



COMUNE DI CROTONE

***PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE
ANNO 2022-2024***

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale

n. 514 in data 30.12.2022

INDICE GENERALE

Articolo 1 - Premessa

Articolo 2 - Oggetto

Articolo 3 - Obiettivi

Articolo 4 - Applicazione

Articolo 5 - Modalità Attuative

Articolo 6 - Esclusioni

Articolo 7 - Monitoraggio

Articolo 8 - Disposizioni Finali

ARTICOLO 1 - PREMESSA

Con l'emergenza sanitaria le amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Dal 1° gennaio 2023 termina lo smart working semplificato, così come disciplinato dalla normativa emergenziale in questi ultimi due anni. In particolare, verrà meno la norma che ha previsto la non obbligatorietà dell'accordo individuale con il lavoratore. Obbligatorio sarà, dal 2023, creare un accordo condiviso di lavoro agile, sottoscritto con il lavoratore ed adeguatamente disciplinato dall'ente datore di lavoro.

Con il presente piano organizzativo il Comune di Crotone, in linea con quanto richiesto dall'art. 14, comma 1, della L. 7/08/2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. 19/05/2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla L. 17/07/2020, n. 77 e L. n. 142 del 21.09.2022 focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance, funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile, intende avviare un progetto per l'utilizzo del lavoro agile nella struttura dell'ente allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13/09/2016 definisce il Lavoro Agile (cd. *smart working*) come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. In Italia viene definito come un "*modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti*".

Viene superata, quindi, la tradizionale logica del controllo sulla prestazione creandosi un patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, basato sul principio guida "*far but close*", ovvero "lontano ma vicino". Ciò a significare la collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono, per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

ARTICOLO 2 - OGGETTO

Il presente ***POLA - PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE 2022-2024*** è un'integrazione al *Piano della Performance 2022* approvato con delibera n.305 del 12/08/2022 ed è concepito in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia per gli anni 2022-2024. A regime infatti il POLA è una sezione del Piano della performance all'interno del PIAO da aggiornare annualmente secondo una logica di scorrimento programmatico triennale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non costituisce una variazione della stessa, non modifica la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni, e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

L'applicazione del lavoro agile non deve mai pregiudicare l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, a garanzia della regolarità, continuità ed efficienza degli stessi, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

L'attivazione del lavoro agile è preordinata a consentire, al personale dell'Amministrazione che ne faccia richiesta, di potersi avvalere di nuove modalità spazio-temporali di esecuzione del rapporto di lavoro.

I dipendenti in lavoro agile non possono subire alcuna discriminazione, anche indiretta, in termini di trattamento economico e/o di condizione giuridica, tenendo conto degli istituti economici e giuridici compatibili.

Le metodologie di valutazione, sia con riferimento a quelle per le gradazioni degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa, sia con riferimento a quelle per le prestazioni ed i risultati, vanno adeguate e devono evitare ogni forma di penalizzazione delle prestazioni svolte in questa modalità.

ARTICOLO 3 - OBIETTIVI

Obiettivo dell'ente è il mantenimento della produttività e dell'efficienza dell'attività, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed assicurando la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità' dell'azione amministrativa e la regolare conclusione dei procedimenti. L'amministrazione comunale persegue inoltre le seguenti finalità:

1. promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
2. promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
3. sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti e obiettivi ed ispirata all'organizzazione in cui sia il raggiungimento dei risultati a guidare le scelte;
4. facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare (anche temporanea) il tragitto casa lavoro - e viceversa - risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative;
5. prevedere modalità innovative che, in un'ottica di migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contribuisca ad un innalzamento della produttività, ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti;
6. promuovere una modalità che consenta all'Amministrazione una possibile razionalizzazione degli spazi fisici in un'ottica di riduzione dei costi.

ARTICOLO 4 - APPLICAZIONE

Può essere assegnato allo svolgimento del lavoro agile fino alla percentuale minima consentita dalla norma (*Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77*) rispetto al totale dei dipendenti del Comune di Crotona impegnati in attività che possono essere svolte in tale modalità senza che gli stessi subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

Il numero totale dei dipendenti che può essere impegnato in attività che può essere svolta in modalità agile, su cui poi calcolare la percentuale consentita dal POLA, viene stabilito in un atto interno condiviso da tutti dirigenti con la coordinazione dal Segretario Generale e il supporto del Servizio Risorse Umane e può essere revisionato ogni qual volta cambiano le condizioni o ci sono nuove assunzioni.

ARTICOLO 5 - MODALITA' OPERATIVE

Relativamente alle modalità operative e alla loro attuazione si applica integralmente quanto previsto dal "*Regolamento per la disciplina del lavoro agile (c.d. "smart working") presso il Comune di Crotona*" approvato con Delibera di Giunta n. 506 del 21/12/2022.

ARTICOLO 6 - ESCLUSIONI

Non è ammesso il ricorso al lavoro ai dipendenti che:

- siano stati oggetto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di procedimenti disciplinari definiti con l'irrogazione di una sanzione superiore alla sanzione pecuniaria, per il personale dirigente; al rimprovero scritto, per il personale non dirigente.

- in sede di valutazione dell'attività svolta abbiano ottenuto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, una valutazione inferiore ad eccellente per il personale dirigente ovvero un giudizio non adeguato al personale non dirigente.

ARTICOLO 7 - MONITORAGGIO

Con cadenza di volta in volta stabilita nell'accordo individuale e comunque non superiore a 30 giorni ogni Responsabile del Servizio monitora il grado di raggiungimento degli obiettivi alla cui realizzazione sono impegnati i dipendenti collocati in smart.

Con cadenza annuale l'ente monitora gli effetti del lavoro agile sulla organizzazione dell'ente e sulla comunità. Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti sui seguenti elementi:

- Realizzazione degli obiettivi;
- innalzamento della produttività
- Soddisfazioni degli utenti;
- Conseguimento dei risparmi;
- Riduzione dei tassi di assenza a qualsiasi titolo;
- Riduzione dei tempi di produzione dei procedimenti;
- Miglioramento del benessere organizzativo;
- Miglioramento del traffico e della qualità dell'ambiente urbano.
- Risparmio energetico.

Dagli esiti delle attività di verifica menzionate derivano le necessarie modifiche del presente Piano e/o dei singoli progetti di lavoro agile.

ARTICOLO 8 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente Piano, si rinvia:

- al Regolamento dello per la Disciplina del lavoro agile del Comune di Crotone approvato con delibera di giunta comunale n. 506 del 21/12/2022;
- alla contrattazione collettiva nazionale;
- alla legislazione nazionale in materia di rapporto di lavoro pubblico.

Il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile si adegua automaticamente ed in conformità ad eventuali e future normative nazionali caratterizzate da profili d'urgenza, contingenza, riserva o deroga.