

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

Il lavoro agile nell'Amministrazione Provinciale di Frosinone è regolamentato in base all'accordo con le OO.SS. approvato con Decreto Presidenziale n. 68 del 12.07.2022.

Nelle more di una rielaborazione generale del Piano per il 2024, con Decreto Presidenziale n. 116 del 22.11.2023 sono state apportate le seguenti modifiche all'art. 5 del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (P.O.L.A.), già approvato con decreto presidenziale n. 68 del 12.07.2022, e che in ogni caso non sono in contrasto con i vigenti Criteri sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile in provincia di Frosinone:

Art. 5....

“.....In base all'organizzazione ed alle funzioni dei singoli uffici, gli accordi individuali potranno prevedere un giorno o due a settimana di lavoro in modalità agile, da fruire a giornate intere o frazionate, ove definito dalle parti. Di norma i giorni di lavoro agile non coincidono con il lunedì o il venerdì salvo esigenze di rotazione tra il personale autorizzato nello stesso servizio.

Il lavoro agile per due giorni a settimana può essere autorizzato solo per lo svolgimento di attività i cui processi siano completamente digitalizzati in ogni fase e non necessitano quindi di alcuna forma di materialità o interazione fisica con altri uffici. La prestazione lavorativa resa in modalità agile...”;

In attesa di ulteriori miglioramenti e novità legislative allo stato attuale l'Amministrazione intende perseguire le seguenti iniziative

I fattori abilitanti del lavoro agile – le misure organizzative

La principale misura organizzativa attivata è la «mappatura delle attività gestibili in modalità agile», intesa come la ricognizione, strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che possono essere svolti con modalità agile (da intendersi come alternanza tra attività in presenza e da remoto). Tale misura è in corso di revisione completa per tutti i processi dell'ente tramite un approccio che prevede criteri e una pesatura di punteggi, così da motivare le valutazioni effettuate.

Secondo l'approccio adottato, i processi che potranno essere gestiti in modalità agile dovranno rispondere ai seguenti requisiti :

- Standardizzati
- Digitalizzati
- Informaticamente omogenei
- Condivisi in termini di conoscenza
- Sequenziali
- Snelli

L'approccio prevede, per la ricognizione della situazione attuale, il ricorso ai sei criteri illustrati con una graduazione su tre possibili livelli (3=alto, 2=medio, 1=basso), valutando l'adeguatezza dei processi alla modalità agile in base al punteggio complessivo (proposta: adeguato se >0 =12 su 18)

Sempre in termini di misure organizzative, il Comune con proprio atto adottato dal Commissario Straordinario n. 5 del 25 febbraio 2021 e denominato " Piano Organizzativo Lavoro Agile " prevede la rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza (avendo definito in tale atto le soglie) ed adotterà tempestivamente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, negli ambiti e quando si dovesse presentare, per evitare che il lavoro agile possa portare ad un peggioramento della qualità percepita

I fattori abilitanti del lavoro agile – le piattaforme tecnologiche

Le piattaforme tecnologiche adottate dall'ente per rendere possibile il lavoro agile sono in grado di garantire i più elevati livelli di protezione dei dati personali e delle informazioni trattate dal lavoratore, ponendosi allo stesso livello degli standard presenti per chi opera in presenza, grazie al contributo del Servizio Informatico e dei propri fornitori. Come indicato dalle linee guida, l'amministrazione consente ai lavoratori agili la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto e fornirà loro apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, di proprietà dell'ente; le utenze personali o domestiche del dipendente per le ordinarie attività di servizio non possono essere utilizzate, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati dall'ente.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le competenze professionali

Le competenze professionali necessarie per svolgere efficacemente il lavoro in modalità agile saranno rilevate e, ove carenti, sviluppate attraverso interventi formativi e di sensibilizzazione, reiterati nel tempo. Successivamente alla istanza di poter lavorare in modalità agile, saranno valutate in modo strutturato, attraverso colloqui individuali con il candidato, le capacità rispetto a:

- **competenze tecniche**
- **competenze informatiche**
- **competenze gestionali/manageriali**

Qualora vi fossero dei gap rispetto al livello desiderato di competenze, saranno previsti specifici percorsi formativi

L'impatto del lavoro agile sul sistema di misurazione della performance

L'adozione del lavoro agile non deve impattare negativamente sulla qualità del servizio reso; per essere certo che ciò non accada, l'ente intende valutare attentamente le eventuali modifiche da apportare al sistema di misurazione della performance per garantire la misurazione dei livelli prestazionali delle attività e dei processi gestiti in modalità agile. Pur nella consapevolezza che, essendo il lavoro agile una modalità di gestione, gli indicatori in uso per la rilevazione delle performance possono rimanere i medesimi, in quanto nel lavoro agile i livelli di prestazione sono slegati dalla sede di lavoro e dal momento in cui si lavora.

I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

Il miglioramento rispetto all'efficienza e efficacia del servizio potrà essere rilevato solo dopo un congruo periodo di tempo, ma è obiettivo dell'ente avviare, a consolidamento del lavoro agile avvenuto, il monitoraggio dell'impatto sulle performance dell'ente.