



Programmazione del lavoro agile, obiettivi e linee di sviluppo - Approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.)

L'Ordine di Palermo ha negli ultimi due anni, in conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19, implementato il ricorso allo smart-working negli uffici e nei Servizi, per lo svolgimento delle attività e dei processi eseguibili in tale modalità, privilegiando una modalità flessibile di organizzazione da parte del lavoratore o della lavoratrice, al quale viene garantita un'ampia flessibilità di luoghi e di tempo di resa della prestazione.

Durante il primo inverno di emergenza sanitaria, di fatto il luogo della prestazione lavorativa ha necessariamente coinciso con l'ambiente domestico del lavoratore.

L'Ordine intende ora, sulla base dell'esperienza fatta durante tutto il periodo emergenziale, sperimentare ed introdurre lo smart working quale misura di organizzazione del lavoro dando piena applicazione ai contenuti del D.Lgs. 81/2017 con la finalità di sviluppare sempre più una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, in una logica di change management, e che possa favorire il benessere organizzativo ed individuale attraverso il potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le linee di sviluppo su cui l'Ente investe sono le seguenti:

- Capitalizzare l'esperienza di smart-working straordinario attivato nella fase emergenziale del Covid-19 e portare e riconoscere il lavoro agile come nuovo metodo di lavoro;
- Introdurre nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Proseguire il percorso di digitalizzazione dei processi agendo sulla strumentazione e sulle prassi di lavoro, per cogliere l'occasione e aumentare l'efficacia e l'efficienza attraverso una semplificazione dei processi;
- Rafforzare le competenze digitali di tutto il personale dipendente con azioni formative, allo scopo di diffondere migliori competenze digitali e di organizzazione del lavoro utili ad affrontare potenziali nuove emergenze sanitarie, garantendo livelli di qualità nell'erogazione dei servizi e implementando all'interno dell'Ente modalità di lavoro innovative, sia nel lavoro da remoto che in quello in sede.



Al fine di garantire la massima trasparenza, verranno seguiti i seguenti criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile:

- a) dipendenti a cui la normativa vigente al momento conferisce un diritto al lavoro agile o una priorità (art. 18 comma 3 bis L n. 81/2017: donne lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.); 19
- b) lavoratori in condizioni di disabilità derivante da infortunio o malattia professionale;
- c) altri lavoratori in condizione di disabilità;
- d) lavoratori che fruiscono della legge 104/1992;
- e) genitori di figli di età inferiore a 14 anni, con priorità per il genitore unico o vedovo; f) genitori con figli minorenni, con priorità il genitore unico o vedovo;
- g) lavoratori che risiedono in località distanti dalla sede di lavoro per un tempo di percorrenza con mezzi pubblici o privati superiori a un'ora;
- h) lavoratori con maggiore età anagrafica.