



COMUNE DI SONDRIO

PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE PER IL TRIENNIO 2021-2023

ai sensi art. 14 l. n. 124/2015 come modificato dall'art. 263 d.l. n. 34/2020 conv. con l. n. 77/2020

Sezione del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance approvato con deliberazione di giunta comunale n. del

SOMMARIO

Premessa	Pag. 3
Riferimenti normativi	Pag. 3
Scopo e articolazione del POLA	Pag. 4
Livello di attuazione e sviluppo	Pag. 4
Modalità attuative	Pag. 9
Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile	Pag. 10
Programma di sviluppo del lavoro agile	Pag. 10
Aggiornamento del POLA	Pag. 13

Premessa

Il Comune di Sondrio da marzo 2020 ha avviato il lavoro agile, a seguito dell'entrata in vigore della normativa emergenziale in materia di prevenzione del contagio da coronavirus. Si è trattato del primo ricorso a tale forma di lavoro.

Grazie a questa esperienza il Comune di Sondrio ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi. Su tali basi si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile che si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano Esecutivo di Gestione, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal comma 3-bis dell'art 169 del Decreto Legislativo n. 267/2000 il quale stabilisce, fra l'altro, che il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sia unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 come modificato dall'art. 263 comma 4-bis del d. l. n. 34/2020 convertito con l. n. 77/2020. A seguito dell'emanazione di misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso l'adozione di ulteriori strumenti, anche contrattuali, si provvederà ad adeguare il presente documento.

Riferimenti normativi

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano dalla legge n. 81/2017 che agli articoli da 18 a 24 ha delineato un quadro normativo di massima sul quale si sarebbero dovuti innestare livelli subordinati di normazione, che però sono mancati, sia a livello regolamentare che di contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Ad esempio, nel CCNL del 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali, il lavoro agile è stato oggetto di un mero auspicio nella dichiarazione congiunta n. 2 e di una menzione nell'art. 6 dedicato all'organismo paritetico per l'innovazione. Solo con la normativa emergenziale ha avuto un impulso significativo. I riferimenti normativi attuali sono:

- art. 14, l. n. 124/2015 e s.m.i.;
- art. 87, comma 1 lett. b) e comma 2, del d. l. n. 18/2020 conv. con l. n. 27/2020 e s.m.i.;
- art. 263 d.l. n. 34/2020 conv. con l. n. 77/2020;
- D.M. Ministro per la Funzione Pubblica in data 19/10/2020;

- D.M. Ministro per la Funzione Pubblica in data 09/12/2020;
- D.M. Ministro per la Funzione Pubblica in data 23/12/2020.

Scopo e articolazione del POLA

In considerazione di quanto illustrato nelle premesse e dei riferimenti normativi richiamati, il POLA del Comune di Sondrio, si presenta snello e votato al ruolo di programmazione del lavoro agile, e non di programmazione degli obiettivi che invece sono inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano della Performance del Comune.

L'articolazione del POLA, mutuata dalle linee guida approvate con il citato D.M. 09/12/2020, è composta da quattro parti:

- Livello di attuazione e sviluppo;
- Modalità attuative;
- Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile;
- Programma di sviluppo del lavoro agile;

che saranno affrontati nei paragrafi successivi.

Livello di attuazione e sviluppo

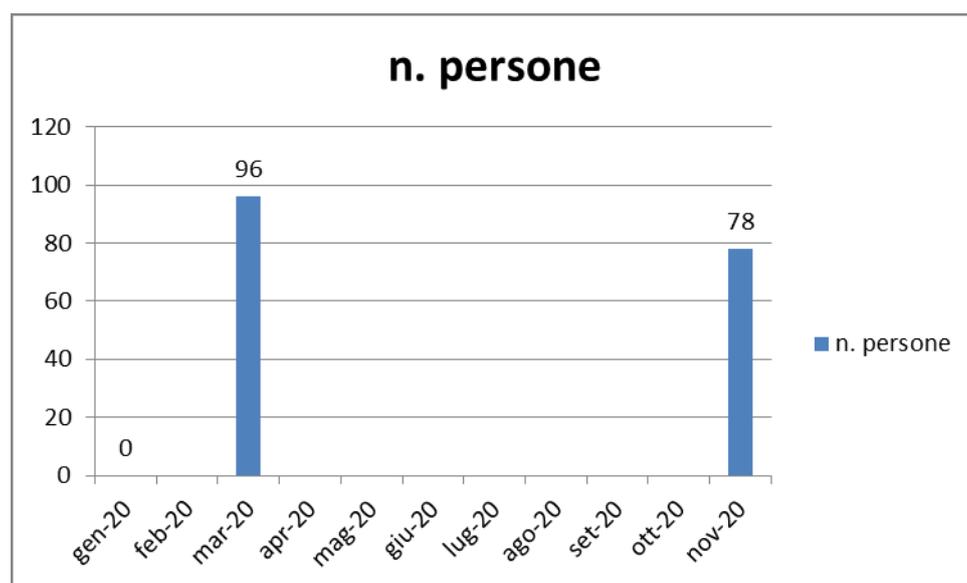
Il Comune di Sondrio nel periodo emergenziale del 2020 ha previsto il lavoro agile per n. 96 dipendenti. Il collocamento in lavoro agile è stato preceduto da apposita mail indirizzata a ciascun dipendente con la quale veniva comunicata l'intenzione di collocazione in lavoro agile e le condizioni per lo svolgimento del lavoro, con particolare riferimento alle informative in materia di sicurezza predisposte dall'INAIL, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'Agenzia per l'Italia Digitale. Alla risposta positiva per accettazione da parte del lavoratore è seguito il collocamento in lavoro agile. La durata del lavoro è stata indicata convenzionalmente in misura pari alla giornata ordinaria di lavoro, con la stessa valorizzazione oraria di un giorno di ferie. Sono state individuate tre tipologie di lavoro agile, a seconda delle dotazione tecnologica del singolo dipendente:

- A) lavoro agile con pc e accesso alla VPN del Comune;
- B) lavoro agile con solo accesso alla posta elettronica da remoto senza accesso alla VPN;
- C) lavoro agile con attività di formazione, anche solo tramite smartphone.

L'andamento del lavoro agile risulta dalla tabella seguente

Periodo	gen-20	mar-20	nov-20
n. persone	0	96	78

e dal relativo grafico



Nel grafico si evidenzia l'evoluzione nel corso dell'anno, partendo dalla situazione pre-emergenziale a gennaio 2020 (0 persone), con un primo picco coincidente con il mese di marzo (96 persone) e con la stabilizzazione del dato a novembre (78 persone).

Il Comune di Sondrio è organizzato in 4 settori ed un Servizio non direttamente dipendente da un settore (Polizia Locale). Risultano in servizio alla data del 01/01/2021 n. 155 dipendenti a tempo indeterminato distribuiti come segue:

	Di- pen- denti
Comune	155
Fin. Cult.	39
Istit.	25
Persona	41
Pol. Loc.	15
Tecnici	35

I 4 settori sono articolati al loro interno in n. 16 servizi e, in alcuni casi, in unità organizzative. I servizi, a loro volta, possono essere articolati in uffici.

Nei richiamati criteri per il lavoro agile, a seguito di apposita ricognizione i dirigenti e il Comandante della Polizia Locale hanno individuato con riferimento alcune attività che non possono essere svolte in lavoro agile. I dati aggiornati alla data del 01/01/2021 sono i seguenti:

- attività di polizia locale: n. 15 persone con diversi profili;
- attività di esecuzione di manutenzioni, interventi e servizi che possono essere svolti solo in presenza (n. 12 esec. tecn., n. 4 esec. di cucina, n. 5 esec. ausiliari, n. 1 aus. socio assist.) per un totale di 22 persone;
- attività dei servizi educativi asilo nido: n. 9 educatrici.

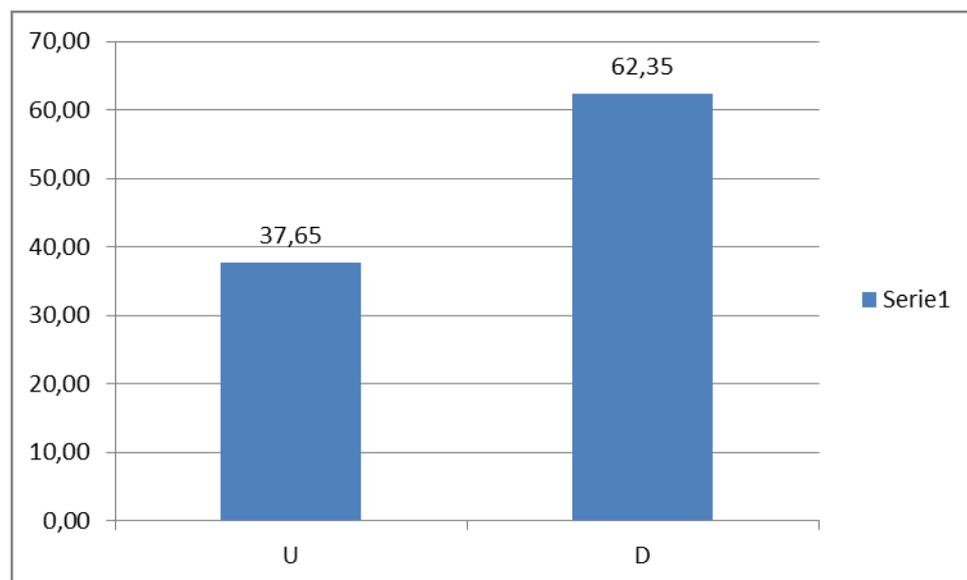
Il totale dei dipendenti interessati a queste attività è pari a 46.

Alla data del 01/01/2021 i dipendenti sono 162, compreso il personale con contratto a tempo determinato.

La distribuzione per genere è la seguente:

totale	U	D
162	61	101

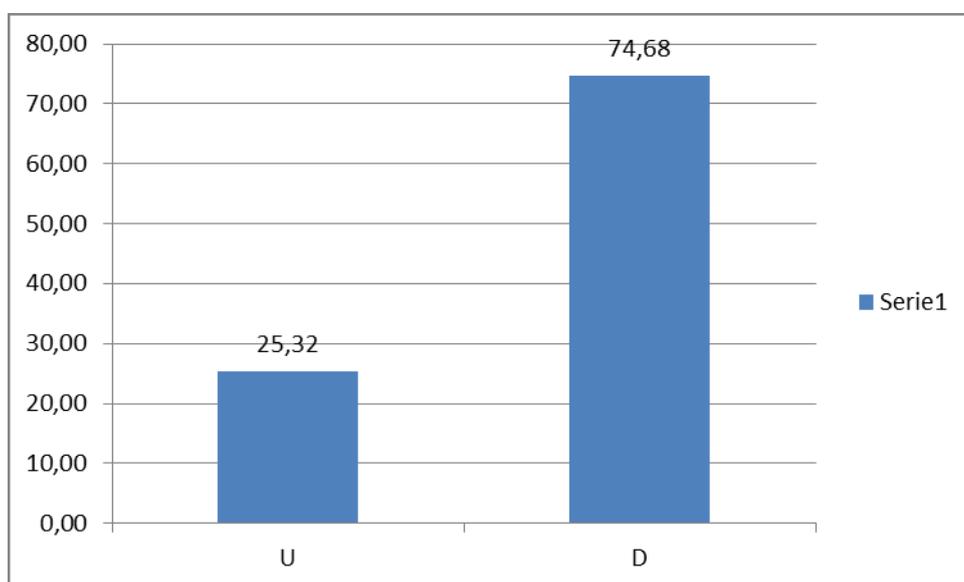
con la proporzione percentuale rappresentata nel grafico seguente



Circa il personale in lavoro agile, la distribuzione per genere è la seguente:

totale	U	D
79	20	59

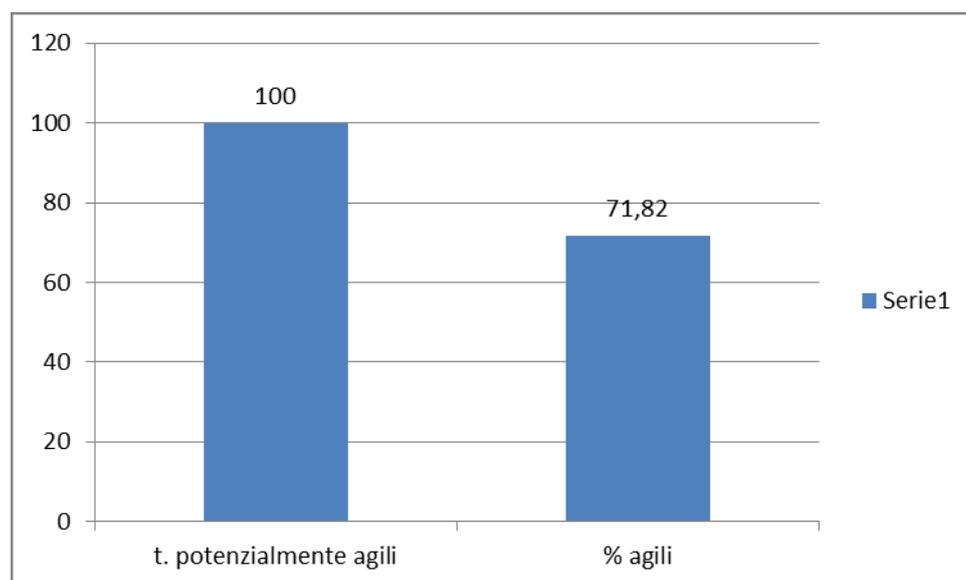
con la proporzione percentuale rappresentata nel grafico seguente



Circa il rapporto tra persone che possono lavorare in modalità agile e persone che svolgono il lavoro agile la situazione è quella risultante dalla seguente tabella

t. potenzialmente agili	110
t. agili	79

con la proporzione percentuale rappresentata nel grafico seguente



Le tabelle e i grafici evidenziano il totale dei dipendenti per ogni struttura organizzativa comunale e la relativa ripartizione percentuale per genere. Sul totale, gli uomini rappresentano il 37,65% e le donne il 62,35%. Il personale in lavoro agile è pari a 79 persone. Le donne rappresentano il 74,68% di questo totale e gli uomini il 25,32%. Considerando che le persone che prestano la propria attività necessariamente in presenza sono 52 (inclusi il personale a tempo determinato), emerge che i dipendenti che potenzialmente possono lavorare agilmente sono 110. Pertanto, avendo 79 persone in lavoro agile il rapporto percentuale è pari al 71,82% della platea potenziale.

Il percorso per l'individuazione dei lavoratori al momento in lavoro agile è stato quello degli interPELLI, così come previsto dai criteri per il lavoro agile, approvati dalla giunta comunale con deliberazione n. 217 del 28/10/2020 a seguito del confronto con le organizzazioni sindacali.

Modalità attuative

In relazione ai dipendenti che possono svolgere il lavoro agile, risulta oltremodo difficile separare le attività che possono essere svolte in lavoro agile da quelle che non possono essere svolte in lavoro agile. Ciò perché nell'arco della stessa giornata lavorativa sono possibili entrambe tali attività.

Allo scopo di salvaguardare la crescita professionale è altresì rilevante assicurare l'aggiornamento reciproco tra le persone del medesimo servizio, mantenendo una continuità in presenza di tutto il personale del servizio per alcuni giorni della settimana.

Altro punto fondamentale è garantire che il ricorso al lavoro agile tenda ad assicurare i livelli qualitativi, quantitativi e temporali di erogazione del servizio ottenibili con il ricorso al lavoro in presenza. In particolare il recente d. l. n. 76/2020 nel modificare l'art. 263 ha subordinato il ricorso al lavoro agile alla *“condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.”*

Ciò premesso, si ritiene tuttavia che il lavoro agile possa essere effettuato attraverso una rappresentazione in giornate lavorative, come espressione sintetica della quantità di attività che possono essere svolte con tale modalità.

La regolamentazione di dettaglio delle modalità attuative è contenuta nella specifica normativa di settore, e, in sua assenza, nei criteri approvati con apposito atto.

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

I soggetti coinvolti nel lavoro agile sono tutti coloro che a vario titolo operano all'interno del Comune, ciascuno per la parte di competenza, a partire dagli Amministratori che sono chiamati ad approvare il POLA. Particolare importanza nella facilitazione del lavoro agile riveste la formazione per la quale si rinvia al paragrafo "Programma di sviluppo del lavoro agile".

Programma di sviluppo del lavoro agile

Nel presente paragrafo sono illustrate le c.d. condizioni abilitanti:

- salute organizzativa e sistema di misurazione e valutazione della performance;
- salute professionale;
- salute digitale;
- aspetti economici-finanziari.

Per quanto riguarda la salute organizzativa e il sistema di misurazione e valutazione della performance, il Comune di Sondrio ha introdotto da molti anni tale strumento di lavoro. In base ai documenti adottati dal Comune (in particolare dalle relazioni sulle performance) risulta che la performance viene intesa come il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Annualmente la giunta comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione che include come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal comma 3-bis dell'art 169 del Decreto Legislativo n. 267/2000 il piano della performance.

Il ciclo di gestione della performance seguito dal Comune di Sondrio, in base all'art. 4 del decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Il Piano Esecutivo di Gestione è diviso in due parti come di seguito descritto:

- Parte I: Piano degli Obiettivi Strategici di Gestione;
- Parte II: Piano degli Obiettivi di miglioramento ed attività ordinarie.

Ogni programma è composto da più progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire. Per ogni obiettivo sono previsti i riferimenti ai dipendenti delle diverse articolazioni della struttura comunale, che pertanto lavorano per obiettivi e ai dipendenti sono altresì attribuiti comportamenti organizzativi attesi, oggetto di valutazione annuale.

Sono documenti del Piano delle Performance:

- il Documento unico di programmazione (DUP) e piano degli indicatori approvato dal Consiglio comunale;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato dalla giunta comunale;
- il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) approvato dalla giunta comunale.

In sedi di approvazione del PEG la giunta comunale, fra tutti i programmi e progetti presenti, individua una serie di programmi ritenuti strategici per l'intero comune. Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientra fra gli indici per la valutazione della performance del Comune. Per un'illustrazione più compiuta si rinvia alle relazioni sulla performance pubblicate sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Per quanto riguarda la salute professionale, particolare rilievo assume la formazione, per tutti i dipendenti soprattutto nei seguenti due ambiti:

- rafforzamento delle competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autoorganizzazione);
- rafforzamento delle competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie).

Per ciascuno di tali due ambiti le attività andranno differenziate in funzione del livello di responsabilità atteso per la posizione lavorativa ed erogate sia con modalità del corso/seminario sia del Know-How Sharing.

Le leve di miglioramento previste per il triennio 2021-2023 sono quelle indicate nella seguente tabella:

Azione	2021	2022	2023
Corsi in presenza/on line rivolti a tutti i dipendenti	1 corso	1 corso	1 corso
Corsi on line su specifiche tematiche legate all'uso delle tecnologie informatiche	1 corso per almeno il 60% dei dipendenti	1 corso per almeno il 60% dei dipendenti	1 corso per almeno il 60% dei dipendenti
Creazione di una bacheca condivisa per il Know-How Sharing	Creazione della bacheca e sua alimentazione	Implementazione	Implementazione

Per quanto riguarda la salute digitale sono rilevanti:

- assenza/presenza di intranet;
- assenza/presenza di VPN;
- assenza/presenza applicativi utilizzabili da remoto;
- utilizzo firma digitale e spid personale;
- servizi e processi digitalizzati;
- dotazione pc portatili per i lavoratori agili;
- soluzioni telefoniche per i lavoratori agili (ad es. VOIP).

Le leve di miglioramento previste per il triennio 2021-2023 sono quelle indicate nella seguente tabella:

Condizione abilitante	2020	2021	2022	2023
presenza di intranet	SI'	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
presenza di VPN	SI'	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
presenza applicativi utilizzabili da remoto	NO	Analisi sull'introduzione	Introduzione	Mantenimento
utilizzo firma digitale e spid personale	SI'	Implementazione	Mantenimento	Mantenimento
servizi e processi digitalizzati	SI'	Implementazione	Implementazione	Implementazione
dotazione pc portatili per i lavoratori agili	NO	Introduzione	Implementazione	Mantenimento
soluzioni telefoniche per i lavoratori agili (ad es. VOIP)	SI'	Analisi sull'introduzione	Introduzione	Mantenimento

Per quanto riguarda gli aspetti economici-finanziari, gli stessi sono in funzione delle risorse disponibili per ciascun esercizio finanziario sul bilancio pluriennale approvato.

Aggiornamento del POLA

Il POLA sarà aggiornato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione con le tempistiche previste per il PEG.