

Piano integrato di attività e organizzazione

2022-2024

COMUNE DI RUSSI

(PIAO)



SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

3D Organizzazione del lavoro agile

CONTENUTI GENERALI

Con il lavoro il Comune di Russi persegue i seguenti obiettivi generali:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e al conseguimento dei risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance dell'Ente, organizzativa e individuale;
- valorizzare le competenze delle persone e svilupparne di nuove, con particolare attenzione alle competenze digitali e alle cosiddette soft skill;
- riprogettare gli spazi di lavoro e razionalizzare le risorse strumentali;
- contribuire allo sviluppo sostenibile degli Enti, migliorando la qualità dei servizi offerti ai cittadini e di conseguenza la qualità della loro vita, anche attraverso la promozione e diffusione delle tecnologie digitali;
- migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento al loro benessere fisico, psichico e sociale anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea.

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

Salute Organizzativa	
Indicatore	Rilevazione
Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	Il Comune adotta diversi strumenti per la programmazione e la successiva rilevazione degli obiettivi. Linee di mandato, indirizzi strategici, obiettivi di DUP e obiettivi dai Piani della Performance sono gli strumenti principali della programmazione degli Enti. Il software Smart viene utilizzato come strumento di rilevazione.
Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Con decreto del Sindaco n. 10 del 16.06.2020, viene nominato dal Sindaco il "Gruppo di lavoro per il consolidamento dello Smart Working nel Comune"
Presenza di un Help desk informatico dedicato	Tramite il Settore Innovazione Tecnologica e l'Ufficio Segreteria e Sistemi Informativi del Comune di Russi, tutti gli Smart Workers vengono assistiti tramite procedura di apertura ticket presso l'apposito sistema dell'Unione e/o tramite contatto telefonico diretto dell'Ufficio Segreteria e Sistemi Informativi.
Presenza di un Monitoraggio del lavoro agile	Sì - previsto dal Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 12/05/2022.

Salute Professionale

L'implementazione del lavoro agile richiede in via preliminare l'acquisizione o il potenziamento di competenze professionali specifiche: in primo luogo, la capacità di programmazione e assegnazione degli obiettivi, di coordinamento e monitoraggio dei risultati, di lavoro in team, ma anche di competenze digitali specifiche espresse dal personale operante in smart working.

Più in generale, va intesa come "salute professionale", riferita al lavoro agile, l'adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari.

Indicatore	Rilevazione
Competenze Direzionali: Corsi di formazione dedicati alla innovazione organizzativa e alla "Digital Trasformation" indirizzati ai Dirigenti/Responsabili organizzati negli ultimi 2 anni (n.)	Sono stati organizzati (det. n. 1232/2020 dell'Unione) n. 7 corsi sui seguenti temi: <ul style="list-style-type: none"> - Smart Working e gestione del cambiamento - Digital Mindset e Collaborazione interfunzionale - Gestione dei team virtuali - Lean e semplificazione - Razionalizzazione degli spazi e space design - Goal Setting e Gestione della performance - Sviluppo delle Competenze, motivazione e feedback
Competenze Organizzative: Corsi di formazione dedicati alla innovazione organizzativa e alla "Digital Trasformation" indirizzati ai dipendenti organizzati negli ultimi 2 anni (n.)	Sono stati organizzati (det. n. 1232/2020 dell'Unione) n. 4 corsi sui seguenti temi: <ul style="list-style-type: none"> - Navigare la flessibilità nel tempo e nello spazio - Accountability della propria performance - Gestione delle relazioni nei contesti virtuali - Problem solving e gestione dello stress
Competenze Digitali: Corsi di formazione dedicati alla innovazione tecnologica (hard skills e soft skills) negli ultimi 2 anni (n.)	Sono stati organizzati (det. n. 909/2021 dell'Unione) n. 8 corsi sui seguenti temi: <ul style="list-style-type: none"> - Cloud - Outlook, Teams base - Word, Excel, PowerPoint - Referenti nei Servizi - Team avanzato - Cybersecurity - Corretto uso della Rete - Sportellisti

Salute Digitale	
Indicatore	Rilevazione
Assenza/Presenza di un sistema VPN	No; è presente un sistema di Virtual Desktop per il 100% dei lavoratori agili
Assenza/Presenza di una intranet	Sì
Assenza/Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	Presenza; funzionalità limitate di condivisione documenti che si intende superare.
% Applicativi consultabili da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)	100%, tramite Virtual Desktop
% Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)	100%, tramite Virtual Desktop
% Utilizzo firma digitale tra i lavoratori	Il 40% circa dei lavoratori ha a disposizione

	una smart card di firma digitale; non se ne prevede un aumento
% Processi digitalizzati (n° di processi digitalizzati sul totale dei processi digitalizzabili)	27% (66 processi comunali digitalizzati su 245 processi digitalizzabili, presenti nella sezione Amministrazione Trasparente)
% Servizi digitalizzati (n° di servizi digitalizzati sul totale dei servizi digitalizzabili)	16% (stima dei servizi digitalizzati sulla base del totale dei servizi comunali censiti dall'osservatorio regionale)

Salute Economico-Finanziaria

Lo sviluppo della nuova modalità lavorativa non può non essere accompagnato da un programma di investimento, pur nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente. Si riporta di seguito una valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, derivanti da investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, per investimenti in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi, da formazione sulle competenze direzionali, organizzative e digitali, nonché delle relative risorse iscritte in bilancio.

Indicatore	Rilevazione
Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	Risorse destinate nel bilancio 2022: € 1.000
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Risorse destinate nel bilancio 2022: € 2.670 (include risorse destinate per acquisti e per il mantenimento di apparati e software funzionali al lavoro agile)
Investimenti in digitalizzazione di processi (progetti, e modalità erogazione dei servizi)	Risorse destinate nel bilancio 2022: € 3.904,00

AZIONI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con deliberazione di Giunta del Comune di Russi n. 3 del 28/01/2021 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), in applicazione dell'allora vigente art. 263 comma 4-bis del D.L. 34/2020 di modifica dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124.

Successivamente, con deliberazione n. 57 del 12/05/2022 della Giunta del Comune di Russi è stato approvato il regolamento sulla disciplina del lavoro agile ("smart working"), nelle more della definizione della strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo,

anche mediante il ricorso al lavoro agile, definita nel presente documento ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Ai sensi dell'art. 6 del suddetto Regolamento:

- il numero di dipendenti con contratti di lavoro agile non può essere superiore al 15% dei dipendenti dell'Ente, esclusi i dipendenti per i quali il ricorso al lavoro agile sia conseguenza di limitazioni o prescrizioni del Medico Competente, nonché di indicazioni del RSPP (di seguito: altri criteri);
- i criteri con i quali l'Amministrazione riconosce il lavoro agile si suddividono tra criteri collegati alla capacità del ruolo di generare innovazione interna ed esterna e criteri di conciliazione vita-lavoro dedicati a persone con particolari condizioni soggettive;
- almeno il 50% dei posti di lavoro agile è attribuito in base ai criteri di innovazione, fatta salva la possibilità di destinare i posti eventualmente non assegnati in base ai criteri di conciliazione.

Per l'anno 2022 è stata attivata, con decorrenza 19/05/2022, la procedura per l'attivazione degli accordi a tempo determinato fino al 31/12/2022, predisposti ai sensi dell'art. 18, comma 1 della L. n. 81/2017 e delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Attualmente è collocato in lavoro agile il personale di seguito sintetizzato (determinazione Unione n.490/2022):

ENTE	Smart workers autorizzabili	Smart workers autorizzati + prescritti da Medico Competente	% smart workers sugli autorizzabili
Comune di Russi	9	4	44,44%

AZIONI DI MONITORAGGIO

Considerato che gli elementi chiave dello smart working sono la fiducia, la condivisione degli obiettivi e delle informazioni, la trasparenza e la collaborazione, affinché la nuova modalità di lavoro si consolidi, occorre avere uno strumento di monitoraggio che valuti l'apporto del lavoratore in smart rispetto agli obiettivi straordinari della struttura cui appartiene nonché quelli ordinari.

E' stata elaborata, pertanto, nel rispetto del sistema di valutazione vigente, una scheda di monitoraggio che il lavoratore dovrà compilare e nella quale il Responsabile a fine semestre e a fine anno dovrà dare un feedback rispetto all'andamento. Non si ritiene necessario modificare il sistema di valutazione vigente trattandosi di una scheda informativa ad uso interno.

VALUTATORE:
VALUTATO:
CENTRO DI RESP.

	GENNAIO	FEBBRAIO	MARZO	APRILE	MAGGIO	GIUGNO	NOTE VALUTATORE
--	---------	----------	-------	--------	--------	--------	-----------------

OBIETTIVI STRAORDINARI

OBIETTIVI ORDINARI

%

PIANI RAZIONALIZZAZIONE

NOTE FINALI DEL VALUTATORE

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

1) Fase di avvio: entro 1 anno dal termine dell'emergenza COVID si prevedono i seguenti obiettivi:

- collaborazione tra l'Area Risorse Umane, il Settore Innovazione Tecnologica e l'Ufficio Segreteria/Sistemi Informativi del Comune nella gestione del coordinamento organizzativo e digitale del Comune al fine di consolidare lo smart working;
- sperimentazione di uno strumento strutturato di monitoraggio del lavoro agile;
- adozione del Regolamento sullo Smart working;
- formazione sulle competenze digitali degli smart workers e leaders.

2) Fase di sviluppo intermedio: entro 2 anni dal termine dell'emergenza COVID si prevede di verificare l'adeguatezza delle dotazioni tecnologiche di smart workers e leaders e di misurare l'impatto interno del lavoro agile sui dipendenti.

3) Fase di sviluppo avanzato: entro 3 anni dal termine dell'emergenza COVID si prevede di:

- misurare l'impatto esterno del lavoro agile su cittadini e stakeholders;
- valutare le possibile modifica del layout degli spazi in funzione del numero di dipendenti in smart working.