



UNIONE MONTANA delle VALLI MONGIA e CEVETTA
LANGA CEBANA – ALTA VALLE BORMIDA

Provincia di Cuneo

C.F. 93054070045

P.I. 03817900040

Piano Organizzativo del Lavoro Agile

POLA

2025-2027

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).

L'Unione Montana delle Valli Mongia e Langa Cebana – Alta Valle Bormida (di seguito Unione Montana) ha recepito e si è adeguata alle suddette disposizioni con determinazione n. 3 in data 23.03.2020 ad oggetto "Contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19. Individuazione attività indifferibili da rendere in presenza e approvazione delle misure organizzative straordinarie per lo svolgimento di forme di lavoro agile" e deliberazione di Giunta n. 39 del 07/04/2020 ad oggetto "Emergenza epidemiologica da COVID-19 - Provvedimenti urgenti e temporanei, a seguito del D.P.C.M. 11.03.2020, in materia di servizi essenziali ed indifferibili".

Il 23 settembre 2021 è stato approvato dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della Pubblica Amministrazione, un nuovo DPCM recante "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni", secondo il quale, a partire dal 15 ottobre 2021 la modalità "ordinaria" di svolgimento dell'attività lavorativa è tornata ad essere soltanto quella in presenza. A seguito del suddetto decreto, per quanto riguarda il lavoro agile, si è tornati, in definitiva, al sistema normativo ed organizzativo disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 (legge Madia), e l'approvazione della richiesta di lavoro agile è stata subordinata al rispetto di determinate condizionalità previste dal DPCM stesso.

Il legislatore, tuttavia, non ha inteso limitare lo sviluppo del lavoro agile a mero strumento di gestione dell'emergenza. Già 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, aveva 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 il presente strumento di programmazione si mettono quindi le basi per un'implementazione, da attuarsi nei prossimi anni, 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.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 il POLA costituisce oggi una sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO 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 quadro normativo del lavoro agile, in ultimo è stato ulteriormente modificato e/o integrato a seguito dell'approvazione del nuovo CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022.

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Stato di applicazione del lavoro da remoto nel periodo emergenziale

L'adozione di forme di lavoro agile di natura emergenziale a fronte della pandemia da Covid- 19 ha avuto inizio, presso l'Unione Montana, a partire dal 23/03/2020, in applicazione della direttiva n. 1 del 25/2/2020 e della circolare n. 1 del 4/3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Con determinazione di Segreteria n. 3 in data 23.03.2020 e deliberazione di Giunta n. 39 del 07/04/2020 sono state rispettivamente:

- individuate le attività indifferibili ed erogabili esclusivamente in presenza;
- fornite disposizioni operative, in parziale deroga al Regolamento di organizzazione, in merito all'attivazione “semplificata” ed allo svolgimento del lavoro agile in situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19, volte a ridurre al minimo la compresenza negli uffici, assicurando al contempo la continuità dell'azione amministrativa anche a supporto delle attività indifferibili da rendere in presenza, come individuate con DD n. 131/2020.

PARTE 2 MODALITÀ ATTUATIVE

Salute organizzativa

Per qualificare come “remotizzabile” un’attività dell’Ente, si possono individuare alcune condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno una parte significativa ed autonoma dell’attività a cui è assegnato il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- fatti salvi diversi accordi, la strumentazione informatica e di comunicazione, idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile, è di norma fornita dal datore di lavoro;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Per 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, è stato effettuato un censimento delle macro attività gestibili o meno in modalità agile (“smartabili”) a livello macro di funzioni attribuite all’Ente che si riporta nella tabella allegata. Questa valutazione sarà oggetto di eventuale approfondimento e/o integrazione in occasione della prossima predisposizione del Regolamento per la gestione del lavoro agile, di cui alcune parti saranno oggetto di informativa ed eventuale confronto sindacale, ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 16/11/2022 dei dipendenti del comparto delle Funzioni Locali.

Salute digitale

Lo Smart Working per poter essere realizzato in modo efficace necessita di tecnologie utili a rendere concretamente gestibile l’attività lavorativa in tale modalità; parallelamente, esso può rappresentare una importante leva per la realizzazione della PA Digitale.

La rivoluzione digitale ha cambiato la filosofia di approccio al lavoro, consentendo una maggiore flessibilità che però non sempre è riconosciuta. La tecnologia oggi disponibile consentirebbe di superare alcuni vincoli; nello smart working le soluzioni informatiche dovrebbero permettere di supportare efficacemente forme di lavoro collaborativo e la comunicazione tra team virtuali.

Nella fase di avvio si è messa in atto la possibilità di usare i propri dispositivi personali fuori (e dentro) il posto di lavoro. L’utilizzo dei propri devices per avere accesso alle informazioni relative al proprio lavoro da qualunque luogo ci si trovi ha implicato, ovviamente, un’attenzione particolare ai temi della sicurezza, perché diventa fondamentale proteggere non solo l’infrastruttura aziendale, ma anche pc, smartphone e tablet dei dipendenti.

Al fine di adeguare le dotazioni e le strumentazioni necessarie all’attuazione del lavoro agile, l’Unione Montana, sulla base dell’esperienza maturata nel biennio 2020/2021, intende nel triennio 2025/2028 adottare, nel rispetto della necessaria gradualità, le seguenti misure:

- Adozione di sistemi di accesso sicuro dall'esterno con VPN e/o software di virtualizzazione desktop e utilizzo in rete degli applicativi;
- Percorsi di sostituzione progressiva dei PC obsoleti con nuovi PC o laptop favorendo una maggiore praticità collegamento e di spostamento degli stessi tra casa-ufficio;
- Utilizzo di strumenti avanzati per la gestione della collaborazione digitale e teleconferenze;

Indicatori sulla salute digitale (da linee guida POLA)

Indicatore	Descrizione
N. PC a disposizione per lavoro agile	n. 1 portatile
Assenza/Presenza di un sistema VPN/SW desktop remoto	PRESENZA
Assenza/Presenza di una intranet	ASSENZA
Assenza/Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	IN PREVISIONE
% Applicativi consultabili da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)	100% tramite connessione VPN e/o desktop remoto dal PC dell'utente (fornito dall'ente o di proprietà) verso il PC fisso utilizzato dall'utente presso la propria postazione nell'ente
% Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)	100% tramite connessione VPN e/o SUPREMO dal PC dell'utente (fornito dall'ente o di proprietà) verso il PC fisso utilizzato dall'utente presso la propria postazione nell'ente
% Utilizzo firma digitale tra i lavoratori	Dirigente, dipendenti Area Funzionari e EQ
% Processi digitalizzati (n° di processi digitalizzati sul totale dei processi digitalizzabili)	Dato da censire
% Servizi digitalizzati (n° di servizi digitalizzati sul totale dei servizi digitalizzabili)	Dato da censire

Salute professionale

Lo sviluppo dello smart working, nel superamento di un approccio lavorativo fondato sulla cultura orientata ai risultati e sulla valutazione legata alle reali performance richiede, tra le altre cose, un forte impulso alla crescita professionale di Responsabili e dipendenti.

A questo fine, l'art. 263 comma 3 del DL 34/2020 aveva previsto che "Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo è valutata ai fini della performance".

Esaminando le varie fasi dell'esperienza fin qui maturata relativa al lavoro agile all'interno dell'Ente, si ritiene opportuno, nell'ambito di validità del presente Piano, mettere in atto per i dipendenti i seguenti interventi di acquisizione di competenze coerenti con le caratteristiche del nuovo profilo:

- **COMPETENZE DIREZIONALI:** Azioni e eventuali interventi formativi diretti a sviluppare capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l'innovazione e l'uso delle tecnologie digitali;

- **COMPETENZE ORGANIZZATIVE:** Azioni e eventuali interventi formativi diretti a sviluppare capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto-organizzarsi;
- **COMPETENZE DIGITALI:** Azioni e eventuali interventi formativi diretti a sviluppare capacità di usare le tecnologie e relativi corsi di aggiornamento.

Salute economico – finanziaria

L'Unione Montana negli ultimi anni ha effettuato rilevanti investimenti in tema di informatica ed in particolare si è attivata per trasferire in cloud gli applicativi e migliorare in tal modo il livello di informatizzazione dell'Ente, nell'ottica della più ampia digitalizzazione dei servizi.

PARTE 3 SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Per l'implementazione del lavoro agile al vertice gestionale è richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

Ai responsabili è richiesto di organizzare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità, nonché di operare un monitoraggio costante sul raggiungimento degli obiettivi fissati e verificare i riflessi sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

Nell'applicazione concreta del lavoro agile, non potrà prescindersi dalla definizione di un disciplinare che mantenga un presidio di regole chiare e trasparenti, rispetto allo svolgimento di un modello di gestione del lavoro pubblico completamente innovativo.

Si prevede di assicurare, nei singoli Servizi, la soglia minima di legge del contingente di personale da autorizzare, a richiesta, al lavoro in modalità agile, con riferimento alle attività di cui all'allegata tabella

PARTE 4 PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'Amministrazione, che deve programmare l'attuazione tramite il presente piano.

Nella fase attuale risulta complesso riuscire a definire degli obiettivi di sviluppo del lavoro agile e pertanto si ritiene opportuno rinviare l'integrazione e lo sviluppo della programmazione del lavoro agile ad una fase successiva di aggiornamento del Piano, previa informativa ed eventuale confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del C.C.N.L triennio 2019/2021.