PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2022/2024

Approvato con Delibera CDA 23 Del 27.06.2022

INDICE

1. Premessa

2. Riferimenti normativi
2.1 Introduzione del POLA

3. Lo stato di attuazione

4. Modalità attuative del lavoro agile triennio 2022/2024
4.1 Attività che possono essere svolte in modalità agile

5. Soggetti, processi e strumenti del Lavoro Agile

6. Programma di sviluppo del lavoro Agile

7. Indicatori di misurazione

1. PREMESSA

Azienda Servizi alla Persona del Forlivese intende sviluppare alcune linee di azione orientate alla valorizzazione e allo sviluppo professionale del personale dipendente, anche attraverso la promozione di modalità organizzative di resa della prestazione lavorativa più flessibili, sia in relazione alle esigenze di innovazione delle modalità di organizzazione del lavoro delle aziende socio-sanitarie, che al fine di
migliorare la qualità del lavoro e il benessere organizzativo dei lavoratori, e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
In questo scenario occorre considerare che la gestione delle misure emergenziali legate all'epidemia Covid-19 ha portato anche Asp del Forlivese a riflettere sullo strumento del lavoro agile – *smart working*. Tale riflessione ha rappresentato una utile base di partenza al fine di favorire lo sviluppo di una fase progettuale, finalizzata alla diffusione del lavoro agile.

La fase emergenziale legata alla diffusione pandemica ha portato in rilievo alcuni dati oggettivi:

- un'aumentata complessità delle esigenze sociali e dunque delle organizzazioni che si muovono in questi contesti per rispondere ai bisogni delle persone;
- una visione dell'organizzazione del lavoro maggiormente orientata verso forme di flessibilità delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
- una visione del lavoro orientata maggiormente verso la definizione di obiettivi da raggiungere più che da attività da eseguire;
- una visione del lavoro come attività sociale e relazionale, in coerenza con la quale il lavoro agile va alternato con una attività lavorativa svolta in presenza per evitare il rischio dell'isolamento domestico;

Azienda Servizi alla Persona del Forlivese, pertanto, ha sviluppato presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile che dovrà integrarsi anche con il piano delle performance aziendale. L'attuazione è prevista entro la validità del presente piano.
Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4 bis D.L. n. 34/2020 che ha modificato l'art. 14 Legge n. 124/2015. Si provvederà a successivi aggiornamenti nel caso intervenissero modifiche normative e contrattuali.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 7 agosto 2015, n.124 "D*eleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" art. 14 "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*"
- 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*" che disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego.
- Direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, con cui il Dipartimento della Funzione pubblica ha fornito indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione.
- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015);
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);

2.1 Introduzione del POLA:

- il Decreto Legge n. 34/2020, ha richiamato il lavoro agile, introducendo il cd. **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA),** che dovrà essere approntato in occasione della predisposizione del Piano della performance;
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance";
- Decreto Legge n. 56 del 30/04/2021 che ha modificato l'art. 14 della Legge n. 124/2015 prevedendo 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 15 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 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica" e* che ha prorogato fino al 31 dicembre 2021 l'accesso la lavoro agile secondo le modalità semplificate proprie della fase emergenziale e quindi senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale;
- DPCM 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" relativo al ritorno al lavoro in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021 "Indicazioni per le misure organizzative da adottare per il rientro in presenza del personale dipendente" che all'art. 1 dispone che le pubbliche amministrazioni "*adottano le misure organizzative previste dal presente decreto per il rientro in presenza del personale dipendente. Per rientro in presenza si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa resa nella sede di servizio*.";
- Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

3. LO STATO DI ATTUAZIONE

Con l'emergenza epidemiologica da COVID-19, la necessità di adottare comportamenti restrittivi diretti a limitare il contagio ha determinato in generale un deciso ricorso al lavoro agile che, nei mesi della massima allerta sanitaria, è stato definito come "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" (art. 87 D.L. n. 18/2020).
Tuttavia presso Azienda Servizi alla Persona del Forlivese ciò non si è verificato in quanto l'Azienda gestisce nr. 5 Case Residenza per Anziani e nr. 1 Farmacia: queste attività comportano tutte, per forza di cose, un lavoro in presenza.
Il personale operante presso Azienda Servizi alla Persona del Forlivese negli anni 2020 e 2021 era così costituito:

- al 31/12/2020: dipendenti 141 di cui 8 dipendenti afferenti ai Servizi Amministrativi; 4 dipendenti afferenti al Servizio Farmacia e 129 dipendenti afferenti ai Servizi Socio-Sanitari (Infermieri,

Fisioterapisti, Coordinatori di Struttura, RAA, OSS, Manutentori, Cuochi, Ausiliari pulizia e guardaroba);

- Al 31/12/2021: dipendenti 158 di cui 9 dipendenti afferenti ai Servizi Amministrativi; 3 dipendenti afferenti al Servizio Farmacia e 146 dipendenti afferenti ai Servizi Socio-Sanitari (Infermieri, Fisioterapisti, Coordinatori di Struttura, RAA, OSS, Manutentori, Cuochi, Ausiliari pulizia e guardaroba).

I dipendenti amministrativi hanno avuto la possibilità di lavorare in smart working ma l'Azienda non ha potuto mettere a disposizione la strumentazione tecnologica per il lavoro agile che in questo frangente dunque si è verificato per un esiguo numero di giornate.

4. MODALITÀ ATTUATIVE DEL LAVORO AGILE TRIENNIO 2022/2024

Il comma 3 art.1 del DM 8/10/2021 stabilisce che, in attesa che la contrattazione collettiva definisca gli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile e che si dia definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il ricorso al lavoro agile può essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- invarianza dei servizi resi all'utenza;
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei;
- piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
- che l'accordo individuale previsto dall'art. 18, comma 1 della l. 81/2017 ("Legge Madia"), definisca almeno obiettivi specifici della prestazione resa in lavoro agile, modalità e tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore, eventuali fasce di contattabilità, nonché modalità e criteri di misurazione della prestazione stessa.

Asp del Forlivese (nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva), si impegna nel triennio di validità del presente piano a garantire le seguenti condizioni:

- non sarà dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese;
- si dovrà prevedere l'effettuazione di rotazione tra la presenza in ufficio e la prestazione in modalità agile con una prevalenza di giornate da prestare in presenza;
- si dovranno adottare strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trasmesse durante lo svolgimento del lavoro agile;
- si dovranno individuare eventuali situazioni che necessitino lo smaltimento di arretrato presso i diversi servizi dell'Azienda;
- è in corso di valutazione come garantire la messa a disposizione di adeguati strumenti tecnologici ai dipendenti interessati, nel rispetto delle linee guida in materia, o la predisposizione di modalità di collegamento sicura con strumenti tecnologici di proprietà dei dipendenti interessati.

4.1 Attività che possono essere svolte in modalità agile

La normativa vigente, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legge n. 56 del 30.04.2021, prevede che almeno il 15% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile ma, come sopra specificato, la maggioranza dei dipendenti che lavorano presso Asp del Forlivese svolge attività che non possono essere svolte in modalità agile.
La verifica in merito alla sussistenza dei requisiti per l'attivazione dello *smart working* è effettuata dal Responsabile del Servizio Risorse Umane in base ai seguenti criteri:

- possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia,
- possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro,
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro,
- possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati,
- compatibilità con le esigenze organizzative e gestionali di servizio.

Non possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, le seguenti attività:

- attività afferenti il Servizio di Farmacia comunale e dispensari;
- attività socioassistenziali e di animazione che si svolgono su turni nei 5 Servizi di CRA di ASP del Forlivese;
- prestazioni mediche, infermieristiche e fisioterapiche che si svolgono anche su turni nei 5 servizi di CRA di ASP del Forlivese;
- attività di Coordinamento Socio Assistenziale o Infermieristico;
- attività che richiedono, in misura prevalente, l'utilizzo di documentazione contenente dati sensibili che, per esigenze di tutela della riservatezza delle informazioni, non è opportuno sia trattata al di fuori della sede di lavoro (ad esempio: i fascicoli del personale o le cartelle cliniche);
- attività che richiedono utilizzo costante di strumentazione non fruibili da remoto;
- attività di ispezione, controllo e manutenzione su strutture, macchinari, attrezzature e materiali;
- attività di preparazione e somministrazione pasti;
- attività di pulizia dei locali e delle strutture;
- attività di guardaroba.

5. Soggetti, processi e strumenti del Lavoro Agile

Principali attori coinvolti nel processo di organizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile ASP del Forlivese:

- **Funzionari con P.O.:** saranno promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi del servizio di propria competenza, con una particolare attenzione all'individuazione delle attività che possono essere svolte da remoto, all'assicurazione di percorsi formativi e informativi per tutto il personale e al monitoraggio dei risultati;

- **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**; sarà costituito entro il periodo di attuazione del presente piano. Verrà valorizzato il ruolo dei CUG che esprime pareri e formula contributi in merito alle politiche attuate per l'implementazione del lavoro agile ponendo particolare attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla promozione della parità di genere e al benessere organizzativo;

- **Organismo Interno di Valutazione (OIV):** sarà coinvolto nel processo di definizione di una metodologia adeguata per l'attuazione delle misure organizzative volte alla programmazione del Lavoro Agile, in coerenza con le Linee di Indirizzo "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance" adottate dal Ministero della Pubblica Amministrazione.

- **Responsabile della Transizione al Digitale (RTD):** definirà gli standard di sicurezza informatica, agendo per il progressivo passaggio ad Azienda "paperless" con gestione documentale integralmente digitalizzata, nel rispetto degli standard di tenuta;

- **Servizio Sviluppo Risorse Umane:** curerà la programmazione e realizzazione dei progetti formativi necessari per l'implementazione del lavoro agile;

- **OO.SS.** saranno informate in merito alle politiche attuate per l'implementazione del lavoro agile e avranno la possibilità di formulare contributi.

6. PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

L'Azienda si trova ad uno stadio ancora iniziale dell'introduzione dello smart working in modalità ordinaria, ed è orientata alla progressività e gradualità dello sviluppo del lavoro agile.
L'Azienda, entro la validità del presente piano, intende provvedere all'attivazione di un Gruppo di lavoro interdisciplinare al fine di intraprendere tutte le azioni idonee affinché la modalità di lavoro agile operi a regime in modo strutturale. Tale gruppo dovrà anzitutto definire le condizioni abilitanti e le misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile:

- Si dovranno abilitare percorsi formativi utili a sviluppare le competenze necessarie per individuare le attività che possono essere svolte in smart working e introdurre i relativi strumenti di misurazione e rendicontazione di tali attività. Destinatari di tale attività formativa saranno i Funzionari con P.O.;
- si dovrà inoltre effettuare la mappatura delle attività e la ricognizione dei processi di lavoro che possono essere svolte in modalità agile in coerenza con le esigenze di funzionalità della struttura e di erogazione dei servizi.
- Dovrà essere definito il regolamento contenente la disciplina per il lavoro agile nell'Azienda Servizi alla Persona del Forlivese, per il quale cisi dovrà confrontare anche con le OO.SS, e che dovrà declinare diritti e doveri dei lavoratori agili e lo schema dell'accordo individuale.

Nel periodo di validità del piano l'Azienda:

- perseguirà l'obiettivo della messa a regime dello smart working nei servizi che avranno effettuato la mappatura delle attività.
- perseguirà l'obiettivo di garantire lo sviluppo di stili dirigenziali orientati ai risultati, garantendo maggiore autonomia e responsabilità. Saranno attuati i percorsi formativi del personale, anche non dirigenziale, attraverso l'elaborazione di un progetto formativo per i dipendenti che comprenda l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro e per la cooperazione a distanza tra colleghi.
- Provvederà alla definizione degli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

7. INDICATORI DI MISURAZIONE

L'Ente individua tre indicatori per il monitoraggio del grado di implementazione del POLA:

- % lavoratori agili effettivi/totale lavoratori
- % lavoratori agili effettivi/lavoratori agili potenziali
- % giornate lavoro agile/giornate lavorative totali

Sono indicatori calcolabili a partire dai dati estraibili dal Software di Gestione Presenze in uso presso l'Azienda.