



Città di Bresso

Sede Municipale Via Roma n. 25 - C.A.P. 20091 - Tel. 02/61455.1 - Fax 02/6100886Codice Fiscale e Partita I.V.A. 00935810150
Pec comune.bresso@legalmail.it

All. C) - Rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti, efficacia ed efficienza amministrativa, qualità dei servizi

Il lavoro agile, come già accennato, è però uno strumento che mira all'incremento della produttività (intesa anche come maggiore qualità dei servizi).E' quindi necessario selezionare anche appositi indicatori atti a misurare la performance nelle sue diverse dimensioni (in presenza e in modalità agile).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa, approvato con delibera G.C. n. 33 del 03.06.2021 e delibera n. 94 del 10.06.2022 prevede che a tutti i dipendenti siano assegnati obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, i quali, a loro volta, sono associati agli operativi del DUP, e, risalendo i gradi dello schema a cascata, agli obiettivi e agli indirizzi strategici.

Pertanto, l'attuazione del lavoro agile non si configura come un'attività a sé stante, ma una modalità per raggiungere obiettivi illustrati ed assegnati nel PEG, secondo un modello gerarchico che parte dal livello strategico ed è declinato fino agli obiettivi esecutivi.

In questo contesto è opportuno che la pianificazione degli obiettivi sia correlata, là dove possibile, alla misurazione agli indicatori relativi al lavoro agile, insieme agli indicatori più generali sull'organizzazione dell'Ente.

In particolare, per gli smart workers occorrerà:

prevedere orizzonti temporali differenziati (obiettivi settimanali mensili, bimestrali, semestrali, ecc.)

specificare il grado di "engagement" inteso come contributo e responsabilizzazione del lavoratore: sarà necessario cioè declinare obiettivi specifici, da ricondurre agli obiettivi a cui il dipendente è associato all'interno del PEG.

Inoltre, la programmazione fluida e gli esiti del monitoraggio dovranno essere oggetto di momenti di feedback formali e informali tra il dirigente/ responsabile e il dipendente, soprattutto al crescere del numero di giornate di lavoro agile (*logica del continuous feedback*).

In secondo luogo, con particolare riferimento alla fase di rendicontazione delle attività, queste dovranno poter essere verificate e misurate in modo giornaliero dai responsabili, al fine di rendere possibile l'attuazione dello stesso smartworking .

Competenze

Le competenze trasversali dei Responsabili di Settore e dei Dirigenti comprenderà, a partire dall'entrata in vigore del presente regolamento, una nuova voce che sarà oggetto di valutazione relativamente alla professionalità

<i>Dirigenti –EQ Resp Settore– valutazioni Distance Manager</i>
Capacità di gestire un gruppo a distanza sfruttando le tecnologie informatiche e la comunicazione.
Comportamenti osservati
<ul style="list-style-type: none">• Aggiorna le proprie competenze digitali, promuove lo sviluppo e la costruzione di nuove competenze digitali nei suoi collaboratori• Utilizza gli strumenti tecnologici disponibili per ottimizzare la collaborazione e la comunicazione a distanza• Coordinare le attività in maniera condivisa e fa circolare la conoscenza e le informazioni nel gruppo di lavoro

Anche le competenze trasversali del personale non apicale dovrà essere integrato, dall'entrata in vigore del presente regolamento con la nuova voce denominata "Smart working".

<i>Dipendenti – Smart working</i>
È la capacità di assumersi la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro, avendo consapevolezza delle attività da portare a termine e degli obiettivi da realizzare.
Comportamenti osservati
<ul style="list-style-type: none">• Organizza il proprio lavoro con le modalità necessarie per perseguire e realizzare gli obiettivi assegnati• Conosce le potenzialità della collaborazione a distanza e approfondisce continuamente la conoscenza degli strumenti digitali.• Mette a disposizione del proprio gruppo di lavoro casi d'uso e buone pratiche per migliorare l'utilizzo.

Tali tipi di valutazione dovranno costruire necessaria integrazione al Sistema di Valutazione interno comunale.