



COMUNE DI ARGENTA
(PROVINCIA DI FERRARA)

Allegato 10 - P.I.A.O. 2025-2027
PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

SEZIONE 3 P.I.A.O. 2024-2026 - Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (sottosezione sviluppata nell'ambito dell'Unione Valli e Delizie e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore)

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera b) del D.M. n. 132/2022 in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione in modo condiviso nell'ambito dell'Unione Valli e Delizie e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

In particolare, in questa sottosezione sono indicati gli obiettivi e le azioni relativi allo sviluppo del lavoro agile.

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL Comparto Funzioni locali che al Titolo VI contiene la specifica disciplina del "Lavoro a distanza", articolato nelle due tipologie, quella del "Lavoro Agile" nonché nella tipologia di nuova introduzione del "Lavoro da remoto". Il lavoro da remoto ha caratteristiche distinte da quelle del lavoro agile, con la previsione di specifici oneri a carico dell'Amministrazione.

Gli obiettivi principali che l'amministrazione intende perseguire con l'attuazione del lavoro agile riguardano:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti, nonché l'auto-organizzazione delle modalità esecutive per il raggiungimento dei risultati pianificati;
- realizzare una maggiore conciliazione dei tempi vita lavoro;
- ottimizzare la diffusione e l'utilizzo di tecnologie e competenze digitali;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;

Con la Direttiva del 29/12/2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione si mira a trasformare questa modalità da strumento emergenziale a strumento organizzativo regolare, inserendola in maniera strutturata all'interno delle dinamiche lavorative delle pubbliche amministrazioni.

Le nuove linee guida, firmate dal Ministro Zangrillo, pongono un accento significativo sulla flessibilità lavorativa e sulla tutela dei lavoratori con esigenze particolari.

La direttiva evidenzia la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, lasciando ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni il compito di identificare le misure organizzative necessarie per attuare queste disposizioni.

3.2.1 LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Nella sezione che segue, il documento restituisce una sintetica fotografia del livello di attuazione del lavoro agile raggiunto nel triennio 2022 - 2024. Nel corso del 2021, l'Unione Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti, hanno modulato l'accesso al lavoro agile in considerazione dell'evoluzione pandemica e delle intervenute disposizioni normative sul lavoro agile, in particolare del DL 21.09.2021, n. 127 e il DM 08.10.2021.

Dal 15 ottobre 2021, sulla base delle nuove disposizioni e criteri previsti dal citato DM 08.10.2021 e dalle relative Linee guida sottoposte a Intesa della Conferenza Unificata in data 16.12.2021, si è interrotto il lavoro agile in modalità semplificata e si è dato avvio ad una nuova fase con la previsione della stipula dell'**accordo individuale**, quale titolo giuridico della disposizione del dipendente in lavoro agile.

Al termine del periodo emergenziale, coincidente con il 05/05/2023, la modalità lavorativa agile è stata applicata nel pieno rispetto della normativa vigente e del regolamento approvato negli enti.

In coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente, i lavoratori *c.d. fragili* (ai sensi del Decreto 4/2/2022), sono stati adibiti a prestazioni lavorative in modalità *agile semplificata* (che prescinde dagli accordi individuale col datore di lavoro) fino al 31/03/2024 termine ultimo per la **proroga dello Smart Working "semplificato"** rispetto alla modalità ordinaria.

Di seguito si evidenziano i dati relativi al ricorso al lavoro agile dal parte del personale dei 4 Enti nel triennio 2022-2024:

Ente	2022			2023			2024		
	n. dipendenti in servizio al 31/12	n. dipendenti con progetti di Lavoro Agile attivati nell'anno	%	n. dipendenti in servizio al 31/12	n. dipendenti con progetti di Lavoro Agile attivati nell'anno	%	n. dipendenti in servizio al 31/12	n. dipendenti con progetti di Lavoro Agile attivati nell'anno	%
UNIONE VALLI E DALIZIE	81	18	22,22%	78	13	16,66%	80	15	18,75%
COMUNE DI ARGENTA	60	26	43,33%	60	32	53,33%	57	32	56,14%
COMUNE DI OSTELLATO	22	4	18,18%	22	2	9,09%	22	5	22,72%
COMUNE DI PORTOMAGGIORE	32	2	6,25%	31	1	3,22%	31	2	6,45%
Totale	224	50	22,32%	191	48	25,13%	190	54	28,42%

Di seguito sono riportati alcuni indicatori sintetici che evidenziano lo stato di implementazione del lavoro agile complessivamente nei 4 enti nel 2024:

Indicatore (**)	rilevazione alla data di adozione del presente documento (2024)
% di lavoratori agili su totale lavoratori	28%
% giornate di lavoro agile sul totale di giornate ipotetiche	1,4% (665 giorni su un totale di giornate ipotetiche di n. 47.310 (190 dip x 249 giorni cad).
% di lavoratori agili soddisfatti del lavoro agile	63% *

(*) n. lavoratori soddisfatti dell'Iter per accedere al lavoro agile = n. 83 su 132 risposte da specifica domanda contenuta nell'Indagine del benessere organizzativo somministrata a novembre 2024

Nell'anno 2024 (termine per la rilevazione il 22/11/2024) è stato somministrato ai dipendenti dell'Unione e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, un questionario facoltativo e anonimo, redatto in collaborazione col gruppo di lavoro "Benessere Organizzativo" composto dalla Rete Provinciale Cug di Ferrara della quale facciamo parte dal 06/02/2023, nel quale era presente anche una domanda inerente il lavoro agile. Su un totale di 187 dipendenti (compreso i dirigenti e i segretari), i questionari pervenuti sono stati 132, pari a circa al 71%.

Alla domanda DOMAMDA 9) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO - FAMIGLIA E NUOVE MODALITÀ LAVORATIVE - Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?

Affermazione 3: *Nel caso il mio lavoro sia già svolto in modalità non in presenza: la mia richiesta di smart working è stata accolta positivamente da subito?*

Sono pervenute le seguenti risposte.

	Abbastanza d'accordo	Abbastanza in disaccordo	Totalmente d'accordo	Totalmente in disaccordo	Risposte non valide	Totale
Ente di appartenenza						
Comune di Argenta	16	8	8	3	1	36
Comune di Ostellato	5	1	5	3		14
Comune di Portomaggiore	7	1	6	4		18
Unione Valli e Delizie	20	8	16	19	1	64
Totale complessivo	48	18	35	29	2	132
	36,4%	13,6%	26,5%	22,0%	1,5%	

3.2.2. MODALITÀ ATTUATIVE E REGOLAMENTO PER IL LAVORO A DISTANZA

Con riferimento alla disciplina del lavoro agile, si rinvia al Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza, approvato dall'Unione dei comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, attraverso le seguenti i seguenti atti:

- Unione con deliberazione della G.U. n. 77 del 20/12/2023;
- Comune di Argenta con deliberazione G.C. n. 276 del 21/12/2023;
- Comune di Ostellato con G.C n. 115 del 28/12/2023;
- Comune di Portomaggiore con deliberazione G.C. n.133 del 19/12/2023.

Sulla base di quanto disciplinato nel regolamento, i dipendenti assegnati alle attività smartabili possono fare richiesta al proprio dirigente per l'attivazione del lavoro agile. Questa è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale fra Dirigente e dipendente del servizio di assegnazione, nel quale vengono definiti:

- le attività da svolgere,
- le strumentazioni tecnologiche da utilizzare,
- il numero di giornate da svolgere in modalità agile,
- il luogo in cui svolgere l'attività lavorativa,
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro
- eventuale rimodulazione/ riduzione delle giornate in lavoro agile per sopravvenute esigenze di servizio o personali.

Il dettaglio sui contenuti dell'accordo individuale è riportato nel Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza. Per richiedere l'attivazione del lavoro agile, deve essere compilata l'apposita modulistica predisposta dall'ente (istanza e accordo individuale).

Ai sensi dell'art. 4 del predetto Regolamento le attività oggetto di lavoro agile sono individuate e mappate per ciascun Settore secondo la metodologia in uso presso l'Unione ed i Comuni aderenti ed indicate annualmente in modo sintetico nel PIAO, nell'apposita sezione dedicata al Pia-

no organizzativo del lavoro agile -POLA. In generale, possono essere svolte in modo agile le attività che:

- possono essere attuate in autonomia e senza la necessità di costante presenza fisica negli ambienti abituali di lavoro;
- per le quali sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale, se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
- non determinano variazioni negative o criticità nel livello (quantità, qualità e/o efficienza) dei servizi resi all'utenza;
- in relazione alle quali le comunicazioni con il responsabile e i colleghi possono aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e/o telematici;
- in relazione alle quali le comunicazioni con gli utenti non sono previste o possono aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e/o telematici;
- sono facilmente controllabili ed i relativi risultati sono verificabili con facilità;

La percentuale massima dei dipendenti del Settore che può svolgere lavoro agile nell'ambito delle attività che possono essere svolte in modalità agile è pari al 50% del personale in servizio del Settore.

In questa sezione le Amministrazioni definiscono le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, attuati per promuovere e supportare il ricorso al lavoro agile, in coerenza con le più recenti disposizioni normative e contrattuali.

GLI OBIETTIVI DEL LAVORO AGILE.

Con il lavoro agile l'Unione ed i Comuni aderenti, perseguono i seguenti obiettivi principali:

- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, funzionali al miglioramento del benessere individuale e organizzativo;
- promuovere modelli di gestione delle risorse umane orientati al miglioramento dei risultati e alla valorizzazione di competenze individuali, quali orientamento ai risultati, spirito di iniziativa e flessibilità operativa;
- attrarre professionalità in enti che per collocazione geografica potrebbero non rappresentare un'attrattiva dal punto di vista lavorativo;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi dell'autonomia e con forte responsabilizzazione dei dipendenti rispetto al loro apporto lavorativo;
- diffondere la cultura digitale e sviluppare le competenze necessarie per un utilizzo equilibrato ed efficace dei nuovi strumenti, come contemplato anche negli obiettivi di accessibilità dell'Unione e comuni aderenti;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro per la realizzazione di economie di gestione;
- riprogettare gli spazi di lavoro all'interno delle strutture anche attraverso la diffusione del "*desk sharing*" vale a dire la condivisione di prestazioni di lavoro o più in generale di aree di "*co-working*";
- favorire percorsi formativi annuali e pluriennali finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale e allo sviluppo delle conoscenze tecniche, come indicato anche negli obiettivi di accessibilità dell'Unione e comuni ad essa aderenti. Migliorare la digitalizzazione dei processi nonché la qualità dei servizi erogati.

Al fine di dare continuità al percorso formativo realizzato all'epoca della pandemia, l'Unione ed i Comuni ad essa aderenti, ritengono utile consolidare e ove possibile migliorare la programmazione e l'organizzazione del lavoro agile come modello integrante dell'organizzazione del lavoro, cercando di colmare eventuali gap ancora presenti rilevati attraverso l'utilizzo di questi principali strumenti:

- Somministrazione questionario per rilevare il punto di vista del personale.
- Mappatura attività che possono essere svolte in modalità agile.

I dirigenti grazie al percorso formativo realizzato tra il 2020 ed il 2021 con apposito progetto finanziato dalla Regione Emilia Romagna dispongono di apposito strumento finalizzato alla mappatura dei processi che consenti di valutare il grado di adattamento dei servizi al nuovo

assetto organizzativo legato al lavoro agile, e quindi la possibilità di svolgere efficacemente la prestazione lavorativa in smart working senza pregiudizio per l'efficacia dell'azione amministrativa e l'erogazione dei servizi.

Spetta ai dirigenti attraverso la riscrittura dei processi e la loro analisi nel tempo potenziare il livello di portabilità allo smart working attraverso l'innalzamento del FTE = Full Time Equivalent. Spetta ai dirigenti e responsabili valutare l'adeguatezza delle competenze individuali dei lavoratori per un'attività da svolgersi attraverso lavoro da remoto ed eventualmente mettere in atto azioni volte al rafforzamento di tali competenze.

3.2.3 SOGGETTI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

SOGGETTI

- **Dirigenti:** un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del POLA e in particolare nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai dirigenti, supportati dalle Posizioni organizzative o dai responsabili di servizio, quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. A tale proposito è utile sottolineare come alla dirigenza sia richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare i collaboratori per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo del tempo alla responsabilità per i risultati.

Sono, inoltre, coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile e concorrono all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile, monitorando in modo costante e mirato il lavoro svolto.

- **Organizzazioni sindacali:** l'Unione sentirà le organizzazioni sindacali, con le modalità previste dal CCNL FL 16/11/2022 (art. 5 comma 3 lettera I).

- **Comitato Unico di Garanzia (CUG):** seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, il CUG sarà coinvolto in merito all'attuazione del lavoro agile nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

- **Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP), medico competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):** per le tematiche legate alla salute e alla sicurezza verranno coinvolti i responsabili competenti al fine di definire le linee da seguire in adozione del D. Lgs. 81/2008 anche per il lavoro da svolgere a casa o comunque in luoghi diversi dall'ufficio.

- **Organismi indipendenti di valutazione (OIV/Nucleo di valutazione):** sarà coinvolto principalmente nella fase di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e, in generale, sull'adeguatezza metodologica degli elementi di novità introdotti.

- **Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) per i 4 enti:** individuato con decreto Unione n. 11 del 19/11/2019 nel Dirigente del Settore SIA dell'Unione è la figura coinvolta al fine dell'individuazione dei cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari per il consolidamento del lavoro agile.

GLI STRUMENTI

La fase operativa è caratterizzata dalla presenza di strumenti realizzati dall'Unione per gestire al meglio il progetto del lavoro agile a regime e in grado di contribuire a creare VALORE PUBBLICO.

Il primo strumento è il **piano di formazione**, che rappresenta uno strumento strategico per accrescere e condividere conoscenze, informazioni, capacità e competenze ed è parte imprescindibile dell'attività di gestione e sviluppo delle risorse umane. La formazione costituisce inoltre una leva strategica per l'organizzazione, in un'ottica di generale sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell'intera organizzazione.

La diffusione e il consolidamento del lavoro agile passano attraverso un processo di cambiamento dei modelli organizzativi, realizzabile non solo attraverso la revisione dei processi di lavoro, la digitalizzazione, il ripensamento e l'adeguamento dei sistemi di programmazione e misurazione dei risultati, ma soprattutto puntando sulla crescita del capitale umano e contemplato negli Obiettivi di Accessibilità.

A tal proposito, sulla base di quanto indicato nel Piano triennale della Formazione, saranno organizzati percorsi formativi per facilitare e supportare l'adozione del lavoro agile e per incrementare la diffusione e lo sviluppo delle competenze digitali in continuità con precedenti progetti (es. Syllabus) sia a livello di formazione manageriale che per tutto il personale.

Il secondo strumento, di fondamentale importanza all'interno del progetto di implementazione del lavoro agile, è costituito dalle **procedure informatiche e digitali** che l'Unione ha sviluppato al fine di costruire una solida architettura organizzativa e informativa.

Oltre a idonee condizioni organizzative, il lavoro agile, per il suo stretto legame con il concetto di autonomia e flessibilità, richiede investimenti in dotazioni tecnologiche. Per esprimere appieno l'efficacia e l'efficienza della sua azione, il lavoro agile deve essere necessariamente associato a un potenziamento dei sistemi informatici, delle piattaforme tecnologiche e a un adeguato processo di reingegnerizzazione e digitalizzazione e contemplato negli Obiettivi di Accessibilità.

3.2.4 PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

Affinché il lavoro agile rappresenti una modalità per lo svolgimento dell'attività lavorativa, devono sussistere le seguenti condizioni.

Salute organizzativa

Il dipendente può eseguire la propria attività in modalità di lavoro agile qualora sussistano i seguenti requisiti:

- a) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha, pertanto, la possibilità di organizzare autonomamente l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- d) è possibile monitorare e valutare i risultati conseguiti (Sistema di misurazione e valutazione performance).

I presupposti di cui sopra sono ampiamente soddisfatti dagli enti che hanno già implementato ed utilizzano strumenti adeguati.

Salute digitale

Per poter essere realizzato in modo efficace, il lavoro agile ha bisogno di tecnologie che rendano concrete le sue pratiche e i suoi modelli: parallelamente, esso stesso rappresenta una grande leva per la realizzazione della PA Digitale.

La rivoluzione digitale ha cambiato la filosofia di approccio al lavoro, consentendo una maggiore flessibilità.

La tecnologia oggi disponibile consente di superare alcuni vincoli: nello lavoro agile le soluzioni informatiche permettono di supportare efficacemente forme di lavoro collaborativo e di mettere in comunicazione tra loro team virtuali.

Nella logica dello smart working, inoltre, il datore di lavoro non deve necessariamente mettere a disposizione del lavoratore le tecnologie per lavorare in mobilità. L'utilizzo dei propri *devices* per avere accesso alle informazioni relative al proprio lavoro da qualunque luogo ci si trovi, implica ovviamente un'attenzione particolare ai temi della sicurezza, perché diventa fondamentale proteggere non solo l'infrastruttura dell'Ente, ma anche pc, smartphone e tablet dei dipendenti.

Qui di seguito si riportano le misure tecnologiche adottate al fine di proteggere documenti e informazioni trattati dal dipendente in smart working da attacchi informatici esterni e di consentire al lavoratore agile la comunicazione sicura da remoto:

- adozione sistemi di accesso sicuro dall'esterno di virtualizzazione desktop e utilizzo in rete degli applicativi;
- utilizzo di software e licenze per potenziare la flessibilità e l'efficacia del lavoro da remoto;
- acquisizione hardware dedicato (diffusione webcam);
- disponibilità di applicativi software che permettano alla lavoratrice o al lavoratore nell'ottica del lavoro per flussi, di lavorare su una fase del processo lasciando all'applicativo l'onere della gestione dell'avanzamento del lavoro.

Salute professionale

Lo sviluppo dello smart working, fondato su una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alle reali performance, richiede tra le altre cose un forte impulso alla crescita professionale dei Dirigenti/Responsabili e dei dipendenti al fine del consolidamento e rafforzamento delle competenze coerenti con le caratteristiche dei nuovi profili.

In particolare:

- **COMPETENZE DIREZIONALI:** i Dirigenti devono possedere capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l'innovazione e l'uso delle tecnologie digitali.
- **COMPETENZE ORGANIZZATIVE:** i dipendenti che si avvicinano al lavoro agile devono possedere capacità di lavorare per obiettivi e per progetti e capacità di autorganizzarsi.
- **COMPETENZE DIGITALI:** per garantire la sicurezza del suo patrimonio informativo e capacità nell'uso degli strumenti informatici quali:
 - saper navigare, ricercare, filtrare, valutare dati e informazioni
 - saper collaborare, condividere informazioni e documenti (es. google drive, to do list condivise)
 - saper compilare correttamente i campi mail (oggetto, testo, sintesi,...)
 - saper gestire la propria identità digitale
 - saper creare contenuti digitali (creare file, integrare contenuti esistenti)
 - conoscere copyright e licenze
 - saper fare piccole macro in excel (primi rudimenti di programmazione)
 - conoscenza i meccanismi di sicurezza digitale, privacy per i dati personali saper risolvere problemi digitali (es. trasmettere progetti «pesanti»)

La misurazione e valutazione della performance

La misurazione e valutazione della performance assume un ruolo strategico nell'implementazione del lavoro agile.

Partendo dalla considerazione che il modello è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista, continuerà ad essere applicato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. L'approccio agile all'organizzazione costituisce fattore premiante nel sistema che il dirigente deve tener conto nel momento in cui si avvicina alla valutazione del dipendente.

STRUMENTI DI RILEVAZIONE E DI VERIFICA PERIODICA DEI RISULTATI CONSEGUITI

A consuntivo, dopo ogni fase, l'amministrazione valuta i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi per l'implementazione del lavoro agile. Tali risultati costituiscono il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi.

Il report al 31/12/2024 relativo agli obiettivi del 2024 di lavoro agile del PIAO 2024/2026 sono riportati in **allegato 10/B** già oggetto di validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

OBIETTIVI ED INDICATORI PER LO SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per i lavoratori, la sua introduzione all'interno di ogni organizzazione, deve avvenire in modo progressivo e graduato.

Nell'ambito **dell'allegato 10/A** vengono definiti gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile per il prossimo triennio da intendersi come fase di sviluppo avanzato/ consolidamento.

Macro area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	INDICATORI	INDICATORI ATTESI triennio 2025-2027	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione	
Miglioramento della salute organizzativa	Ridurre i livelli di assenze	tasso di assenza	consolidamento tasso di assenza (non incremento)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane				
	Riduzione ricorso straordinario	n. ore lavoro straordinario per ente(eccezione per elezioni comunali)	tendenziale non innalzamento del ricorso al lavoro straordinario (eccezione per elezioni comunali)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane				
	Ricorso alla modalità di lavoro agile rispetto alle attività smartizzabili secondo le regole del nuovo regolamento	% addetti per cui è attivo progetto di lavoro agile su n. addetti	tendenziale incremento	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato				
	Azioni di promozione alla salute: campagna antifumo, contro consumo alcol, campagna vaccinale	iniziative realizzate	almeno n. 2 iniziative realizzate	Risorse Umane	Tutto il personale interessato				
Miglioramento della salute digitale	Digitalizzazione dei processi	n. processi attivati in digitale	tendenziale incremento processi attivati in digitale	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato				
	Incremento ricorso all'erogazione di servizi attraverso piattaforma on-line (modulistica on-line)	n. servizi on-line rispetto all'anno precedente	tendenziale incremento	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato				
	Formazione del personale sulla digitalizzazione attraverso adesione ai progetti specifici nazionali (Syllabus) - (vedere piano formativo) - (vedere piano formativo)	indicatore fornito da Syllabus	incremento	Tutti i settori	Tutto il personale				
	Promozione dello SPID o altri strumenti simili (CIE) o digitalizzazione in genere (compatibilmente con adeguamenti normativi in materia)	n. iniziative realizzate dai 4 enti	almeno 1 per ente	attraverso i URP/Service Point/Anagrafe	Tutto il personale interessato				
	Adeguare le infrastrutture digitali alle nuove necessità degli enti	Adeguare le infrastrutture digitali alle nuove necessità degli enti	N. PC laptop a disposizione per lavoro agile/ n. persone in lavoro agile	100,00%	SIA	Tutto il personale interessato			
			N. accessi tramite desktop remoto virtuale (VDI)/n. Persone in lavoro agile	100,00%	SIA	Tutto il personale interessato			
			Presenza di una intranet	mantenimento	SIA	Tutto il personale interessato			
			% di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti	100% mediante connessione a desktop virtuale o fisico	SIA	Tutto il personale interessato			
			% di utilizzo firma digitale tra i lavoratori con poteri di firma	100,00%	SIA	Tutto il personale interessato			
						grado realizzazione complessivo (valore medio)	#DIV/0!		

Macro area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	INDICATORI ATTESI triennio 2024-2026	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Miglioramento della salute organizzativa	Ridurre i livelli di assenze	consolidamento tasso di assenza (non incremento)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	0,00%	vedi nota 1 - Le assenze sono aumentate per tutti gli Enti.
	Riduzione ricorso straordinario	tendenziale non innalzamento del ricorso al lavoro straordinario (eccezione per elezioni comunali)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	100,00%	vedi nota 2 - Il ricorso alle ore di straordinario è diminuito tranne che per il Comune di Ostellato
	Ricorso alla modalità di lavoro agile rispetto alle attività smartizzabili secondo le regole del nuovo regolamento	% addetti per cui è attivo progetto di lavoro agile su n. addetti	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100,00%	Sono stati attivati i seguenti progetti di lavoro agile: Comune di Argenta accordi sottoscritti: n.32 su 57 dip. (pari al 56%), Comune di Ostellato accordi sottoscritti: n. 5 su 22 dip. (pari al 22%), Comune di Portomaggiore accordi sottoscritti: n.2 su 31 dip. (pari al 6%), Unione accordi sottoscritti: n. 15 su 80 dip. (pari al 18%). Dato complessivo dei 4 Enti: 28% (totali accordi 54 su 190 dip).
Miglioramento della salute digitale	Digitalizzazione dei processi	n. nuovi processi attivati in digitale	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100,00%	Per Settore Programmazione Territoriale: prosegue il progetto di digitalizzazione delle pratiche edilizie (vedere REPORT obiettivi SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE) Per Risorse Umane rinnovati i processi per richiesta permessi, ferie, riducendo il ricorso a modulistica cartacea
	Incremento ricorso all'erogazione di servizi attraverso piattaforma on-line (modulistica on- line)	n. servizi on-line rispetto all'anno precedente	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100,00%	Pre Risorse Umane data piena operatività al INPA per presentazione istanze concorsi
	Formazione del personale sulla digitalizzazione attraverso adesione ai progetti specifici nazionali (Syllabus) - (vedere piano formativo)	indicatore fornito da Syllabus	Tutti i settori	Tutto il personale	100,00%	Il Dipartimento della Funzione Pubblica non fornisce dati dettagliati ma solo ripilogativi, dai quali risulta che sono stati abilitati n. 202 dipendenti e n.177 i dipendenti che hanno fatto il primo accesso. Si sono correttamente registrati al Portale l'87,62%. I percorsi formativi sono in continuo aggiornamento. Il fascicolo della formazione di ciascuna dipendente è stato aggiornato con un nuovo algoritmo che evidenzia le ore di formazione effettuata, in coerenza con quanto indicato nella Direttiva del Ministro per la PA del 23/03/2023 per il raggiungimento delle 24 ore di formazione annuale.
	Promozione dello SPID o altri strumenti simili (CIE) o digitalizzazione in genere (compatibilmente con adeguamenti normativi in materia)	n. iniziative realizzate dai 4 enti	attraverso i URP/Service Point/Anagrafe	Tutto il personale interessato	100,00%	Per Portomaggiore: avviate diverse attività di promozione (attivato sportello presso Portoinforma supporto per richiesta SPID e autenticazione, attivato sportello supporto digitale con servizio civile)
				grado realizzazione complessivo (valore medio)	85,71%	

nota 1	n. gg assenza tabella 11 conto annuale anno 2023	n. gg assenza da statistica Datagraph (conto annuale 2024 provvisorio)	%
Argenta	2649	3503	32,24%
Ostellato	837	857	2,39%
Portomaggiore	1314	1692	28,77%
Unione	3873	5032	29,93%
	8673	11084	27,80%

nota 2	n. ore autorizzate anno 2023	n. ore autorizzate anno 2024 (*)	%
Argenta	2569,97	1793,16	-30,23%
Ostellato	304,19	507,01	66,68%
Portomaggiore	1029,32	840,47	-18,35%
Unione	2273,55	1878,43	-17,38%
	6177,03	5019,07	-18,75%

(*) il dato potrebbe subire delle variazioni in quanto il mese di dicembre 2024 non è totalmente chiuso al momento della compilazione del presente Report