

COMUNE DI SORGA'
PIANO OPERATIVO
LAVORO AGILE 2023-2025

Comune di SORGA'

PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE 2023-2025

PIAO 2023-2025

SEZIONE: Piano Organizzativo del Lavoro Agile

PREMESSA

Il presente Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) rappresenta una sezione del PIAO 2023-2025

Obiettivi del POLA sono:

1. Fotografare il contesto, lo stato di attuazione e sviluppo.
2. individuare 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;
3. definire le misure organizzative;
4. individuare i requisiti tecnologici;
5. elaborare i percorsi formativi del personale;
6. identificare 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.

La realtà amministrativa si caratterizza per l'assenza, fino ad inizio 2022, della connessione in banda larga, e nella precarietà dei collegamenti preesistenti, che ha limitato l'attività sulle banche dati pubbliche e resa impossibile l'attivazione del lavoro agile, a zero sia nel 2020 che nel 2021.

Nel Piano della Performance gli indicatori, sui singoli obiettivi, sono già stati adeguati alla verifica degli standard quantitativi e qualitativi raggiungibili attraverso lo smart working per i dipendenti ad essi assegnati.

PARTE 1 LIVELLO ATTUAZIONE E SVILUPPO

L'Amministrazione ha in progetto la digitalizzazione dell'intero iter delle determine, delibere di giunta e di consiglio il processo di liquidazione delle fatture entro il 31.12.2021.

Criticità si riscontra in alcuni servizi i cui archivi non sono completamente digitalizzati.

PARTE 2 MODALITÀ ATTUATIVE DEL POLA

Le modalità attuative del lavoro agile saranno determinate in un regolamento nel quale saranno identificate le condizioni, le regole, i principi per consentire ai responsabili di individuare le specifiche attività per ogni settore da potersi svolgere in futuro in Lavoro Agile.

Nel POLA, quindi, l'amministrazione dettaglia nello specifico le modalità con le quali per gli anni di riferimento si possono realizzare in lavoro agile. Essendo inserito nel Piano della Performance è quindi possibile identificare fino al livello dei singoli obiettivi le attività realizzabili anche in Lavoro Agile.

La attività che si possono svolgere in lavoro agile sono già state identificate dai singoli dirigenti con precedenti atti, suscettibili di aggiornamento.

Oltre alle modalità attuative del POLA come sopra dettagliate, con il presente documento e ai fini della programmazione del triennio 2023-2025 si intendono individuare le seguenti ulteriori modalità attuative riferite a specifici obiettivi del Piano della Performance.

A tal fine, in ogni obiettivo del Piano della Performance viene rilevato con apposite caselle:

- se l'obiettivo è realizzabile anche in smart working;
- quali dipendenti lo svolgono in lavoro agile;
- quali indicatori costituiscono le modalità di misurazione in caso di attività in smart working.

Per quanto riguarda la correlazione tra gli obiettivi e la scheda di valutazione dei singoli dipendenti, svolgere le attività in lavoro agile non comporta una modifica del punteggio massimo raggiungibile dal singolo dipendente. Pertanto, gli indicatori specifici dello smart working introdotti per ogni obiettivo, utilizzano lo stesso punteggio minimo/massimo identificabile per le attività svolte in presenza.

PARTE 3 MISURE ORGANIZZATIVE

A livello organizzativo, ogni responsabile è direttamente responsabile degli obiettivi proposti ed a lui assegnati e della capacità di svolgimento e raggiungimento degli stessi da parte dei dipendenti a lui assegnati.

Spetta quindi al responsabile individuare tra i dipendenti a lui assegnati e/o che ne abbiano fatto richiesta quelli da adibire alla specifiche attività in Lavoro Agile anche in base ad eventuali principi di rotazione.

Il responsabile dovrà tenere conto di tutte le regole vigenti nel tempo anche con riferimento ad eventuali situazioni di precedenza e in un'ottica di benessere organizzativo individuale e generale.

Il responsabile fissa e tiene traccia di incontri periodici anche a distanza con i lavoratori in Lavoro Agile al fine di monitorare l'andamento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.

PARTE 4 SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Le attività e i relativi obiettivi previsti dal presente documento realizzabili attraverso il Lavoro Agile sono già compatibili con la strumentazione a disposizione dei dipendenti destinati alle medesime attività.

Si ritiene che per il migliore raggiungimento degli obiettivi del Piano della Performance realizzabili anche in Lavoro Agile è necessario implementare le attuali strumentazioni nel seguente modo:

- attivazione in cloud di uno strumento per la produttività personale condiviso e relativa integrazione
- nuovo centralino telefonico in cloud con funzionalità di connessione e disconnessione su smartphone individuale
- attivazione delle istanze on-line per l'erogazione di parte dei servizi da remoto

PARTE 5 MISURAZIONE DEI RISULTATI

Le attività dei dipendenti, che siano in presenza o in smart working sono oggetto di misurazione con riferimento ai criteri e parametri individuati dal d.lgs. 150/2009 e del vigente sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti.

Dal ciclo 2021 il sistema di valutazione è integrato riferendo la “performance organizzativa” sul dato fornito in apposito campo dalla relazione sulla performance, dato riferito al raggiungimento in percentuale degli obiettivi di settore.

Con particolare ma non esclusivo riferimento al lavoro agile, il Piano della Performance di cui il presente documento fa parte, prevede che:

- Ogni obiettivo sia correlato a specifici indicatori di efficienza, efficacia, economicità;
- Ogni obiettivo prevede i medesimi indicatori per le attività che possono essere svolte in presenza od in lavoro agile, ovvero in parte nelle diverse modalità;
- Ogni obiettivo sia articolato con l'esatta individuazione dei dipendenti che partecipano e del grado al suo raggiungimento;
- Non vi sia discriminazione di punteggio massimo raggiungibile sulla valutazione a seconda che le attività vengano svolte in presenza o a distanza.

Rimangono valide le regole già in vigore per l'individuazione degli indicatori e degli standard di riferimento.