



PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE (P.O.L.A.)

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha trovato pieno riconoscimento nella **legge 7 agosto 2015, n. 124**, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” che, all'art. 14, rubricato “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti che ne facciano richiesta, di avvalersi di tali modalità, garantendo che, i dipendenti che se ne avvalgono, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il contesto normativo, in materia di lavoro agile, si è aggiornato con la **legge 22 maggio 2017, n. 81**, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, applicabile in quanto compatibile, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. In particolare il Capo II della predetta legge, contiene le disposizioni che, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo fra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Appena qualche giorno dopo l'adozione della legge n. 81/2017, è stata emanata dalla Presidenza del

Consiglio dei Ministri, Ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 3 della legge n. 124/2015, la **Direttiva 1° giugno 2017, n. 3**. La Direttiva fornisce gli indirizzi per l'attuazione delle disposizioni richiamate attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida che sono parte integrante della predetta Direttiva, contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Anche il Parlamento Europeo nelle sue Risoluzioni più recenti ha sottolineato l'importanza delle politiche finalizzate alla conciliazione tra lavoro e vita familiare e privata.

La **Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015** sulla "Strategia dell'UE per la parità tra donne e uomini dopo il 2015", ha sottolineato l'importanza di modalità di lavoro flessibili per la conciliazione tra vita familiare e professionale e la necessità di incentivare lo scambio delle migliori prassi esistenti.

Mentre, con la successiva **Risoluzione del 13 settembre 2016** sulla "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", il Parlamento Europeo ha individuato nel "lavoro agile" lo strumento imprescindibile per ottenere maggiore conciliazione e produttività.

Il Parlamento Europeo partendo dalla considerazione che politiche di conciliazione ben progettate ed attuate devono essere considerate come un miglioramento essenziale dell'ambiente di lavoro, in grado di creare buone condizioni lavorative e benessere a livello sociale e professionale, ha individuato, tra gli strumenti finalizzati alla realizzazione di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il "*lavoro agile*", sostenendolo, quale approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

L'evoluzione dell'epidemia da COVID-19 ha richiesto vari interventi d'emergenza al fine di contrastarne la diffusione, nonché regolarne le conseguenze anche sotto il profilo giuslavoristico.

Si fa riferimento, in particolare al **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 marzo 2020** recante le ulteriori disposizioni attuative del decreto legge n. 6/2020, citato e, in particolare l'art. 4, comma 1, lett. a), che, tra le ulteriori misure da applicare sull'intero territorio nazionale, in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha previsto la possibilità per i datori di lavoro di applicare, ad ogni rapporto di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile disciplinata dagli artt. 18 e ss. della legge n. 81/2017, citata.

Ma è con il **decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n.**

27 recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” e, in particolare con l'art. 87, che viene disposto che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Successivamente con il **decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77**, recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” e, in particolare con l'art. 263, viene modificato l'art. 14, comma 1 della legge n. 124/2015, richiamata con l'introduzione del POLA – Piano organizzativo di lavoro agile.

Il nuovo art. 14 della legge n. 124/2015 prevede che *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua 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, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”*.

In data **24 luglio 2020** è stato sottoscritto tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le organizzazioni sindacali il **Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui**

luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", nel quale le parti si impegnano, tra l'altro, a proseguire il percorso di confronto in materia di lavoro agile.

In data **19 ottobre 2020** il Ministro per la Pubblica amministrazione, ritenuto necessario fornire un quadro ricognitivo organico della disciplina sul lavoro agile nell'emergenza, ha adottato apposito decreto recante ulteriori indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico al concreto evolversi della situazione emergenziale.

Con **decreto del 9 dicembre 2020** il Ministro per la Pubblica amministrazione ha adottato le linee guida sul Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di *performance*.

Con **decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183**, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea", che all'art. 19, rubricato *Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19*, ha prorogato i termini previsti dall'art. 263 del decreto legge n. 34/2020, richiamato, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021. Pertanto il lavoro agile nella pubblica amministrazione viene prorogato fino al 31 marzo 2021.

In data **20 gennaio 2021**, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha prorogato le disposizioni di cui al citato decreto del 19 ottobre 2020 fino al 30 aprile 2021. Successivamente, il **decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52** (c.d. Decreto Riaperture) recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", ha disposto la proroga dello stato di emergenza al 31 luglio 2021 (art. 10, comma 1) e i termini a esso correlati come espressamente indicati nell'Allegato 2 al Decreto (art. 11). In particolare, viene esteso al 31 luglio 2021 il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello *smart working* di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77. Con **decreto legge 30 aprile 2021, n. 56**, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", viene ridotta al 15% la misura minima di attività da svolgere in lavoro agile per le amministrazioni che adottano il POLA. In particolare, l'art. 1, comma 2 del decreto citato ha modificato l'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 nei termini seguenti: "[...] Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure

organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e 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 [...]". Il medesimo decreto ha modificato, altresì, l'art. 263 del d.l. 34 del 2020, eliminando - nell'ambito del perdurante contesto emergenziale - la soglia minima del 50% precedentemente prevista per l'applicazione del lavoro agile al personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, esaltando al contempo la flessibilità organizzativa di ogni singola Pubblica amministrazione.

Con riguardo al Diritto alla disconnessione, esso ha trovato altresì riconoscimento nell'ambito della **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** recante "Raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione". Il testo prevede che gli Stati membri garantiscano che i datori di lavoro prendano i provvedimenti necessari per fornire ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione, quest'ultima intesa come "il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro".

In Italia, il **decreto legge 13 marzo 2021, n. 30**, convertito con modificazioni con legge 6 maggio 2021 n. 61, all'art. 2, comma 1-ter ha stabilito che: "*Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.*".

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE IN AIFA

L'Agenzia italiana del farmaco, al fine di dare attuazione alle misure previste dall'art. 14 legge n. 124/2015, finalizzate alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, ha adottato con determinazione del Direttore generale, n. 532 del 30 marzo 2018, l'*Atto di indirizzo per l'attuazione di progetti di telelavoro e progetti sperimentali di lavoro agile o smart working in attuazione dell'art. 14 legge 7 agosto 2015, n. 124.*

In data 1° dicembre 2019, all'esito di apposita ricognizione interna, ha avviato il progetto sperimentale pilota di lavoro agile, che ha coinvolto un contingente di 50 unità di personale, ripartito per ciascuna

struttura organizzativa in proporzione alla consistenza dei relativi organici e, comunque, non superiore, per ciascuna struttura organizzativa, al 30% del contingente di personale ad essa assegnato.

L'Agenzia ha organizzato, per il personale ammesso al progetto pilota sperimentale di lavoro agile, una prima sessione di formazione ad hoc (Settembre 2019), inserita in un percorso di formazione sul lavoro agile che ha visto il coinvolgimento, nelle successive sessioni (Ottobre 2019), anche del personale dirigente delle strutture organizzative alle quali era assegnato il personale coinvolto, nonché dei rappresentanti interni delle Organizzazioni Sindacali ed RSU e, dei componenti del Comitato Unico di Garanzia.

A tutti i dipendenti ammessi al progetto pilota è stata fornita la dotazione strumentale aziendale, necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza, consistente in un pc portatile ed uno smartphone, corredati delle applicazioni informatiche necessarie.

Al fine di agevolare l'utilizzo, da parte dei dipendenti, della strumentazione in dotazione, il Settore ICT di AIFA ha organizzato appuntamenti individuali al fine di consegnare la stessa e fornire il necessario supporto.

Tale modalità sperimentale di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione lavorativa allo scopo di favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Alla data del 1° marzo 2020 lavoravano in modalità agile 50 dipendenti, di cui 42 donne e 8 uomini.

Sulla base di tale proficua esperienza, l'AIFA ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria da Covid-19, consentendo al proprio personale, mediante l'adozione della determinazione del Direttore generale n. 255 del 9 marzo 2020, in contemporanea con la dichiarazione di *lockdown* generalizzato, l'applicazione straordinaria del lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa. L'Agenzia in tale delicato momento ha applicato la massima flessibilità per favorire l'accesso straordinario alla modalità di lavoro agile, avendo cura di garantire il regolare svolgimento delle funzioni istituzionali e la continuità amministrativa. Il personale è stato autorizzato ad utilizzare gli strumenti informatici nella propria disponibilità e il Settore ICT dell'Agenzia ha garantito per tutti l'accesso, anche da remoto, alle specifiche aree di intervento e agli applicativi necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa.

Ai fini del presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile, per l'anno 2020, sono stati considerati i dipendenti in servizio, escluso il personale presente con contratto di somministrazione, comando *out*, fuori ruolo e distaccato, per un totale di n. 534.

Con l'art. 87 comma 1, del decreto legge n. 18/2020, il lavoro agile è diventato, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 (dichiarato all'epoca con delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, per 6 mesi), la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Con note interne del Direttore Generale, del 31 maggio (prot. AIFA n. 67126) e del 14 giugno 2021 (prot. AIFA n. 72794), l'Agenzia ha reso aggiornamenti sull'applicazione delle nuove disposizioni previste successivamente all'entrata in vigore del decreto legge n. 56/2021 nonché chiarimenti relativi al Protocollo di rientro del personale in sicurezza, adottato in data 27 ottobre 2020.

Successivamente, alla luce dell'innovato quadro normativo, previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative e RSU, è stato adottato, in data 27 ottobre 2020, il Protocollo di accordo per il rientro in sicurezza dei dipendenti dell'AIFA in ordine all'emergenza sanitaria "da Covid-19". Tale protocollo prevede, tra l'altro, l'applicazione del lavoro agile, a decorrere dal 2 novembre fino al 31 dicembre 2020 (prorogato al 31 marzo 2021 con l'art. 19 del decreto legge n. 183/2020, richiamato), con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020, almeno al 50% del personale impiegato nelle attività compatibili con tale modalità, favorendo, laddove possibile, la più elevata flessibilità.

Particolare attenzione è stata riservata ai lavoratori in condizione di fragilità, riconosciuta dal medico competente, fornendo, in via prioritaria, indicazione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute e per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2.

A seguito dell'applicazione straordinaria della modalità di lavoro agile di cui alla citata Determinazione direttoriale, a far data dal 09/03/2020 sono state abilitate al lavoro agile n. 513 unità di personale che alla data del 30/06/2020 sono aumentate sino ad un numero pari a 554. Alla data del 31/12/2020, le predette unità di personale abilitate al lavoro agile sono ulteriormente aumentate sino a raggiungere n. 574 su 577 unità di personale, incluso il personale presente con contratto di somministrazione.

Il Settore ICT di AIFA ha curato la fornitura della dotazione strumentale aziendale, necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza, mediante la consegna di 40 PC nel periodo maggio – giugno 2020 e la consegna di 267 PC nel periodo 29 ottobre – 31 dicembre 2020.

In vista dell'adozione del presente Piano Organizzativo, è stata acquisita, dai rispettivi Dirigenti di struttura, una relazione *medio tempore* dell'attività resa dal personale in modalità di lavoro agile, dalle quali è emerso un complessivo giudizio soddisfacente, in termini di qualità ed efficienza, delle attività così espletate.

Su tali basi l'Agenzia intende sviluppare il proprio Piano Organizzativo del Lavoro agile che dovrà integrarsi

nel ciclo di programmazione dell’Agenzia attraverso il Piano della Performance, come previsto dal combinato disposto di cui agli artt. 263, comma 4-bis, del decreto-legge n. 34 del 2020 (convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020) e 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Attraverso il POLA l’Agenzia perseguirà l’obiettivo, da un lato, di garantire la produttività, conciliando dei tempi di vita e di lavoro, e, dall’altro, di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Con determinazione del Direttore generale n. 25 dell’8 gennaio 2021, è stato istituito un apposito gruppo di lavoro composto da dipendenti dell’Amministrazione e componenti individuati dal Comitato Unico di garanzia, al quale è attribuito il compito di operare con il tavolo tecnico avviato con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e RSU, per l’attuazione delle misure previste in argomento e di provvedere, inoltre, all’aggiornamento dell’atto di indirizzo adottato con determinazione del Direttore generale n. 532/2018.

Il presente Piano Organizzativo di Lavoro agile, quindi, è volto a regolamentare l’applicazione del lavoro agile successivamente alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19.

PARTE 2

MODALITÀ ATTUATIVE

A) Gli obiettivi del Piano organizzativo lavoro agile

In attuazione delle disposizioni richiamate in premessa, l’Agenzia intende regolamentare l’applicazione del lavoro agile, successivamente alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 in base ai requisiti di compatibilità di seguito descritti.

Con l’adozione a regime del POLA l’Agenzia si pone l’obiettivo, da un lato, di garantire la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e, dall’altro, di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica e 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.

Il lavoratore agile espleta giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, con una equilibrata

flessibilità e comunque con una tendenziale presenza in sede di tre giornate su cinque per ciascuna settimana lavorativa.

In adesione alle Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), pubblicate sul sito istituzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Agenzia intende promuovere:

- a) la flessibilità e l'autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- b) l'utilizzo di strumenti digitali;
- c) la cultura organizzativa basata sulla collaborazione e ispirata al raggiungimento dei risultati;
- d) il benessere dei dipendenti e l'utilità per l'amministrazione;
- e) la riprogettualità degli spazi di lavoro.

B) Attività espletabili in modalità agile

1. I requisiti affinché l'attività lavorativa possa essere eseguita in modalità di lavoro agile sono i seguenti:

- ✓ l'attività si presta ad essere delocalizzata, almeno in parte, rispetto alla sede ordinaria di lavoro;
- ✓ l'attività si presta ad essere condotta, almeno in parte, in autonomia;
- ✓ l'attività può essere efficacemente condotta con il supporto delle strumentazioni tecnologiche;
- ✓ le comunicazioni inerenti la prestazione lavorativa, sia con interlocutori interni che esterni, possono aver luogo con la medesima efficacia mediante il supporto delle strumentazioni tecnologiche;
- ✓ i risultati conseguiti (sia in termini qualitativi che quantitativi) possono essere monitorati e valutati in maniera accurata per l'attività condotta non presso la sede di lavoro.

2. Le attività che possono essere eseguite in modalità di lavoro agile sono le seguenti:

- ✓ attività di protocollazione atti in entrata e uscita;
- ✓ attività di trasmissione documenti in uscita (a mezzo PEC o a mezzo di posta ordinaria);
- ✓ attività di archiviazione elettronica di documenti e atti;
- ✓ attività di analisi, studio e ricerca;
- ✓ attività di modellazione dei dati e reportistica;
- ✓ gestione progetti ICT;
- ✓ attività di monitoraggio dati e documenti, pertinenti con le competenze delle strutture;
- ✓ redazione di atti giuridico-amministrativi e a contenuto tecnico-scientifico; provvedimenti amministrativi, pareri, atti normativi e circolari, memorie difensive, verbali, procedure operative standard e revisioni delle stesse, presentazioni, dossier e note tematiche, working papers;
- ✓ preparazione di riunioni nazionali ed internazionali (dossier, presentazioni ecc.), nonché

svolgimento delle predette riunioni interne ed esterne, con la presenza degli stakeholders, in virtù delle tecnologie in uso;

- ✓ attività connesse alle ispezioni nazionali ed internazionali, con particolare riferimento alla fase di preparazione e alla stesura di verbali ispettivi, attività di data entry e adempimenti connessi ai Sistemi informativi AIFA e alle attività inerenti la gestione di banche dati;
- ✓ attività di validazione delle domande presentate per i procedimenti ad iniziativa di parte;
- ✓ attività di valutazione della documentazione presentata a corredo dei procedimenti ad iniziativa d'ufficio e ad iniziativa di parte;
- ✓ attività di rassegna stampa e aggiornamento sito istituzionale;
- ✓ attività di informazione sui farmaci agli operatori sanitari e ai cittadini tramite il numero verde;
- ✓ attività di formazione al personale;
- ✓ attività di notifica telematica di provvedimenti amministrativi autorizzativi.

C) Soggetti del lavoro agile



*Si è ritenuto, inoltre, nella fase prodromica all'adozione del presente Piano, procedere ad un utile coinvolgimento con le OO. SS. maggiormente rappresentative e RSU, al fine di acquisire eventuali osservazioni/spunti.

PARTE 3

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'Amministrazione, che deve programmarne l'attuazione tramite il POLA, fotografando una baseline e definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi.

L'AIFA, mediante l'aggiornamento del presente documento e l'adozione dei provvedimenti consequenziali entro la scadenza del periodo emergenziale, ivi inclusa la revisione dei documenti di policy generale sul lavoro agile adottati dall'Agenzia, si propone di attuare nel triennio un efficace programma di sviluppo del lavoro agile.

Nella definizione degli obiettivi e degli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, l'amministrazione svilupperà una programmazione triennale sulla base dei profili relativi alla salute organizzativa, professionale, digitale ed economico-finanziaria.

L'adozione del POLA a pieno regime, in considerazione della disciplina sopravvenuta in materia di lavoro agile, si propone, altresì, di assicurare, in continuità con quanto sperimentato nel periodo emergenziale, il rispetto dei principi di efficienza, efficacia e *customer satisfaction*.

Ai fini del presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile, con particolare riferimento al Programma di sviluppo del lavoro agile per l'anno 2020, sono stati considerati i dipendenti in servizio, escluso il personale presente con contratto di somministrazione, il personale comandato *out*, fuori ruolo e distaccato, per un totale di n. 534.

PARTE 4
PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2019 (colonna per soli fini illustrativi pre-emergenziali)	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDI O Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA							
	Implementazione e consolidamento del lavoro agile	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	SI	SI	SI	SI	SI	
		Monitoraggio del lavoro agile	N.D.	SI	SI	SI	SI	
		Help desk informatico/supporto dedicato al lavoro agile	SI	SI	SI	SI	SI	
		Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	SI	SI	SI	SI	SI	
	SALUTE PROFESSIONALE							
		<i>Competenze direzionali:</i>						
	Sviluppare le competenze del personale in materia di lavoro agile	% dirigenti di struttura che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	77 %	77%	50 %	50 %	50 %	
		% dirigenti di struttura che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100% dirigenti di struttura progetto pilota	100%	100%	100%	100%	
		<i>Competenze organizzative:</i>						
		% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	10 %	80 %	50 %	80 %	90 %	
		% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100% per partecipanti progetto pilota	99,44%	99,25%	99,25%/N. D.	99,25%/N. D.	
		<i>Competenze digitali:</i>						
		% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	40 %	5 %	30 %	50 %	60 %	
% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	100% per partecipanti progetto pilota	100%	100%	100%	100%			
SALUTE DIGITALE								

Implementare i processi di digitalizzazione e di dematerializzazione	n. PC disponibili per lavoro agile	100% per partecipanti progetto pilota	565 notebook	100%	100%	100%	
	% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	100% per partecipanti progetto pilota	88 %	90%	95%	100%	
	lavoratori agili dotati di Sistema VPN	100% per partecipanti progetto pilota	71 %	+ 5% <i>anno precedente</i>	+5% <i>anno precedente</i>	+5% <i>anno precedente</i>	
	n. accessi alla rete intranet	63.670 visite /dipendenti 2019	89.067 visite/ di pendenti 2020	N.D.	N.D.	N.D.	
	% Applicativi consultabili in lavoro agile	95%	95%	100%	100%	100%	
	% Banche dati consultabili in lavoro agile	98%	98%	100%	100%	100%	
	% Firma digitale tra i lavoratori agili	2% per partecipanti progetto pilota	21 %	+ 5% <i>anno precedente</i>	+5% <i>anno precedente</i>	+5% <i>anno precedente</i>	
	% Processi digitalizzati	N.D.*	N.D.*	N.D.*	N.D.*	N.D.*	
	% Servizi digitalizzati	N.D.**	N.D.**	N.D.**	N.D.**	N.D.**	
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA						
Investimenti per l'implementazione e il consolidamento del lavoro agile	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	€ 10.000,00	€ 40.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 15.000,00	
	€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	N.D.	228.070,34 €	+ 10% anno precedente	+ 10% anno precedente	+ 10% anno precedente	
	€ Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	N.D.	165.741 €	+ 10% anno precedente	+ 10% anno precedente	+ 10% anno precedente	
NOTE	* Mappatura dei processi digitalizzati in corso ** Mappatura dei servizi digitalizzati in corso						

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2019 (colonna per soli fini illustrativi pre-emergenziali)	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	QUANTITÀ							
	Estensione del lavoro agile	% lavoratori agili effettivi	9,12%	99,44%	99,25%	>95%	>95%	
		% Giornate lavoro agile	0,22%	55,95%	60%-70%	>40%	>40%	
	QUALITÀ							
	Miglioramento del benessere organizzativo	Livello di soddisfazione sul lavoro agile dei dirigenti di struttura	100% per partecipanti progetto pilota	100% dirigenti di struttura	Relazioni medio tempore	Relazioni medio tempore	Relazioni medio tempore	
		Livello di soddisfazione dipendenti in lavoro agile soddisfatti/ dipendenti in lavoro agile totali	N.D.	N.D.	Molto positiva	Indagini sul benessere	Indagini sul benessere	
		Livello soddisfazione per genere (% donne in lavoro agile soddisfatte; % uomini in lavoro agile soddisfatti)	N.D.	N.D.	82% donne in lavoro agile soddisfatte 83% uomini in lavoro agile soddisfatti *	Indagini sul benessere	Indagini sul benessere	
Soddisfazione per situazione familiare: % dipendenti soddisfatti con figli minori o persone in condizioni che richiedono particolare attenzione		N.D.	N.D.	87% dei dipendenti con figli minori o persone in condizioni che richiedono particolare attenzione *	Indagini sul benessere	Indagini sul benessere		
NOTE	*Dati risultanti dal questionario sul lavoro agile somministrato nel corso del 2021.							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2019 (colonna per soli fini illustrativi pre-emergenziali)	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	ECONOMICITÀ							
	Miglioramento dell'economicità dell'azione amministrativa	Riflesso economico: Riduzione consumi (parametro di riferimento: consumo energia/anno x dipendente)	1.760 kwh (consumo pro capite annuo)	1.748 kwh (consumo pro capite annuo)	N.D.*	Vedi nota**	Vedi nota**	
	EFFICIENZA							
	Miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa	Produttiva: Diminuzione assenze, aumento produttività	N.D.	SI	SI	SI	SI	
		Economica: Riduzione di costi per output di servizio (straordinari)	N.D.	SI	SI	SI	SI	
		Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	N.D.	N.D.	Relazioni medio tempore	Relazioni medio tempore	Relazioni medio tempore	
	EFFICACIA							
Miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa	Quantitativa (quantità erogata o quantità fruita): Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPA)	N.D.	25%	70%	90%	100%		
	Qualitativa (qualità erogata o qualità percepita): Grado di soddisfazione degli stakeholders in merito ai servizi resi dall'Agenzia	N.D.	Sperimentazione in corso in collaborazione con UVP del DFP del progetto sulla "valutazione partecipativa" degli stakeholders	Sperimentazione in corso in collaborazione con UVP del DFP del progetto sulla "valutazione partecipativa" degli stakeholders	Estensione della valutazione partecipativa a 2 ulteriori servizi rispetto all'anno precedente	Estensione della valutazione partecipativa a 3 ulteriori servizi rispetto all'anno precedente		
NOTE	* Dato non disponibile per reperimento in corso di una sede istituzionale aggiuntiva. ** Target aggiornabili all'esito della conclusione della procedura di reperimento della ulteriore sede.							
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO	STATO	FASE DI	FASE DI	FASE DI	FONTE

			2019 (colonna per soli fini illustrativi pre- emergen- ziali)	2020 (baseline)	AVVIO Target 2021	SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	SVILUPPO AVANZATO Target 2023		
IMPATTI	IMPATTO SOCIALE								
	Miglioramento impatto sociale per gli utenti	Positivo per gli utenti	N.D.	N.D.	Implementazione e del progetto di valutazione partecipativa	Implementazione del progetto di valutazione partecipativa	Implementazione del progetto di valutazione partecipativa		
	Miglioramento impatto sociale per i lavoratori	Positivo per i lavoratori: migliore interazione a distanza con i colleghi	N.D.	N.D.	71%	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG		
		Positivo per i lavoratori: riduzione tempo spostamenti casa-lavoro	N.D.	N.D.	Riduzione circa due ore giornaliere (km risparmiati 6820 al giorno)	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG		
		Positivo per lavoratori: conciliazione gestione familiare con attività lavorativa	N.D.	N.D.	85%	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG		
	IMPATTO AMBIENTALE								
	Riduzione impatto negativo sull'ambiente	Positivo per la collettività (minor livello di Emissioni di Co2 per riduzione utilizzo mezzo proprio del dipendente)	N.D.	N.D.	Risparmio totale al giorno: 886,6 kg di CO2	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG		
		Positivo per la collettività: minore quantità di stampe (parametro: n. risme carta A4 ordinate/anno per dipendente)	9,82 risme annue	3,29 risme annue	4 risme annue	3,8 risme annue	3,8 risme annue		
	IMPATTO ECONOMICO								
	Riduzione spese a carico dei lavoratori	Positivo per i lavoratori: risparmio economico per riduzione pendolarismo	N.D.	N.D.	68,58%	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG		

		casa-lavoro					CUG	
IMPATTI INTERNI								
		Miglioramento/Peggioramento salute organizzativa	N.D.	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance	
Miglioramento salute dell'Agenzia		Miglioramento/Peggioramento salute professionale	N.D.	N.D.	<p>Il 51% dei dipendenti dichiara meno stress in <i>smart working</i>;</p> <p>oltre il 70% dei dipendenti dichiara di non aver riscontrato difficoltà relazionali con dirigente e colleghi in <i>smart working</i>;</p> <p>il 79% dichiara di non aver avuto problemi di salute legati allo <i>smart working</i></p>	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG	
		Miglioramento/Peggioramento salute economico-finanziaria	N.D.	N.D.	Il 69% dei dipendenti dichiara risparmi economici legati	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG	

				ai mezzi utilizzati per recarsi in sede*. Il 51% dei dipendenti dichiara di aver avuto aggravii di spesa per utenze domestiche*.			
	Miglioramento salute digitale	N.D.	N.D.	SI	Indagini benessere CUG	Indagini benessere CUG	
NOTE	*Dati risultanti dal questionario sul lavoro agile somministrato nel corso del 2021.						

ESITI DELLE INDAGINI SULLA SODDISFAZIONE DEL PERSONALE RISPETTO ALL'ESPERIENZA DI LAVORO AGILE

Indagine sullo Smart Working per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Powered by  SurveyMonkey

366 risposte su 533 dipendenti AIFA (pari al 69%)

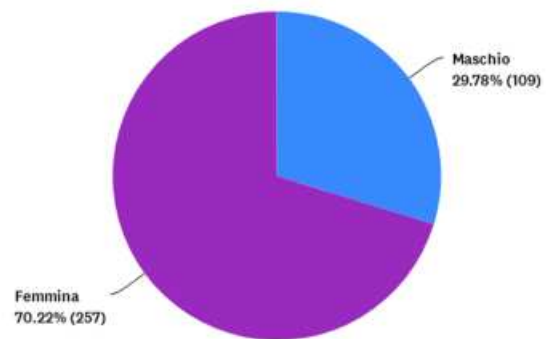
Data di creazione: venerdì 19 marzo 2021

Risposte complete al 31 marzo 2021: 331

Powered by  SurveyMonkey

Sesso

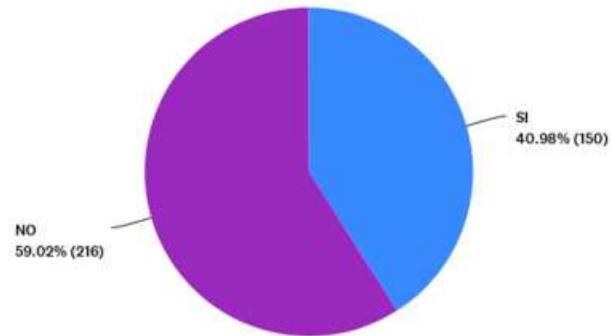
Risposta: 306 Saltate: 0



Powered by  SurveyMonkey

Hai figli minori o in condizioni che richiedono particolare attenzione?

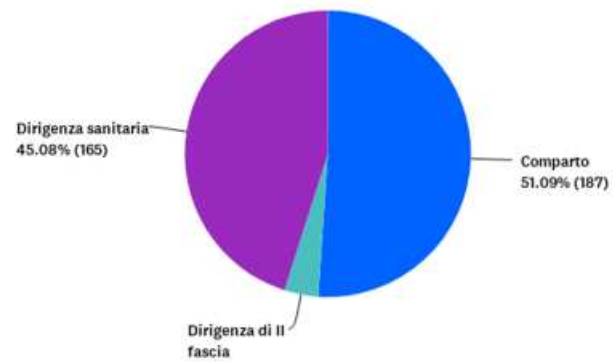
Risposta: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

Appartieni all'area:

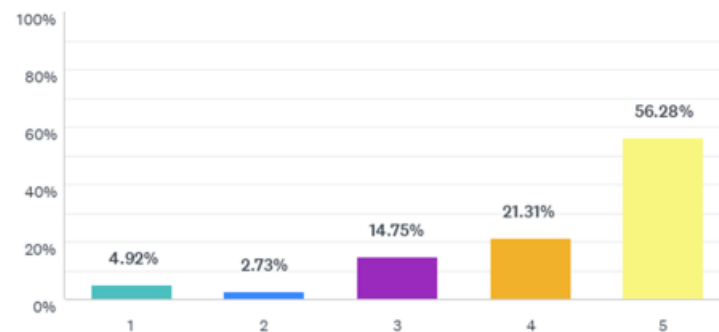
Risposta: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

Per quanti giorni a settimana hai lavorato in modalità smart working durante la pandemia:

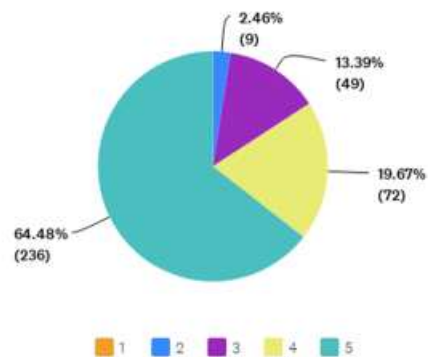
Risposte: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

Su una scala da 1 (per niente) a 5 (completamente) quanto sei riuscita/o a conciliare la gestione familiare con l'attività lavorativa?

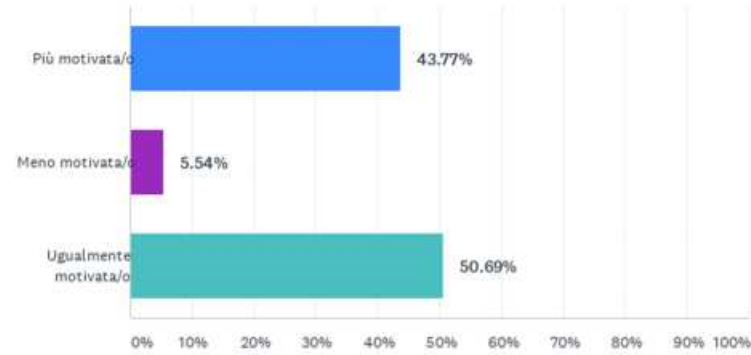
Risposte: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

Lavorare in modalità smart working ti ha resa/o:

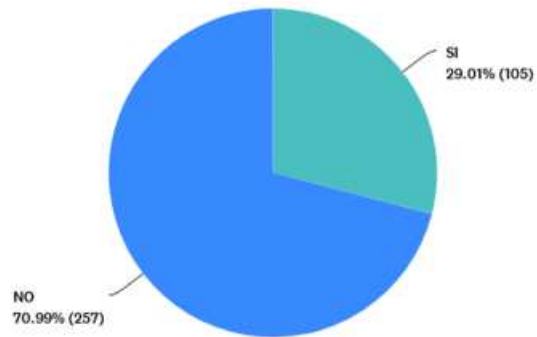
Risposta: 301 Satale: 5



Powered by SurveyMonkey

Lavorare da casa significa anche non avere contatti di persona con i colleghi. Ritieni più difficoltosi i rapporti a distanza con i tuoi colleghi?

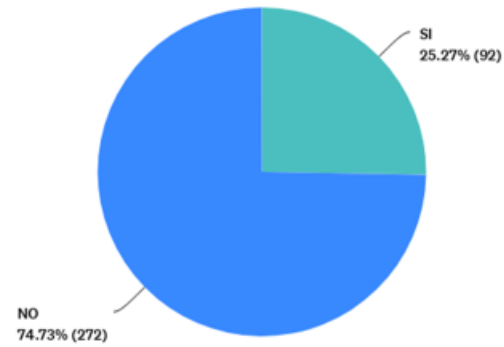
Risposta: 302 Satale: 4



Powered by SurveyMonkey

Lavorare da casa significa anche non avere contatti di persona con i dirigenti. Ritieni più difficoltosi i rapporti a distanza con il tuo dirigente?

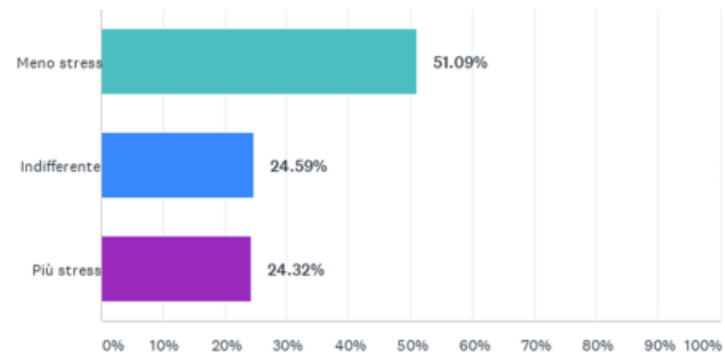
Risposte: 364 Salta: 2



Powered by SurveyMonkey

Lavorare in modalità smart working ha generato:

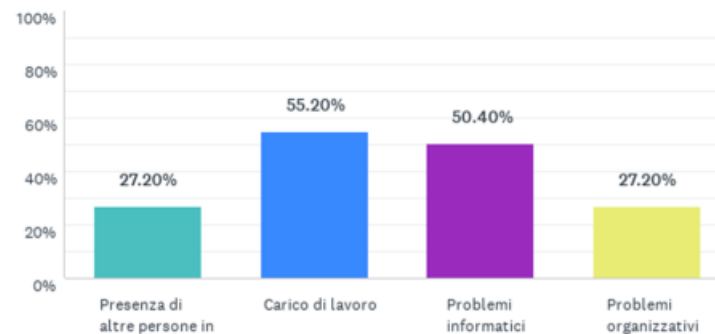
Risposte: 366 Salta: 0



Powered by SurveyMonkey

Se lavorare in modalità smart working ti ha provocato più stress, indica la/le causa/e principale/i:

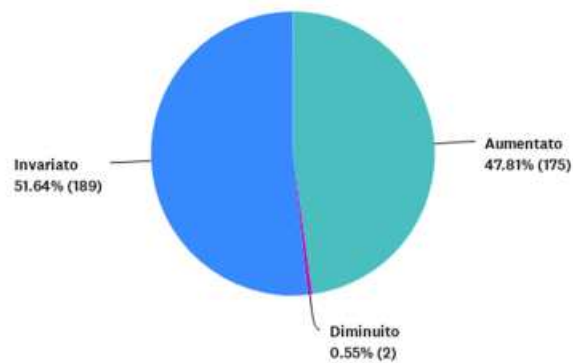
Risposte: 125 Salate: 241



Powered by SurveyMonkey

Ritieni che il carico di lavoro in modalità smart working sia:

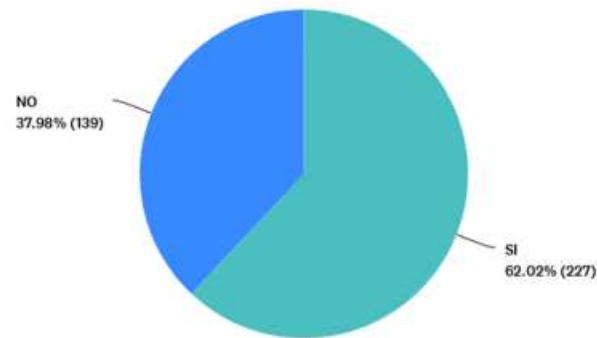
Risposte: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

Sei riuscito a rispettare il tuo diritto alla disconnessione?

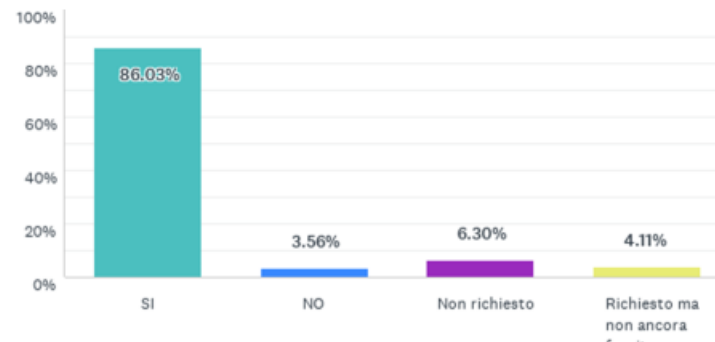
Risposte: 300 Saltate: 0



Powered by SurveyMonkey

AIFA ti ha fornito il PC per lavorare?

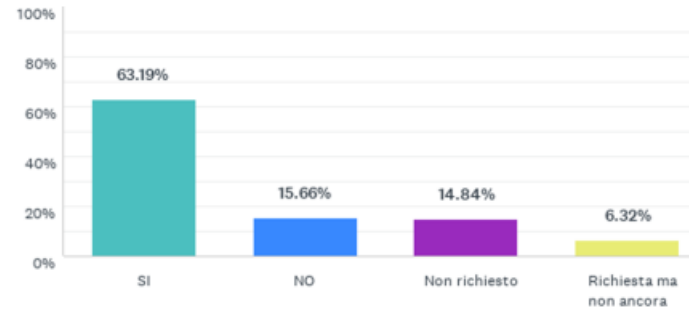
Risposte: 305 Saltate: 1



Powered by SurveyMonkey

AIFA ti ha fornito la VPN?

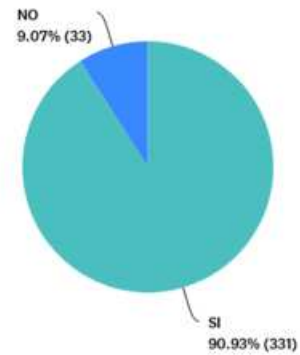
Risposta: 304 Salate: 2



Powered by SurveyMonkey

Ritieni di aver ricevuto sufficienti informazioni per l'utilizzo dei diversi applicativi da casa?

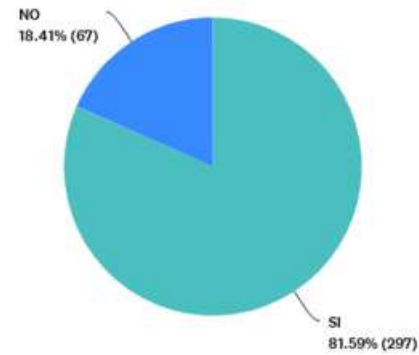
Risposta: 304 Salate: 2



Powered by SurveyMonkey

Sei a conoscenza del fatto che AIFA ha fornito informazioni per poter svolgere in sicurezza il lavoro in modalità smart working relativamente all'attuazione della legge 22 maggio 2017, n.81 in materia di lavoro agile?

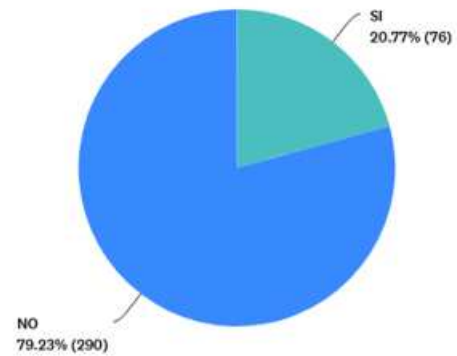
Risposte: 304 Salate: 2



Powered by SurveyMonkey

A seguito del periodo di lavoro in modalità smart working hai riscontrato fastidi/problemi di salute che prima non manifestavi e che ritieni siano correlati allo smart working?

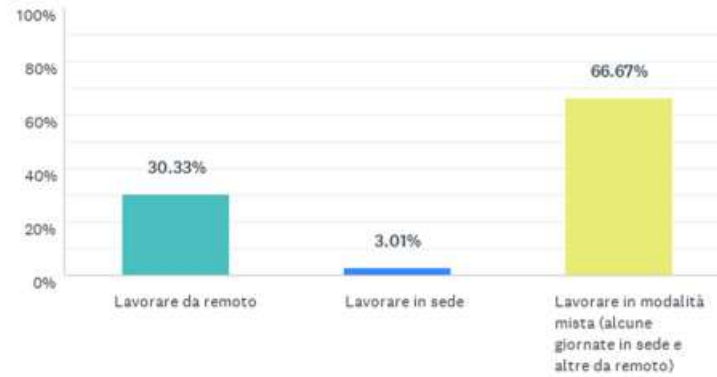
Risposte: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

Potendo scegliere, preferiresti:

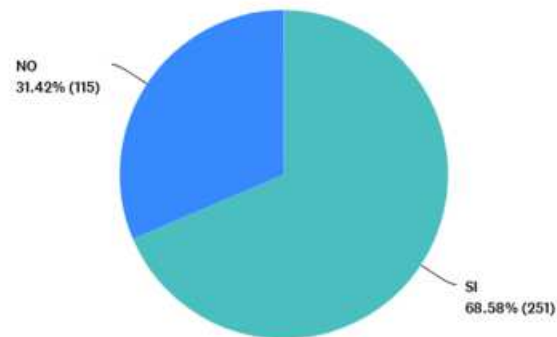
Risposta: 306 Salata: 0



Powered by SurveyMonkey

Durante lo smart working hai riscontrato risparmi economici (abbonamenti autobus, treni, parcheggi ecc.)?

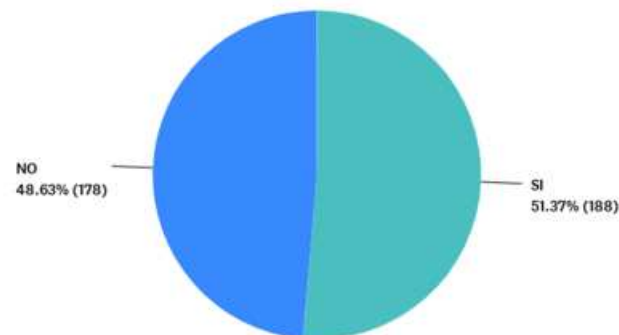
Risposta: 306 Salata: 0



Powered by SurveyMonkey

Durante lo smart working hai riscontrato aggravamenti di spesa (utenze domestiche, connessione internet, toner ecc.)?

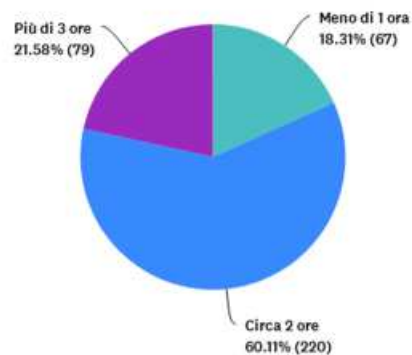
Risposta: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

Pensando ai tuoi spostamenti per recarti in AIFA, durante lo smart working quanto tempo hai risparmiato al giorno?

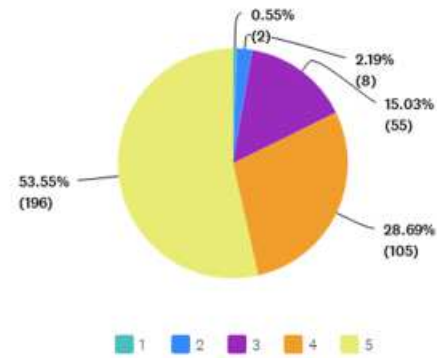
Risposta: 306 Salate: 0



Powered by SurveyMonkey

In una scala da 1 (molto negativa) a 5 (molto positiva) valuta l'esperienza dello smart working

Risposta: 300 Salata: 0



Powered by  SurveyMonkey