibile dal Responsabile di Settore, dai colleghi o dagli utenti, nonché, ove necessario in funzione di particolari esigenze organizzative o in ragione delle mansioni del lavoratore interessato, fasce orarie nelle quali la prestazione a distanza deve essere svolta. La fascia di contattabilità dovrà essere specificata nell'Accordo Individuale e non potrà essere inferiore:

- alle cinque (5) ore nelle giornate senza rientro pomeridiano, dalle ore 08:30 alle ore 13:30;
- alle sette (7) ore nelle giornate con rientro pomeridiano, dalle ore 08:30 alle ore 13:30 e dalle ore 15:00 alle ore 17:00;
- in caso di dipendenti part-time, le ore sopra indicate dovranno essere riparametrate secondo la percentuale di part-time.

## PARTE 4. PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Il Comune giungerà, nell'arco di un triennio, a monitorare tutte le dimensioni indicate con una serie di indicatori di seguito riportati, raggiungendo una fase di sviluppo pieno ed avanzato del lavoro agile.

<b>FASI</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Stato di attuazione</b>
Avvio 2023 (baseline)	Regolamentazione del lavoro agile	Elaborazione regolamento	Raggiunto
	Formazione del personale	N. dipendenti che hanno frequentato il corso di formazione	31 su 53
	Avvio del lavoro agile	N. dipendenti che hanno stipulato l'accordo individuale nell'anno	6 su 53
	Giornate prestate in lavoro agile	Numero di giornate prestate in lavoro agile nell'anno	76 su 12.586
	Raggiungimento degli indicatori di risultato	N. dipendenti che hanno raggiunto i risultati individuati dall'accordo	6 su 53
	Implementazione del N. PC a disposizione per lavoro agile	N. PC per lavoro agile	3
Intermedia 2024	Formazione del personale	N. dipendenti che hanno frequentato il corso di formazione	
	Avvio del lavoro agile	N. dipendenti che hanno stipulato l'accordo individuale nell'anno	
	Giornate prestate in lavoro agile	Numero di giornate prestate in lavoro agile nell'anno	
	Raggiungimento degli indicatori di risultato	N. dipendenti che hanno raggiunto i risultati individuati dall'accordo	
	Implementazione del N. PC a disposizione per lavoro agile	N. PC per lavoro agile	

Avanzata 2025	Formazione del personale	N. dipendenti che hanno frequentato il corso di formazione	
	Avvio del lavoro agile	N. dipendenti che hanno stipulato l'accordo individuale nell'anno	
	Giornate prestate in lavoro agile	Numero di giornate prestate in lavoro agile nell'anno	
	Raggiungimento degli indicatori di risultato	N. dipendenti che hanno raggiunto i risultati individuati dall'accordo	
	Implementazione del N. PC a disposizione per lavoro agile	N. PC per lavoro agile	
Avanzata 2026	Formazione del personale	N. dipendenti che hanno frequentato il corso di formazione	
	Avvio del lavoro agile	N. dipendenti che hanno stipulato l'accordo individuale nell'anno	
	Giornate prestate in lavoro agile	Numero di giornate prestate in lavoro agile nell'anno	
	Raggiungimento degli indicatori di risultato	N. dipendenti che hanno raggiunto i risultati individuati dall'accordo	
	Implementazione del N. PC a disposizione per lavoro agile	N. PC per lavoro agile	