



Città di Cardano al Campo

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

Tel. 0331-266211 Fax 0331-266275

C.F. e P.I. 00221730120

E-mail: protocollo@comune.cardanoalcampo.va.it - PEC: protocollo@cert.comune.cardanoalcampo.va.it

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Piano Organizzativo del Lavoro Agile Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo Comune di Cardano al Campo Aggiornamento anno 2022

Sommario

Sommario.....	2
Premessa.....	3
Parte 1 - Livello di attuazione e sviluppo	5
Parte 2 - Modalità attuative.....	7
Documenti allegati.....	8
Parte 3 - Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile	9
Parte 4 - Programma di sviluppo del lavoro agile.....	11
Tabella 1 - Condizioni abilitanti del lavoro agile	12
Tabella 2 - Attuazione lavoro agile	14
Tabella 3 - Performance organizzative	15
Tabella 4 - Impatti	16
Allegato - Scheda mappatura attività servizi 2022	17

Premessa

Attualmente il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 % 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.

Già la Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* - c.d. riforma Madia - aveva costituito il momento di avvio verso una progressiva apertura nel pubblico impiego a forme alternative e flessibili di rapporto di lavoro, ispirate inizialmente dall'obiettivo di conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro destinando, su richiesta, tale possibilità ad almeno il 10% dei dipendenti.

Nel solco tracciato dalla Legge 124/2015 è stata approvata 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”*; in particolare, il comma 3 dell'art. 18 prevede l'estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applica, in quanto compatibile, *“anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

Nel mese di marzo 2020, l'emergenza COVID-19, ha obbligato ad apportare improvvise e profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante *“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* ha superato il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione, che è divenuta, durante la pandemia, la modalità necessitata ed ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017. Il D.L.17/3/2020 n. 18 *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*) ha fornito la disciplina di riferimento per il periodo emergenziale.

Con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 09/12/2020, sono state approvate le "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance".

Il richiamato art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015 richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale specifica sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo; la programmazione degli obiettivi delle strutture e dei dipendenti in lavoro agile saranno, in seguito, inseriti nelle ordinarie sezioni del Piano della performance o nelle schede di valutazione individuali.

In sede di prima applicazione, il POLA è stato approvato, con deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 09/04/2021, come sezione del Piano della performance 2021-2023; a regime, tale documento costituisce sempre una sezione del Piano della performance, che andrà aggiornata annualmente secondo una logica di scorrimento programmatico.

Il presente documento, in applicazione delle sopracitate norme, costituisce aggiornamento per l'anno 2022 del POLA 2021/2023 del Comune di Cardano al Campo, quale sezione del documento di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Parte 1 - Livello di attuazione e sviluppo

Descrizione sintetica del livello attuale di implementazione e di sviluppo del lavoro agile, anche utilizzando dati numerici. Tale livello costituisce la base di partenza (baseline) per programmarne il miglioramento nel periodo di riferimento del Piano organizzativo.

Prima dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19, il Comune di Cardano al Campo, con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 10.03.2020, ha disciplinato con apposito regolamento il lavoro agile ordinario presso il Comune di Cardano al Campo. La disciplina generale ed ordinaria del lavoro agile, come risultante da predetto regolamento, è stata superata in ragione della necessità di accelerare le procedure di avvio del lavoro agile per prevenire e contrastare l'emergenza sanitaria connessa a Covid-19.

Per tutto il periodo emergenziale dovuto alla pandemia da Covid-19, da marzo 2020 e fino al 14.10.2021, la disciplina di assegnazione del personale al lavoro agile presso il Comune di Cardano al Campo è stata di natura emergenziale e semplificata, come previsto dalle disposizioni normative.

Con DPCM adottato il 24 settembre 2021, il Governo ha stabilito che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, fosse quella in presenza, superando, in tal modo, le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro (c.d. smart-working emergenziale).

Con decreto del ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, pubblicato in data 11 ottobre 2021 sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono state definite le concrete modalità per un rientro ordinato in presenza e, in particolare, le modalità organizzative per perseguire l'obiettivo del graduale e progressivo superamento, entro fine ottobre 2021, dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Il predetto d.m. 8 ottobre 2021, che dà attuazione specifica alla disposizione normativa (art. 263, d.l. 34/2020), indica le seguenti condizioni legittimanti per l'effettuazione del lavoro agile a decorrere dal 15 ottobre 2021:

1. nessun pregiudizio al servizio;
2. rotazione del personale e prevalente prestazione in presenza;
3. piattaforme digitali idonee;
4. piano di smaltimento degli arretrati;
5. impegno degli enti a fornire strumenti digitali agli smart workers;
6. accordo individuale con: modi e tempi / obiettivi / criteri di misurazione;
7. prevalente presenza dei dirigenti/posizioni organizzative;
8. rotazione del personale dove le misure di carattere sanitario lo richiedano.

Lo stesso d.m. specifica che le condizioni elencate valgono fino a quando sarà sottoscritto il contratto collettivo nazionale di comparto che fornirà la disciplina sul lavoro agile.

Da ultimo, in data 5 gennaio 2022, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica è stata pubblicata la circolare a firma congiunta dei Ministri Brunetta e Orlando riguardo all'utilizzo dello smart working e per sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative, programmando il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in quel particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi.

In base al d.l. 80/2021, inoltre, il c.d. PIAO assorbirà il POLA: una delle tre sottosezioni della seconda sezione del PIAO (art. 6, d.l. 80/2021), infatti, sarà sostitutiva del POLA (art. 14, legge n. 124/2015). L'art. 7 del D.L. n. 36/2022 ha, da ultimo, differito al 30/06/2022 la scadenza di legge per la prima approvazione del Piao e la sospensione delle sanzioni correlate alla mancanza dei vari strumenti di programmazione che verranno assorbiti dal medesimo.

Al momento attuale tutto il personale comunale svolge servizio in presenza, come prescritto dal decreto del ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021. L'implementazione e lo sviluppo del lavoro agile nel corso dell'anno 2022 sono rinviati a futuri atti di adeguamento alla disciplina fornita dal prossimo CCNL nazionale di comparto.

Mappatura delle attività effettuabili in lavoro agile

Il Ministero della Pubblica Amministrazione, con circolare n. 3 del 24 luglio 2020, ha richiesto a ciascuna amministrazione di effettuare la mappatura delle attività effettuabili il lavoro agile.

Durante la fase emergenziale, a ciascun Responsabile di posizione è stato richiesto di individuare, all'interno del proprio settore di riferimento, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere compatibili (anche parzialmente ed anche rivedendo l'articolazione del lavoro giornaliera e settimanale) con il lavoro agile da remoto.

I conseguenti atti di collocazione d'ufficio in lavoro agile sono stati adottati sulla base di tale individuazione, effettuata prevalentemente per attività di servizio per settore.

È stata, pertanto, compilata una tabella strutturata sulla base delle principali attività comunali, che si ritengono ancora valide anche nel presente periodo post pandemico, con le seguenti specifiche:

Necessita di front office (si/no)	Prevede in prevalenza modalità operative da svolgere necessariamente e in presenza/sul "campo" (si/no)	Può essere svolta mediante incontri programmati su piattaforma digitale (si/no)	Prevede la creazione, l'elaborazione e la trasmissione telematica di informazioni (si/no)	Le comunicazioni con colleghi e responsabili possono aver luogo anche mediante strumenti telematici e telefonici (si/no)	Comporta l'elaborazione di atti amministrativi, i cui risultati possono essere condivisi telematicamente (si/no)	Prevede almeno una delle seguenti fasi in presenza: controllo, verifica, verifica esecuzione (si/no)	E' necessario fornire supporti tecnologici - dispositivi - strumentazioni al personale (si/no)	E' possibile accedere da remoto ai sistemi informativi dell'Ente es cloud, VPN, ecc. (si/no)	Prevede il contatto diretto con i colleghi per la condivisione di dati/informazioni (si/no)	Necessita di interventi formativi (si/no)	Effettuabile in lavoro agile (si/no)
-----------------------------------	--	---	---	--	--	--	--	--	---	---	--------------------------------------

L'aggiornamento della mappatura per servizi anno 2022, come da allegato, ha fornito i seguenti risultati sintetici:

DATO	N.	%
Totale attività dei servizi comunali mappate:	30	100%
- Di cui attività effettuabili in lavoro agile:	16	53%
- Di cui attività da svolgersi in presenza:	14	47%

La descrizione analitica è consultabile nell'allegato "Scheda mappatura attività servizi 2022".

Parte 2 - Modalità attuative

Descrizione sintetica delle scelte organizzative da operare per promuovere il ricorso al lavoro.

La norma prevede che possa avvalersi del lavoro agile almeno il 15 per cento dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile, con la garanzia che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera: tale previsione sarà garantita dal Comune di Cardano al Campo.

Misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, da attuare. I contenuti di questa sezione devono essere coerenti con gli indicatori inseriti nella "Parte 4".

Si fa rinvio alle misure analitiche descritte nella parte 4 e nell'allegata mappatura.

Descrizione in modo sintetico delle scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro (progettazione di nuovi layout degli uffici, spazi di co-working, altre sedi dell'amministrazione, ecc.) da attuare per promuovere e supportare il ricorso al lavoro agile.

Nell'ambito del Comune di Cardano al Campo, in ragione delle dimensioni dell'ente, non sono al momento previste scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro, con progettazione di nuovi layout degli uffici, spazi di co-working, altre sedi dell'amministrazione, per promuovere e supportare il ricorso al lavoro agile.

Documenti allegati

ALLEGATO 1 (in formato elettronico accessibile)

Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

L'Amministrazione definisce e aggiorna l'elenco delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile nelle diverse funzioni, servizi e uffici, anche in riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso nei vari settori e processi, rilevando altresì le eventuali criticità incontrate e i modi con cui si intende superarle: per servizi di settore (sarà in seguito effettuato per processi).

NOTE:

1. ***Piano formativo per i dirigenti finalizzato a dotarli di nuove competenze digitali, nonché delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro agile:*** Sono previsti periodicamente percorsi formativi e di addestramento del personale, anche dirigenziale, all'uso di programmi gestionali; si precisa che il personale utilizza software gestionali in cloud e collegamenti alle risorse di rete mediante VPN.
2. ***Piano formativo per i dipendenti che comprenda l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza, finalizzate a fornire le nuove competenze per il lavoro agile:*** Sono previsti periodicamente percorsi formativi e di addestramento del personale, anche dirigenziale, all'uso di programmi gestionali; si precisa che il personale utilizza software gestionali in cloud e collegamenti alle risorse di rete mediante VPN.

Parte 3 - Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Descrizione in modo sintetico, per ognuno dei soggetti coinvolti di: ruolo, strutture, processi, strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile, così come risulta dagli atti organizzativi adottati, con evidenza delle interazioni tra i soggetti

Giunta Comunale

La Giunta Comunale provvede, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, all'approvazione degli atti di programmazione relativi a PEG / Piano della Performance / POLA (che è una sezione del Piano della Performance). Il POLA, in quanto atto programmatico che definisce obiettivi organizzativi legati alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro, richiede l'individuazione di specifici obiettivi, con correlati indicatori e target, di breve, medio e lungo periodo. La valutazione di tali impatti necessita di un orizzonte temporale di medio-lungo termine e di strumenti di rilevazione degli stati di avanzamento.

Posizioni organizzative (P.O.)

I responsabili di settore titolari di posizione organizzativa sono i promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, in termini di programmazione e monitoraggio degli obiettivi legati all'attuazione del lavoro agile, nonché di gestione del personale interessato. Provvedono ad attuare il POLA, come definito dagli atti programmatori del Piano della Performance. Ad essi compete la previa mappatura delle attività idonee ad essere svolte in modalità agile, che è stata realizzata a partire da un catalogo delle attività/processi/procedure già realizzato in precedenza, contenente tutte le informazioni utili per individuare le attività idonee ad essere svolte in modalità agile o quelle escluse. Ad essi compete il monitoraggio dell'attività svolta dai dipendenti in lavoro agile, mediante report standardizzati (timesheet/schede attività/questionari), report non standardizzati e/o comunicazioni via mail al dirigente/responsabile, confronto verbale (telefono, video chiamate) tra dipendente e dirigente/responsabile. Ad essi compete la valutazione delle prestazioni rese e dei risultati raggiunti nelle attività di lavoro agile.

Comitato unico di garanzia (CUG):

Seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, sarà valorizzato il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile, nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Organismo indipendente di valutazione (OIV) – Nucleo di Valutazione

In riferimento al ruolo degli OIV, come già evidenziato nelle LG n.2/2017, la definizione degli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un'attività di importanza cruciale e ciò può essere ancora più rilevante quando si deve implementare il lavoro agile, superando il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati.

Così come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda il POLA, il ruolo dell'OIV/NDV è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

All'OIV/NDV compete la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa, individuati nel POLA: tali obiettivi devono trovare una corrispondente rendicontazione in un'apposita sezione della Relazione annuale sulla performance.

Occorre, inoltre, verificare l'adeguatezza del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, con particolare riferimento alla performance individuale, in quanto: 1) lo svolgimento della prestazione in modalità agile impone ancor più la necessità di individuare in maniera puntuale i risultati attesi, sia in relazione all'attività svolta che ai comportamenti; 2) il sistema di misurazione e valutazione è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista.

RSU e organizzazioni sindacali

Per il comparto Funzioni Locali la relazione sindacale prevista dall'art. 263 del D.L. 34/2020 è da attuare mediante l'informazione preventiva, per gli aspetti che riguardano "l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro" e "i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", alla luce di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 21/05/2018.

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, 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. E 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.

Nella definizione degli obiettivi e degli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, l'amministrazione fa riferimento alle modalità attuative descritte sinteticamente nella parte 2, evitando duplicazioni rispetto ad altre sezioni del Piano della performance.

L'amministrazione procede, innanzitutto, ad un'analisi preliminare del suo attuale stato di salute (1. Condizioni abilitanti del lavoro agile), al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta o in parte della struttura oggetto di analisi, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo, in relazione a:

- misure organizzative;
- requisiti tecnologici;
- percorsi formativi del personale, anche dirigenziale.

Provvede, poi, a definire gli obiettivi, gli indicatori e gli step relativi a:

2. grado di attuazione del POLA lungo il triennio di riferimento, per i profili di quantità e qualità;
3. performance organizzative, per i profili di efficienza, efficacia ed economicità;
4. impatti: sociale, ambientale ed economico del lavoro agile.

Sono confermate le tabelle approvate nell'ambito del Pola 2021/2023, come di seguito riportate.

Tabella 1 - Condizioni abilitanti del lavoro agile

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (Baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	Fonte
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA						
	Aggiornare la mappatura dei processi e delle attività, con individuazione di quelle che non possono essere svolte secondo le modalità di lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> Assenza/Presenza di aggiornamento mappatura 		X	X	X	Piano performance
	Riorganizzazione partecipata, progettazione e implementazione di un sistema di programmazione e controllo per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	<ul style="list-style-type: none"> Assenza/Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi) 	X	X	X	X	Piano performance
		<ul style="list-style-type: none"> Assenza/Presenza di un Help desk informatico dedicato 	X	X	X	X	Piano performance
		<ul style="list-style-type: none"> Assenza/Presenza di un Monitoraggio del lavoro agile 	X	X	X	X	Statistiche
	Analisi del benessere organizzativo, per comprendere l'impatto che l'introduzione del lavoro agile può avere sulle dinamiche relazionali, sia verticali che orizzontali, tra i membri dell'amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> Assenza/Presenza di analisi del Benessere organizzativo 		X			Questionario
	SALUTE PROFESSIONALE						
	Percorsi di sensibilizzazione e informazione e percorsi di formazione/aggiornamento di profili esistenti in materia di competenze digitali: uso delle tecnologie digitali	<ul style="list-style-type: none"> Competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie): organizzazione di percorsi formativi e di apprendimento sulle competenze digitali utili al lavoro agile 	X	X	X	X	Statistiche S.I.C.
	SALUTE DIGITALE						
	Piano di transizione digitale e semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi. <i>L'amministrazione deve valutare di possedere (o essere in grado di sviluppare) i seguenti elementi: - disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>N. PC a disposizione per lavoro agile</i> 	5	5	5	5	S.I.C.
<ul style="list-style-type: none"> Assenza/Presenza di un sistema VPN 		X	X	X	X	S.I.C.	
<ul style="list-style-type: none"> Assenza/Presenza di sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud) 		X	X	X	X	S.I.C.	
<ul style="list-style-type: none"> % Applicativi consultabili in da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti) 		100%	100%	100%	100%	S.I.C.	

	<p><i>l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN;</i></p> <p><i>- funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorino dall'esterno;</i></p> <p><i>- disponibilità di applicativi software che permettano alla lavoratrice o al lavoratore, nell'ottica del lavoro per flussi, di lavorare su una fase del processo lasciando all'applicativo l'onere della gestione dell'avanzamento del lavoro, nonché dell'eventuale sequenza di approvazione di sottoprodotti da parte di soggetti diversi, nel caso di flussi procedurali complessi con più attori</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>% Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)</i> 	100%	100%	100%	100%	S.I.C.	
		<ul style="list-style-type: none"> <i>% Utilizzo firma digitale tra i lavoratori con firma rilevante all'esterno</i> 	100%	100%	100%	100%	S.I.C.	
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA							
	<p>Valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, derivanti dalla formazione delle competenze digitali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>€ Costi per formazione delle competenze digitali funzionali al lavoro agile</i> 	9.500,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	Bilancio	
	<p>Valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, per investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile</p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile</i> 	11.000,00	12.000,00	15.000,00	15.000,00	Bilancio	
<p>Valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, per investimenti in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>€ Investimenti in digitalizzazione di processi progetti, e modalità erogazione dei servizi</i> 	63.000,00	65.000,00	65.000,00	65.000,00	Bilancio		
NOTE								

Tabella 2 - Attuazione lavoro agile

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (Baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	QUANTITA'						
	Implementazione del lavoro agile <i>(Per lavoratoti agili potenziali si intende il totale dei dipendenti che svolgono attività potenzialmente eseguibili in modalità agile – per gli anni 2021-2022-2023)</i>	• % lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	100%	60%	60%	60%	Statistiche
		• % Giornate lavoro agile / giornate lavorate totali	35%	40%	40%	40%	Statistiche
	QUALITA'						
	Grado di soddisfazione del lavoro agile	• % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori		X			Questionario
		• % dipendenti in lavoro agile soddisfatti		X			Questionario
		• Soddisfazione per genere: % donne soddisfatte % uomini soddisfatti		X			Questionario
		• Soddisfazione per età: % dipendenti soddisfatti in base all'età		X			Questionario
		• soddisfazione per situazione familiare: % dipendenti con genitori anziani, soddisfatti; % dipendenti con figli, soddisfatti; ecc.		X			Questionario
	NOTE						

Tabella 3 - Performance organizzative

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	EFFICIENZA						
	Efficienza produttiva: diminuzione delle assenze	• Diminuzione assenze					
	EFFICACIA						
	Efficacia quantitativa: erogazione	• Quantità erogata (<i>indici valorizzati nei processi della performance</i>)	X	X	X	X	Piano Performance
	Efficacia quantitativa: fruizione	• Quantità fruita (<i>es. n. utenti serviti, come da indici valorizzati nei processi della performance</i>)	X	X	X	X	Piano Performance
ECONOMICITÀ							
	Riflesso economico	• Riduzione di costi (es. utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; buoni pasto / anno, ecc.)	X	X	X	X	Bilancio
NOTE							

Tabella 4 - Impatti

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	IMPATTO SOCIALE						
	Impatto sociale positivo del lavoro agile	• POSITIVO per i lavoratori: riduzione ore per commuting casa-lavoro		X			Questionario
		• POSITIVO per i lavoratori: Work-life balance		X			Questionario
	IMPATTO AMBIENTALE						
	Impatto ambientale positivo del lavoro agile	• POSITIVO per la collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km)		X			Questionario
		• POSITIVO per la collettività: minore quantità di stampe		X			Bilancio
	IMPATTO ECONOMICO						
	Impatto economico del lavoro agile	• POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione commuting casa-lavoro (stimato su dichiarazione dei dipendenti)		X			Questionario
		• NEGATIVO per i lavoratori: aumento spese per utenze (eventuale, su dichiarazione dei dipendenti)		X			Questionario

Allegato - Scheda mappatura attività servizi 2022

