



COMUNE DI VOLVERA

✉ 10040 - Città Metropolitana di TORINO
(Ente con meno di 50 dipendenti)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 - 2027

Sezione 3: Organizzazione Capitale Umano
Sottosezione 3.2 = Organizzazione del lavoro agile

*Allegato 3.2 al PIAO 2025/2027
Deliberazione di Giunta Comunale n.16. del 12/02/2025*

Premessa

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito di cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, di situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di:

- renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce;
- aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In particolare, dopo due anni di *smart working* "emergenziale", anche l'intera pubblica amministrazione è stata pervasa da una forte spinta innovatrice, tesa a rivedere il proprio approccio ad un modello di organizzazione del lavoro più orientato ad una prestazione svolta solo in parte nella sede di lavoro, abbinata a periodi di attività da realizzarsi in luoghi alternativi rispetto i locali messi a disposizione dal datore di lavoro.

D'altro canto, anche a seguito dell'impulso derivante dalle esigenze connesse alla pandemia, dal punto di vista normativo si sono recentemente sviluppati anche nella p.a. modelli organizzativi del lavoro alternativi al canonico lavoro in presenza, quale – a titolo esemplificativo – il cd. "*lavoro da remoto*", inserito per la prima volta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da ora solo CCNL 2022) del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Le finalità generali perseguite dall'ordinamento, dunque, tendono ad avvicinare - seppur a piccoli passi e nell'ambito delle specifiche caratteristiche del lavoro pubblico - la pubblica amministrazione al mondo privato, dove le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza sono ormai consolidate da tempo.

AZIONI GIÀ ATTIVATE DAL COMUNE DI VOLVERA

L'adozione di forme di lavoro agile di natura emergenziale nel corso dell'anno 2020, a fronte della pandemia da Covid-19, all'interno del Comune di Volvera è avvenuta a decorrere dal 29/04/2020 in applicazione della Direttiva n. 1 del 25/2/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione, della Circolare n. 1 del 04/03/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e dell'art. 87 del D.L. 17/03/2020 n. 18.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 29/04/2020, dichiarata immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., è stato approvato il Regolamento del Comune di Volvera per la disciplina e lo svolgimento del lavoro agile in emergenza Covid-19.

Con tale Regolamento, in particolare, il Comune di Volvera ha stabilito che possono avere accesso all'attivazione in emergenza del lavoro agile tutti i dipendenti, ivi comprese le Posizioni Organizzative, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche in part-time, ed il personale comandato, che prestano servizio nella sede del Comune, secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 del D.P.C.M. del 25/02/2020.

Alla citata Deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 29/04/2020 è stato, inoltre, allegato il provvedimento avente ad oggetto l'informativa sulla salute e sulla sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22 comma 1 della Legge n. 81/2017 acquisita dal sito telematico dell'INAIL.

Con determinazione Reg. Gen. n. 101 del 17/03/2020, avente ad oggetto "*Determinazioni in ordine all'organizzazione del lavoro agile presso il Comune di Volvera a seguito delle Direttive n. 1/2020 e n. 2/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione*", erano inoltre stati individuati i servizi che devono essere resi necessariamente in presenza presso la sede comunale.

In tale contesto, con l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) effettuata a mezzo approvazione della Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 21/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., questo Ente ha gettato le basi per una nuova organizzazione del lavoro sempre più orientata all'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, anticipando l'ultima normativa di settore e regolando le concrete modalità attuative del lavoro agile. In ogni caso, anche alla luce dell'entrata in vigore della disciplina contrattuale contenuta nel CCNL 2022, risulta opportuno un aggiornamento delle misure organizzative in materia di lavoro a distanza.

Con la predetta Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 21/04/2021, oltre al POLA 2021-2023, è stato inoltre approvato il Regolamento per l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Volvera.

Alla citata Deliberazione sono stati inoltre allegati l'istanza di attivazione a richiesta del dipendente, lo schema di accordo individuale, nonché il provvedimento avente ad oggetto l'informativa sulla salute e sulla sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017 acquisita dal sito telematico dell'INAIL.

Tale Regolamento è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Volvera, ivi comprese le Posizioni Organizzative, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ed anche al personale comandato.

Sono ricompresi nell'ambito di applicazione del disciplinare anche gli addetti impiegati con forme di lavoro flessibile (tempo determinato, tirocini, somministrazione di lavoro, ecc..) nei casi in cui l'attività lavorativa espletata sia valutata come remotizzabile dal relativo Responsabile.

Il Lavoro agile non è applicabile alle seguenti "attività indifferibili da rendere in presenza":

- attività di protezione civile;
- attività di polizia locale;
- attività di stato civile, servizi cimiteriali e polizia mortuaria;
- attività di gestione del sistema informatico;
- attività urgenti del protocollo comunale;
- attività urgenti dei servizi finanziari;
- attività urgenti del servizio personale;
- attività connesse al ripristino e alla manutenzione straordinaria di luoghi, impianti o arredi pubblici, laddove sia valutato un effettivo rischio per la sicurezza delle persone.

L'elenco di cui sopra potrà essere modificato con delibera di Giunta al verificarsi di presupposti diversi che ne consentano lo svolgimento, anche parziale.

Nel corso dell'anno 2021 la ripartizione del personale, tra gli addetti ai servizi indifferibili e urgenti e quelli autorizzati al lavoro agile, era la seguente:

Totale dipendenti	Lavoratori in presenza	Autorizzati al lavoro da
37	20	17

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, era la seguente:

Area	N° dipendenti in presenza	N° dipendenti che lavorano da remoto
AMMINISTRATIVA	7	6
FINANZIARIA	1	4
EDILIZIA PRIVATA	2	4
LAVORI PUBBLICI	1	3
POLIZIA LOCALE	9	0
TOTALE	20	17

Con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 76 del 20/07/2022 e n. 122 del 16/11/2022, dichiarate entrambe immediatamente eseguibili ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024.

All'interno del citato PIAO 2022-2024, nella Sezione 3 "Organizzazione e Capitale umano", Sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile" viene indicato che:

- per tutto il periodo di vigenza della normativa eccezionale di contrasto alla diffusione del coronavirus c.d. Covid-19, l'Amministrazione ha organizzato il lavoro dei propri dipendenti

secondo le indicazioni previste all'art. 263, comma 1, del D.L. n. 34/2020 (e successive modifiche ed integrazioni eventualmente intervenute), applicando il lavoro agile con le misure semplificate di cui al comma 1, lett. b), dell'art. 87 del D. L. n. 18/2020 e nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento dei Servizi Amministrativi "Lavoro Agile in emergenza Covid-19" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 29 aprile 2020;

- l'Amministrazione ha successivamente definito una procedura per il lavoro agile secondo le indicazioni fornite dal Regolamento per l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Volvera approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 21 aprile 2021.
- Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile verrà successivamente integrato/modificato, qualora necessario, sulla scorta delle nuove disposizioni in materia fornite dal nuovo CCNL Funzione Enti Locali approvato il 16/11/2022.

Con la stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Volvera parte normativa per il triennio 2023-2024-2025 e parte economica per l'anno 2023, si evidenzia che è stato previsto un apposito articolo dedicato al "Lavoro agile".

L'art. 18 del citato C.C.D.I. 2023-2024-2025, in particolare, prevede che:

1. l'Ente ha già definito una procedura per il "lavoro agile" secondo le indicazioni fornite dal Regolamento per l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Volvera approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 21 aprile 2021, unitamente all'istanza di attivazione a richiesta del dipendente, allo schema di accordo individuale ed al provvedimento avente ad oggetto l'informativa sulla salute e sulla sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22 comma 1 della Legge n. 81/2017 acquisita dal sito telematico dell'INAIL;
2. Tale Regolamento è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Volvera, ivi comprese le Posizioni Organizzative, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ed anche al personale comandato ed agli addetti impiegati con forme di lavoro flessibile (tempo determinato, tirocini, somministrazione di lavoro, ecc..) nei casi in cui l'attività lavorativa espletata sia valutata come remotizzabile dal relativo Responsabile.
3. Il lavoro agile, come anche previsto nella Sottosezione 3.2 del PIAO 2024-2026, non è attualmente applicabile alle seguenti "attività indifferibili da rendere in presenza":
 - attività di protezione civile;
 - attività di polizia locale;
 - attività di stato civile, servizi cimiteriali e polizia mortuaria;
 - attività di gestione del sistema informatico;
 - attività urgenti del protocollo comunale;
 - attività urgenti dei servizi finanziari;
 - attività urgenti del servizio personale;
 - attività connesse al ripristino e alla manutenzione straordinaria di luoghi, impianti o arredi pubblici, laddove sia valutato un effettivo rischio per la sicurezza delle persone.
4. Il Regolamento per l'applicazione del lavoro agile verrà successivamente integrato/modificato, qualora necessario, sulla scorta delle nuove disposizioni in materia fornite dal nuovo CCNL Funzione Enti Locali approvato il 16/11/2022 e, in particolare, con riguardo a quanto previsto dagli artt. 63, 64, 65, 66 e 67 del medesimo.

AZIONI DA ATTIVARE

Preso atto che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, anche alla luce dell'entrata in vigore della nuova disciplina contrattuale contenuta nel citato CCNL, risulta opportuno apportare un eventuale aggiornamento delle misure organizzative in materia di lavoro a distanza, adottate dal Comune di Volvera e come sopra specificate.

Gli articoli del CCNL 2022 da prendere in considerazione e da intercalare, ove possibile, alla realtà specifica lavorativa del Comune di Volvera, sono in particolare quelli compresi tra l'art. 63 e l'art. 70 compresi, che afferiscono sia la materia del lavoro agile sia le altre forme di lavoro a distanza.

A tal fine, si rende necessario, per il prossimo triennio, ripensare l'organizzazione del lavoro sia in presenza che a distanza, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, definendo prioritariamente quali attività potranno essere svolte da remoto e quali dovranno inevitabilmente essere gestite in presenza;
- b) modalità di lavoro flessibile, introducendo una nuova cultura al lavoro agile, ipotizzando la

- possibilità di fornire la prestazione con maggiore flessibilità di orario di lavoro, garantendo, quindi, un adeguato livello di reperibilità, senza però andare a discapito della vita privata del lavoratore;
- c) novità e nuove caratteristiche del lavoro in presenza, creando nuovi spazi di lavoro condivisi - sia virtuali che fisici - introducendo maggiormente il lavoro di squadra, utilizzando piattaforme di condivisione, al fine di aumentare e garantire la collaborazione e la comunicazione tra i colleghi;
 - d) nuovo ruolo del dirigente/responsabile, con revisione in formato “*smart*” delle figure apicali, con iniziative di addestramento formativo e motivazionale specifiche, al fine di creare una nuova *leadership* basata anche su nuove relazioni e rapporti professionali con i propri collaboratori.

Questi elementi dovranno essere regolati anche in ossequio alle direttive del nuovo CCNL e declinati e condivisi, tramite confronto sindacale, ex art. 5, comma 3, lettera l) del CCNL 2022, in regole operative con le OO.SS., nonché supportati da determinati strumenti tecnologici.

Al fine di attuare e gestire i nuovi modelli del lavoro a distanza, come definiti dal nuovo CCNL, sarà necessaria l’implementazione di strumenti digitali idonei (ad esempio, creazione e/o implementazione di una piattaforma specifica o di un *cloud*), tenendo prioritariamente conto di quelli eventualmente già disponibili ed utilizzati durante la pandemia, ovviamente previa verifica della loro rispondenza alle nuove esigenze, anche di riservatezza dei dati e informazioni trattate.

Per attuare i nuovi modelli organizzativi del lavoro, compatibilmente con le risorse disponibili, sarà necessario porre in essere le seguenti attività:

1. revisione graduale di alcuni processi, in un’ottica di semplificazione digitalizzata anche con l’obiettivo di rendere l’amministrazione più sostenibile a livello ambientale come, ad esempio, grazie alla riduzione della carta e della riduzione dei costi energetici;
2. rivisitazione degli spazi di lavoro, ove tecnicamente possibile, così da garantire una migliore gestione della prestazione in presenza;
3. digitalizzazione graduale di alcuni archivi al fine di avere un unico *repository* di informazioni e dati, permettendo uno scambio più veloce degli stessi tra i dipendenti e le altre amministrazioni che possono essere interessate;
4. formazione per tutto il personale, compresi i dirigenti/responsabili.

Resta inteso che, nell’ambito della strategia e degli obiettivi declinati in termini generali nel presente provvedimento ed in applicazione dell’art. 63 del CCNL 2022, le concrete modalità di esecuzione del rapporto lavorativo in modalità agile (o a distanza), per i singoli dipendenti, dovranno essere disciplinate secondo le forme previste dall’ordinamento vigente.

1. CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI

Secondo le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance (cfr. art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 e s.m.i.), per condizioni abilitanti “*si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa*”.

Nel caso del lavoro agile occorre, innanzitutto, fare riferimento ad un presupposto generale e imprescindibile, ossia l’orientamento dell’amministrazione ai risultati nella gestione delle risorse umane.

Altri fattori fanno riferimento ai livelli di stato delle risorse o livelli di salute dell’ente, funzionali all’implementazione del lavoro agile: si tratta, in sostanza, di fattori abilitanti del processo di cambiamento che l’amministrazione dovrebbe misurare prima dell’implementazione della *policy* e sui quali dovrebbe incidere *in itinere* o a posteriori, tramite opportune leve di miglioramento, al fine di garantire il raggiungimento di livelli *standard* ritenuti soddisfacenti.

Se, infatti, la pratica del lavoro agile prima e durante l’emergenza ha, da un lato, consentito la realizzazione di importanti risultati, dall’altro, ha anche evidenziato criticità importanti, facendo quindi emergere la necessità di investire rapidamente sui cosiddetti “fattori abilitanti” del lavoro agile.

Tra questi, si possono riassumere i principali:

- a) misure organizzative;
- b) piattaforme tecnologiche;
- c) competenze professionali.

1.1 Misure organizzative: la gestione degli spazi

L’attuale articolazione logistica dell’Amministrazione, la cui struttura è attualmente distribuita su un’unica sede, oltre all’immobile adibito alla Biblioteca comunale, nel territorio urbano e agevolmente raggiungibile con mezzi propri, risponde ad una logica tradizionale e mette a

disposizione di ciascun dipendente un apposito spazio personale, con arredi e strumentazione informatica individualmente fruiti.

Tale sede utilizza ordinariamente gli ambienti più ampi per incontri istituzionali aperti anche ad esterni, prenotabili e utilizzabili a rotazione, in base alle esigenze di lavoro, per lo più attrezzati con sistemi informatici/digitali.

Tale assetto organizzativo, nella prospettiva della definizione dell'attuale Piano e della sua programmata attuazione, ambisce a ridisegnarsi in maniera più rispondente alle nuove sfide, anche nell'ottica di coniugare la presenza di postazioni fisse per un'occupazione non continuativa nel corso della settimana lavorativa, con la necessità di utilizzo dello stabile comunale in maniera razionale ed economicamente virtuosa.

Di conseguenza, la verifica che si prevede di svolgere sulla rivalutazione dell'effettivo fabbisogno allocativo, a fronte della nuova organizzazione del lavoro, assume come propri parametri di riferimento i seguenti fattori:

- effettiva fruizione dello spazio fisico in sede da parte di ciascun dipendente, secondo il piano di lavoro individuale;
- frequenza di accesso alla sede per lo svolgimento delle attività assegnate;
- frequenza nel ricorso all'utilizzo di sale per incontri istituzionali e confronti;
- esigenze formative da esplicarsi in sede nei locali per riunioni;
- programmata riduzione, nel triennio di riferimento, degli spazi per archivi cartacei in esito alle attività di digitalizzazione e riconversione di questi spazi per altre esigenze.

La riconsiderazione degli spazi fisici di lavoro comporta anche valutazioni che investono l'aggiornamento delle infrastrutture informatiche come, ad esempio, l'implementazione dell'interoperabilità tra i gestionali attualmente in dotazione all'Ente.

La rotazione del personale, la condivisione degli spazi e la riduzione del numero di postazioni fisse presso le sedi, devono garantire una maggiore flessibilità, oltre ad un significativo risparmio economico, permettendo di stimolare l'innovazione e la collaborazione dei dipendenti. La rivisitazione degli spazi sarà allora incentrata sui seguenti principi:

- a) **collaborazione:** gli spazi di lavoro saranno ridisegnati pensando ad essi come luoghi dove la collaborazione sarà preferita al lavoro individuale. Piuttosto che concentrarsi sul rapporto "scrivania/dipendente", il *design* dell'ufficio sarà destinato a basarsi su spazi condivisi e una vasta gamma di scelte di arredo per facilitare il lavoro di gruppo formale e informale;
- b) **comfort e sicurezza:** tra gli effetti della pandemia vi è stato l'insinuarsi di un senso (non sempre latente) di disagio nella condivisione di spazi comuni. Come risposta, gli spazi di lavoro dovranno essere il più possibile confortevoli ed in grado di garantire il lavoro in sicurezza. Gli uffici, compatibilmente alla effettiva struttura dimensionale e metrica dell'edificio comunale, dovranno avere spazi ampi, nei quali sia possibile organizzare riunioni di persone. Dovrà essere implementato l'utilizzo di materiali *touch-free* per una maggiore igiene, nonché di sistemi automatici di controllo e sanificazione delle aree;
- c) **flessibilità degli spazi:** il diverso numero di dipendenti in sede che prevedibilmente presenterà la nuova organizzazione del lavoro comporterà un ripensamento del *concept* degli spazi sia all'interno della sede comunale, sia tra uffici. Potrà diminuire la necessità di postazioni individuali fisse, che verranno sostituite da aree di lavoro diversificate per ospitare più tipologie di attività: gruppi di lavoro informali, in presenza o in modalità on line; aree di lavoro individuali e aree che favoriscano l'interazione, in cui sarà il dipendente a scegliere la postazione giornaliera in funzione dell'attività che deve svolgere. Spazi per tutti, ma funzionali all'attività lavorativa da svolgere in presenza;
- d) **adeguamento delle sale comuni:** a causa dell'aumento delle riunioni/incontri/attività formative in *streaming* o da remoto, dovrà avviarsi il lavoro di adeguamento degli spazi comuni tramite, ad esempio:
 - installazione di un *Wi-Fi* diffuso in tutti i locali della sede;
 - installazione di arredi fonoassorbenti o per la mitigazione acustica;
 - previsione di arredi modulabili che possano garantire la tutela della *privacy* durante gli incontri.

1.2 Piattaforme tecnologiche

Come previsto dalla normativa vigente, per le finalità connesse alla corretta gestione

dell'organizzazione del lavoro a distanza, l'Ente dovrà dotarsi di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di crittazione per conservare la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni.

La nuova organizzazione del lavoro, infatti, dovrà essere supportata da strumenti tecnologici idonei, da individuarsi – prioritariamente - in una piattaforma digitale o in *cloud*. Le caratteristiche della piattaforma dovranno garantire una corretta gestione delle attività, distinta tra quelle da svolgersi obbligatoriamente in presenza e quelle che, invece, potranno essere svolte anche da remoto.

La piattaforma, inoltre, dovrà garantire una massima riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile. In particolare, dovrà gestire le principali attività di:

- supporto nella digitalizzazione delle attività di registrazione del trattamento dei dati personali anche durante eventi di addestramento e/o formazione a tutto il personale;
- mappatura dei dati in ottica di predisposizione di *policy* e procedure relative al trattamento dei dati personali;
- gestione dei rapporti, accordi e contratti con gli *stakeholder* pubblici e privati.

Di pari passo, l'Ente dovrà adottare ogni misura necessaria a fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

In tal senso, il ricorso alla modalità di lavoro in presenza, alternata alla modalità a distanza, richiede ai dipendenti di passare dal *fisico* al *digitale*, affidandosi a nuovi strumenti, nuovi modelli di collaborazione, nuove forme di apprendimento e confronto anche a distanza, talvolta senza una adeguata preparazione.

Pertanto, parallelamente al percorso organizzativo sopra descritto, l'attività si dovrà concentrare anche sul rafforzamento dell'infrastruttura abilitante per il lavoro agile, al fine di consentire ai dipendenti di accedere ai dati ed utilizzare gli applicativi da qualunque postazione di lavoro, anche se dislocata in una sede diversa da quella abituale. Tale infrastruttura fa riferimento a:

- profilazione degli utenti;
- tracciatura degli accessi al sistema e agli applicativi;
- disponibilità di documenti in formato digitale, grazie al protocollo informatico, al sistema di gestione documentale e a quello di conservazione digitale.

Oltre a queste attività, necessarie per consentire di lavorare in modalità *smart*, ma sempre all'interno dei locali dell'amministrazione, l'attività dovrà tendere allo sviluppo di componenti che consentano di accedere al sistema informativo in uso anche da remoto, adottando ogni misura atta a garantire la sicurezza e protezione di informazioni sensibili e acquisendo una serie di componenti tecnologiche abilitanti all'avvio del lavoro a distanza.

Dalla disponibilità di accessi sicuri alla possibilità di tracciare l'attività dei dipendenti, svolta al di fuori degli uffici, anche in termini temporali, le attività dovranno riguardare:

1. la virtualizzazione delle postazioni di lavoro, che consente l'accessibilità al *desktop* direttamente dal *data center*, in ogni luogo e da qualunque postazione;
2. l'accesso da remoto del sistema di protocollo informatico e completamento della gestione documentale;
3. la possibilità di accedere alla rete *intranet* e a tutti i servizi erogati per il tramite della medesima anche da remoto;
4. l'adozione di un sistema di telefonia VOIP (*Virtual Over Internet Protocol*) evoluto che consenta anche da postazioni mobili di comunicare come (e con i medesimi costi) dalle postazioni fisse.

In ogni caso, a prescindere dalle dotazioni tecnologiche disponibili e/o concretamente adottate, in termini generali, potranno essere ritenuti idonei gli strumenti che consentano di realizzare i requisiti essenziali dell'attività lavorativa agile, quali in particolare:

- possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al lavoratore, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede abituale di lavoro;
- possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede abituale di lavoro, garantendo gli *standard* di sicurezza e riservatezza dei dati e delle informazioni trattate;
- godimento da parte del dipendente di autonomia operativa e possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati;

- possibilità del dipendente di esercitare il cosiddetto “*diritto alla disconnessione*”;
- programmazione delle attività di lavoro agile, con definizione di progetti individuali di durata determinata, in maniera tale da consentire la rotazione dei dipendenti ammessi a tale modalità di lavoro.

A tal fine, per l’espletamento delle varie attività e/o per l’attivazione delle piattaforme tecnologiche/servizi digitali necessari sopra descritti si potranno, almeno in parte, utilizzare i fondi concessi all’Ente a seguito dell’approvazione e relativo finanziamento dei vari Progetti afferenti ai PNRR.

1.3 Competenze professionali

Se l’implementazione del lavoro agile richiede un ripensamento dei modelli organizzativi in essere ed una implementazione delle strutture tecnologiche, allo stesso modo detto ripensamento non può che riflettersi anche nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di revisione delle modalità di lavoro, vale a dire i lavoratori.

In tale contesto, l’Ente ritiene fondamentale indagare - sia per quanto riguarda le competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l’innovazione e l’uso delle tecnologie digitali), sia con riferimento all’analisi e mappatura - le competenze del personale e la rilevazione dei relativi bisogni formativi.

D’altro canto, è imprescindibile che l’Amministrazione conosca e riconosca i lavoratori in possesso di determinate competenze che possono facilitare l’implementazione e la diffusione del lavoro agile; in primo luogo, competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto-organizzarsi) e, inoltre, competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie).

Ove le competenze abilitanti non siano sufficientemente diffuse, l’Amministrazione deve progettare adeguati percorsi di formazione, tenendone conto in sede di aggiornamento dei documenti/provvedimenti di riferimento (quale, ad esempio, la sottosezione del PIAO dedicata al Piano di formazione del personale o altro atto di indirizzo).

In sede di prima applicazione del PIAO (anni 2023 e 2024), pertanto, l’Ente ritiene necessaria un’opera di monitoraggio mirato, affinché i dirigenti/responsabili - anch’essi potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza - verifichino la mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile.

Sarà richiesta anche un’osservazione dell’organizzazione reale del lavoro, con particolare riguardo alle modalità che si stabiliscono all’interno dei lavoratori coinvolti (ad esempio, le consuetudini agli orari ed ai ritmi di lavoro, la presenza di gruppi informali, ecc.).

D’altro canto, compete ai soggetti incaricati della gestione, nell’ambito dei criteri fissati nell’atto organizzativo interno, di individuare autonomamente le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascun lavoratore le priorità e garantendo l’assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

Sono i dirigenti/responsabili (incaricati di Posizione organizzativa o Elevata qualificazione), quindi, che devono concorrere all’individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile, anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. In tale fase, è loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d’innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

2. OBIETTIVI

In tale contesto, gli **obiettivi** da perseguire devono tendere:

- alla revisione del contesto organizzativo al fine di promuovere la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi e la dematerializzazione della documentazione;
- al rafforzamento ed adeguamento delle dotazioni informatiche e dei sistemi informativi in uso, per supportare il lavoro da remoto;
- alla semplificazione operativa nonché allo sviluppo delle competenze digitali di base del personale, per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le proprie attività da remoto.

In sede di prima applicazione, ciò comporta un investimento sulle persone, sulla loro formazione e, quindi, un'accelerazione della trasformazione digitale ed una riorganizzazione degli spazi, affinché lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Pertanto, il ricorso alle nuove modalità di lavoro a distanza si basa su una strategia che persegua le seguenti **finalità**:

- consentire all'amministrazione di avere, da un lato, un aumento della produttività e, dall'altro, un aumento nella soddisfazione dei dipendenti grazie ad un efficace equilibrio tra vita professionale e vita privata. Parallelamente, lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare o ridurre in alcun modo la fruizione dei servizi da parte degli utenti;
- l'alternanza tra il lavoro da remoto e il lavoro in presenza deve favorire il coinvolgimento del personale impegnato nelle diverse mansioni, avendo la possibilità di gestire più efficientemente il lavoro in autonomia e il lavoro con il resto del *team*. In questo modo si superano le criticità relative al senso di isolamento e di allontanamento dal gruppo di lavoro. In tale ottica, devono essere previsti sistemi di rotazione che assicurino, in ogni caso, la prevalenza - per ciascun lavoratore - dell'esecuzione della prestazione in presenza;
- è necessario garantire una corretta esecuzione delle mansioni dei lavoratori da remoto tramite reti e connessioni idonee;
- devono essere adottati strumenti digitali volti ad assicurare collaborazione, condivisione e comunicazione fra le persone a distanza. È, dunque, opportuno promuovere l'utilizzo di tutte le funzionalità di tali strumenti in modo da massimizzarne l'efficacia.

L'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza richiede, inoltre, di affrontare la sfida del ripensamento delle modalità lavorative. In questa considerazione, gli interventi di digitalizzazione che stanno alla base della riorganizzazione della prestazione lavorativa dovranno tenere presente un'ottica di efficienza e di risparmi di costi di gestione, che coinvolga gli spazi tecnologici e quelli fisici.

È in questo quadro che si deve muovere l'azione dell'ente, mettendo al centro delle nuove soluzioni organizzative l'innovazione tecnologica. A tal fine, le linee d'intervento dovranno:

- a) rafforzare le competenze digitali abilitanti alle nuove modalità di lavoro e ad un'esperienza positiva;
- b) promuovere l'utilizzo degli strumenti di collaborazione digitale e la loro efficacia;
- c) adattare i processi di gestione delle risorse umane con modalità digitali per garantirne la continuità;
- d) utilizzare la tecnologia anche per gestire la presenza in ufficio;
- e) rivedere gli spazi all'interno degli uffici;
- f) misurare il cambiamento per il continuo miglioramento.

Per la realizzazione di questi scopi l'Amministrazione dovrà, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, implementare l'infrastruttura tecnologica per consentire l'accesso da remoto e in modalità sicura ai sistemi gestionali dell'ente; dovrà, inoltre, garantire supporto tecnologico *hardware* al personale, per consentire a tutta la forza lavoro di poter accedere al lavoro a distanza a parità di condizioni.

A seguito della realizzazione di tale imprescindibile *step*, l'Ente dovrà pervenire:

1. alla digitalizzazione della maggior parte degli archivi e delle procedure, con l'obiettivo di disporre di una scrivania interamente digitale;
2. alla rivisitazione degli spazi, laddove la struttura edilizia lo consenta e compatibilmente con le risorse economiche disponibili, puntando su più stanze comuni e meno stanze individuali;
3. all'addestramento sulle competenze digitali, per favorire l'utilizzo della tecnologia.

Su un piano programmatico ed operativo, il percorso di trasformazione digitale assurge a settore strategico e fondamentale dell'intera azione amministrativa che coinvolge sia i servizi "interni", sia quelli rivolti all'utenza esterna, sia nell'attività di *back office* che in quella di *front office*.

Esso dovrà declinarsi, in relazione alle risorse (umane, strumentali e finanziarie) che si renderanno disponibili nel triennio, in considerazione dei seguenti principi:

- trasformazione digitale a supporto di una p.a. più efficiente, trasparente, vicina a cittadini ed imprese, nel quadro degli *standard* tecnici inseriti nel Codice dell'Amministrazione Digitale e nei Piani Triennali per la digitalizzazione della pubblica amministrazione, tra cui spiccano cooperazione applicativa, integrazione delle banche dati e identità digitale;
- strategia di governo dei dati. L'obiettivo è quello di dotarsi di una strategia e di un modello di

governo dei dati, che consentano di valorizzare dati e *open data* come leva per la trasformazione digitale;

- evoluzione e continuità operativa dell'infrastruttura digitale esistente per garantire il migliore supporto informatico a tutti i processi che richiedono tecnologie ed infrastrutture ICT.

A tal fine, per l'espletamento delle varie attività e/o per l'attivazione delle piattaforme tecnologiche/servizi digitali necessari sopra descritti si potranno, almeno in parte, utilizzare i fondi concessi all'Ente a seguito dell'approvazione e relativo finanziamento dei vari Progetti afferenti ai PNRR.

Qualora all'esito della riorganizzazione in corso, si manifesti l'esigenza di uno smaltimento di possibile lavoro arretrato, sarà cura dell'Amministrazione definirne uno, in base allo stato di fatto ed alla forza lavoro effettivamente in servizio.

3. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE

Nella cornice fornita dai fattori abilitanti e dagli obiettivi generali alla base della strategia dell'ente, dunque, il Piano della *Performance* (o strumento analogo) dovrà contenere obiettivi specifici nell'ambito della trasformazione digitale, determinando diversi indicatori e *target* da raggiungere nel triennio, che verranno puntualmente rendicontati in sede di consuntivazione annuale attraverso la Relazione sulla *Performance* (o strumento analogo).

Esso dovrà, compatibilmente con le risorse disponibili dell'Ente, dettagliare le varie componenti di approvvigionamento delle strumentazioni tecnologiche che trova i suoi ideali punti di forza:

1. nel completamento della strumentazione tecnologica in dotazione a tutti i dipendenti che avranno così a disposizione sia postazioni fisse per il lavoro in presenza, sia postazioni mobili per il lavoro in modalità agile;
2. nel completamento della digitalizzazione della maggior parte delle procedure;
3. nella digitalizzazione degli archivi;
4. nella diffusione dell'identità digitale (SPID, CIE, ecc.).

Queste attività andranno implementate verso la totalità dei dipendenti dell'Ente, anche tramite – ove possibile e se disponibili – appositi finanziamenti messi a disposizione dell'Ente (bandi PNRR, ecc.).

In termini di *performance* organizzativa, l'ente dovrà monitorare l'impatto delle modalità di lavoro a distanza per servizi a campione, attraverso la somministrazione di un questionario periodico semestrale al personale coinvolto. Attraverso l'indagine sarà possibile riscontrare quali sono i fattori di successo delle modalità adottate dall'ente e le eventuali aree di miglioramento.

In termini di riscontro dell'efficienza ed efficacia delle misure adottate per l'implementazione del lavoro a distanza, invece, l'Ente potrà procedere alla loro verifica anche attraverso sistemi di misurazione dell'*output* del lavoro - individuale o di gruppo - dei soggetti coinvolti nei processi organizzativi, considerando elementi quali:

- diminuzione delle assenze;
- aumento della produttività;
- riduzione di costi rapportati al servizio di appartenenza;
- riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie;
- quantità erogata;
- quantità fruita;
- qualità erogata;
- qualità percepita.

Di seguito, alcuni esempi operativi per la misurazione dei parametri di riferimento e i relativi indicatori:

PARAMETRI		INDICATORI
EFFICIENZA	Produttività	Diminuzione assenze (es. $[(\text{Giorni di assenza/giorni lavorabili mese } A \text{ anno } X - \text{Giorni di assenza/giorni lavorabili mese } A \text{ anno } X-1) / \text{Giorni di assenza/giorni lavorabili mese } A \text{ anno } X-1])^*$ Aumento produttività (es. quantità di pratiche ordinarie lavorate/servizi erogati per ufficio, unità organizzativa, etc.)
	Economica	Riduzione di costi rapportati all'output del servizio considerato (es. utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; , ecc.)
	Temporale	Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie
EFFICACIA	Quantitativa	Quantità erogata (es. n. pratiche, n. processi, n. servizi; % servizi full digital offerti dalla PA; % comunicazioni tramite domicilia digitali) Quantità fruita (es. n. utenti serviti)
	Qualitativa	Qualità erogata (es. standard di qualità dei servizi erogati in modalità agile, come i tempi di erogazione) Qualità percepita (es. % customer satisfaction di utenti serviti da dipendenti in lavoro agile)
ECONOMICITÀ	Riflesso economico	Riduzione di costi (es. utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; ecc.)