

Piano Organizzativo del Lavoro Agile
Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo
(Versione semplificata per le amministrazioni fino a cinquanta dipendenti)

PARTE 1
LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

L'Ente Parco ha sperimentato forme di lavoro agile solo in seguito all'emergenza da Sars-Covid 19. Di fatto, più che di lavoro agile vero e proprio, si può parlare di forme di telelavoro, in quanto sono stati mantenuti gli stessi orari e le modalità di collegamento previsti dal contratto di lavoro. L'obiettivo di tali scelte va ricercato nella necessità di adottare tempestivamente le necessarie misure per il contrasto alla diffusione del Sars-Covid 19 e per tutelare al contempo la salute dei lavoratori.

L'organizzazione è stata configurata nel rispetto del "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" e del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 19 ottobre 2020, "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale".

Detta organizzazione è stata finalizzata a ridurre la densità del personale contemporaneamente presente in sede e ad evitare il sovraffollamento dei singoli uffici, prevedendo non più di una persona per ciascuna stanza. Ciò è stato ottenuto mediante alternanza del lavoro a distanza e in presenza dei diversi lavoratori. Per la determinazione del personale e del relativo tempo lavoro in modalità agile si è tenuto conto delle indicazioni generali degli atti normativi vigenti, privilegiando la modalità di lavoro a distanza per i lavoratori cd fragili e per quelli con figli in età scolare. È stata altresì tenuta in considerazione la distanza dal luogo di lavoro dei lavoratori, senza tralasciare il benessere dei lavoratori stessi.

Preventivamente è stata effettuata una mappatura delle attività lavorative e delle disponibilità tecnologiche così da poter individuare quali potessero essere svolte anche a distanza tenendo conto:

- Della necessità di accesso a documenti e dati presenti in sede in forma cartacea e/o digitale
- Della strumentazione tecnologica da mettere a disposizione del lavoratore in modalità agile, sulla base delle disponibilità dell'Ente (anche in considerazione delle limitazioni di spesa per l'informatica).
- Della possibilità tecnica di svolgere in via telematica le attività assegnate.
- Nella tabella seguente sono riassunti i dati relativi al personale che nel 2021, prima dell'entrata in vigore del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 ha svolto lavoro a distanza

Unità di personale dipendente	26
N° persone in presenza	9
N° persone in lavoro da remoto (con differente % di gg in sede o a distanza)	17
% persone in lavoro da remoto	61,5%

A seguito del decreto firmato l'8 ottobre dal Ministro per la pubblica amministrazione, dopo che il D.P.C.M. del 23 settembre 2021 ha stabilito che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza, è stato disciplinato attraverso tale rientro al lavoro in presenza, con circolare n. 1/2021 del Direttore.

La circolare ha previsto, verificate le condizioni del contesto, che la prestazione lavorativa fosse svolta presso gli uffici dell'Ente Parco, fatta salva la deroga per il personale che si trovi in situazioni di comprovata fragilità, come previsto dalle norme vigenti.

Si precisa che non sono state avanzate richieste da parte dei dipendenti di fruizione di lavoro agile, salvo sporadiche richieste connesse a situazioni legate all'emergenza sanitaria, prontamente concesse.

Per quanto sopra, seppur l'esperienza può considerarsi nel complesso positiva, si deve considerare una **base line di % di persone in lavoro agile pari a zero** ed impostare il POLA partendo dalla mappatura delle attività che possono essere svolte in lavoro agile e dalla richiesta da parte del personale a svolgere la propria attività lavorativa in tale modalità.

PARTE 2
MODALITÀ ATTUATIVE
CONDIZIONI ABILITANTI ALL'AVVIO DEL LAVORO AGILE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO E CCNL

Il presente documento è redatto in un momento particolare in cui vi è un forte condizionamento del quadro normativo dovuto a più fattori:

- le misure straordinarie connesse all'emergenza Covid-19
- il nuovo CCNL Funzioni centrali, non ancora sottoscritto, ma la cui architettura prevede anche una regolamentazione del lavoro agile
- le modifiche normative relative all'introduzione del PIAO introdotto dal Decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021, che, pur non riguardando direttamente l'ente Parco, avente meno di 50 dipendenti, prevede comunque per enti con tali dotazioni delle linee guida attuative e dei modelli di redazione semplificati

MISURE ORGANIZZATIVE

L'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini necessita di una riorganizzazione complessiva del personale che avverrà attraverso l'adozione di un nuovo Regolamento dei Servizi e degli Uffici, che deve tener conto, oltre che dell'introduzione del lavoro agile, delle unità di personale aggiuntive di cui l'Ente dispone, per far fronte alle esigenze di ricostruzione post sisma 2016.

Come detto, l'organizzazione attuale del lavoro agile, seppur condivisa con la delegazione trattante ed il personale dipendente, è venuta a configurarsi a seguito dell'emergenza da Sars-covid 19 e pertanto in regime di lavoro agile in via straordinaria. Di conseguenza la mappatura delle attività effettuata è stata riferita a modalità di lavoro da remoto assimilabile a telelavoro.

SUPERAMENTO DELLE CONDIZIONI DI DIGITAL DIVIDE

La sede del Parco si trova nel Comune di Visso (MC) che non disponeva sino a fine 2021 di adeguata banda, ancora ad oggi, seppur in fase di soluzione, la connessione disponibile (ADSL) è asimmetrica e pertanto la velocità di trasmissione dei dati durante il lavoro da remoto rallenta enormemente l'accesso ai dati di lavoro (Banda in ingresso circa 15 Mit/sec mentre in uscita circa 700-900 Kbit/sec). Tale condizione è in fase di soluzione.

Va inoltre evidenziato che una consistente parte delle attività di lavoro agile sono consentite grazie alla strategia che l'ente si è dato di sviluppare i processi di e-government in modo istituzionale e coordinato con i principali attori regionali. In primis con la Regione Marche che ha reso disponibile sin dal 2004 la piattaforma di protocollazione e gestione documentale attualmente identificata con il nome PALEO, il riversamento documentale nel polo di conservazione della regione stessa Marche DIGiP, l'accesso alla rete SINP (sistema informativo provinciale interconnesso con la rete dati della Regione Marche) insieme ai servizi di hosting, housing, ecc, gestiti dalla Società TASK SRL. Società partecipata a capitale interamente pubblico (di cui la Provincia di Macerata detiene la quota di maggioranza).

Il possibile cambio di strategia da parte dell'organo decisionale in favore di soggetti diversi, comporterebbe una complessa riorganizzazione dei processi che potrebbe avere un impatto sull'organizzazione del lavoro agile. A titolo di esempio si potrebbe determinare l'impossibilità di accedere all'archivio di documenti come la corrispondenza (informatizzata) ricevuta ed inviata dall'ente sin dal 2004.

REQUISITI TECNOLOGICI

Il passaggio al lavoro agile per le tipologie di processi effettuabili in tale modalità, già in parte attuato, avverrà in modo progressivo. Ciò è consentito dal lavoro svolto e da implementare ulteriormente, anche sciogliendo alcuni vincoli tecnologici attualmente presenti:

- ampliamento della disponibilità di banda (dovrebbe essere superato nei prossimi giorni),
- sono state incrementate delle postazioni di lavoro ad elevata mobilità configurate con connessioni VPN che possono accedere alla LAN del Parco e si intende procedere in tal senso via via che verrà aggiornato il parco macchine
- estensione dei processi di lavoro informatizzati (come il completo passaggio alla dematerializzazione degli atti ancora oggi in formato cartaceo).

PERCORSI FORMATIVI DEL PERSONALE Non costituisce un vincolo severo in quanto il personale è continuamente supportato da addetti ai sistemi informatici che offrono supporto e formazione continua, limitatamente all'utilizzo delle risorse tecniche.

SCELTE LOGISTICHE DI RIDEFINIZIONE DEGLI SPAZI DI LAVORO

A seguito degli eventi sismici del 2016 l'edificio che ospitava la sede del Parco è risultato inagibile. Gli uffici sono stati ospitati prima presso le sedi di altri Enti, poi a Visso in un blocco container installato per l'emergenza. Dal mese di aprile 2021 gli uffici sono stati trasferiti presso la Sede provvisoria dell'Ente, ubicata comunque sempre a Visso. La struttura è stata progettata prevedendo spazi adeguati ad accogliere tutto il personale e, proprio a seguito del trasferimento è stato possibile attuare il rientro in sicurezza previsto dal sopra richiamato DPCM. L'Ente non dispone di sedi o uffici distaccati e non è programmabile ad oggi l'acquisizione di ulteriori spazi da dedicare.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Come rilevabile dall'organigramma dettagliato nel Piano della Performance, il Direttore del Parco è l'unico dirigente dell'Ente e non sono ad oggi assegnate posizioni organizzative. Per tale ragione ricopre anche il ruolo di Responsabile della Transizione Digitale, potendosi comunque avvalere di competente personale a supporto. Solo a seguito dell'auspicata e prevista adozione del Regolamento di organizzazione dei Servizi e degli Uffici potranno essere formalmente individuati i soggetti interni coinvolti e le relative attribuzioni delle responsabilità. Essendo il POLA parte integrante del Piano della Performance, l'OIV monocratico risulta parte attiva sia nella predisposizione piano, sia nel monitoraggio della sua attuazione.

Si riportano di seguito i processi attivati o da attivare

- **misure organizzative:** con il supporto del personale di amministrazione saranno attivati i processi per l'adozione dei seguenti provvedimenti

REGOLAMENTO DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI
REGOLAMENTO GENERALE DEL LAVORO AGILE
DISCIPLINARE SULLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE PER LA DETERMINAZIONE DEI DIRITTI/DOVERI DEL LAVORATORE
AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE
SCHEMA DI ACCORDO INDIVIDUALE

- **requisiti tecnologici:** acquisizione di linee di comunicazione a banda larga in fibra ottica che possano garantire in upload almeno 20-30 Mbit/sec, sostituzione delle postazioni di lavoro obsolete con dispositivi ad alta mobilità (notebook con dockstation), progressiva estensione dei processi informatizzati come la digitalizzazione degli atti;
- **percorsi formativi del personale:** Secondo quanto previsto dalla Direttiva n. 3/2017 della Funzione Pubblica, l'Ente Parco promuoverà, anche attraverso la Scuola Nazionale di Amministrazione, percorsi di formazione mirati rivolti ai dipendenti pubblici non solo per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ma anche per incrementare la produttività e modelli organizzativi più competitivi.
- **modalità e lo stato di implementazione del lavoro agile:** effettuata la ricognizione del personale che intende effettuare lavoro in modalità di lavoro agile, e definite le modalità di svolgimento attraverso atti regolamentari e accordo individuale, verrà garantita nel primo anno una percentuale minima del 15% dei richiedenti, per poi portare al 20% nel secondo anno e al 30% nel terzo.
- **strumenti di rilevazione e di verifica periodica:** Verrà definito un sistema di rilevazione e verifica delle attività svolte dai dipendenti in regime di lavoro agile al fine del monitoraggio dei risultati individuali e di performance complessiva conseguiti con particolare riguardo:
 - al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa;
 - alla digitalizzazione dei processi;
 - alla qualità dei servizi erogati
- **impatti interni ed esterni:** benefici in termine di aumento della performance organizzativa e aumento dell'efficienza, economicità efficacia dell'azione amministrativa. Aumento del benessere dei lavoratori

PARTE 4
PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'Amministrazione, che deve programmare l'attuazione tramite il POLA, tenendo conto del grado di sviluppo legato ad eventuali sperimentazioni pregresse, alle dimensioni dell'ente e alle specificità organizzative. In ragione delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti, gli Enti locali si adeguano agli indirizzi generali contenuti nelle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica e declinano i contenuti specifici del POLA compatibilmente con le loro caratteristiche e dimensioni.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative descritte sinteticamente nella parte 2. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

Si raccomanda di evitare duplicazioni rispetto ad altre sezioni del Piano della performance.

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'Ente e per i lavoratori, la sua introduzione dovrà avvenire in modo progressivo e graduale.

Partendo dalla positiva esperienza del lavoro da remoto, sperimentato per sopperire alla fase emergenziale, si passerà ad una strutturazione organizzativa, definendo attentamente le condizioni abilitanti e implementandole; questo avverrà in coerenza con quanto previsto nel nuovo CCNL Funzioni Centrali. Analogamente al sistema di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi del Piano della Performance dovranno essere definiti i livelli attesi, individuati e integrati gli indicatori scelti per misurare lo stato delle condizioni abilitanti, l'implementazione del lavoro agile, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi.

Nelle tabelle seguenti si riportano gli obiettivi, gli indicatori minimi da introdurre e da monitorare.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione dovrà aggiornare il piano sulla base delle attività di avvio del primo anno, che si pensa sin d'ora necessiterà di correttivi.

A consuntivo, dopo ogni fase, l'Ente verificherà il livello raggiunto rispetto al livello iniziale.

I risultati misurati, da rendicontare in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance, costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi, a partire dal Piano 2023-2025.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2022 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN LAVORO AGILE	SI/NO		100%	100%	100%	
	REGOLAMENTO DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI			100%			
	REGOLAMENTO GENERALE DEL LAVORO AGILE						
	DISCIPLINARE SULLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE PER LA DETERMINAZIONE DEI DIRITTI/DOVERI DEL LAVORATORE	AGGIORNAMENTO			100%	100%	
	ADOZIONE DI UNO SPECIFICO SISTEMA DI MISURAZIONE DEI RISULTATI						
	SCHEMA DI ACCORDO INDIVIDUALE						
	ADEGUAMENTO TECNOLOGICO E DIGITALE	IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO DI ACQUISTO DI SERVIZI E FORNITURE					
	NOTE						

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	PROMUOVERE IL LAVORO AGILE	stipula accordi individuali	0				
		% lavoratori in modalità agile rispetto al totale dei richiedenti	0%	15%	20%	30%	
	Monitoraggio del lavoro agile	Implementazione di un sistema di misurazione dei risultati		1	1	1	
		Aggiornamento del sistema di misurazione dei risultati		1			
	FORMAZIONE	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	1	2	2	2	
		% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione interna sulle competenze digitali nell'ultimo anno	100%	100%	100%	100%	
	ADEGUAMENTO TECNOLOGICO E DIGITALE	sostituzione delle postazioni di lavoro obsolete con dispositivi ad alta mobilità		20%	20%	20%	
ESTENSIONE DEI PROCESSI INFORMATIZZATI	n° processi informatizzati		1	1	1		
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Aggiornamento del POLA Monitoraggio del pola					
	ECONOMICITÀ	Riduzione costi gestionali					
	EFFICIENZA	- diminuzione assenze, aumento produttività - riduzione costi per output di servizio - riduzione tempi di lavorazione pratiche ordinarie					
	EFFICACIA	- quantità erogata, quantità fruita - qualità erogata, qualità fruita					
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
IMPATTI	BENESSERE DEI LAVORATORI	<ul style="list-style-type: none"> - riduzione tempi di spostamento casa – lavoro - riduzione dei costi di spostamento - conciliazione dei tempi di vita e lavoro 					
	AMBIENTALE	- riduzione emissioni per ridotta mobilità					
NOTE							

