

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO IN AIPO

Aggiornamento al 31.03.2023

In ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia (art. 9, comma 7 del D.L. n. 179/2012, convertito dalla legge 221/2012), si rendiconta lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro, avviato in via sperimentale ad inizio 2015 e consolidato nell'anno successivo.

Come già riportato nella precedente relazione, la pandemia da COVID 19 ha introdotto in modo massivo ed urgente il lavoro agile ("smart-working", introdotto con l'art. 14 della legge n. 124/2015), risultato determinante per consentire di contenere l'epidemia senza paralizzare il lavoro dell'Amministrazione.

Al termine del periodo emergenziale, secondo gli orientamenti organizzativi della P.A., AIPO ha adottato in forma stabile lo smartworking, predisponendo lo specifico piano di attuazione previsto dalla norma, il POLA, successivamente confluito nel PIAO di AIPO, che, sentite anche le organizzazioni sindacali, è stato pubblicato ex lege sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sua ultima versione (2023-2025). Una parte consistente del personale di AIPO – circa la metà - usufruisce di questa modalità di lavoro che si inserisce nella strategia e negli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, in un contesto che abilita "anche" ma non "solamente" il lavoro da remoto, come precedentemente inteso in riferimento al cd "telelavoro", definito e regolato nel corso della pandemia da COVID-19.

Si ricordano, di seguito, gli **obiettivi previsti dai principi e vantaggi del Lavoro Agile**, espressi da AIPO nel proprio PIAO approvato con deliberazione n. 5 del 31 gennaio 2023: realizzare un maggiore benessere organizzativo, incrementare la conciliazione - work life balance, sviluppare una cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti, adozione incrementale di innovative tecnologie digitali che consentano e favoriscano il Lavoro Agile;

Si richiamano, in merito alla realizzazione di un percorso formativo orientato specificamente allo smart working, nell'ambito del piano formativo generale dell'Agenzia, gli **obiettivi di performance organizzativa** per l'esercizio 2023, che comprendono l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi; sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità; digitalizzazione e prevenzione della corruzione (e trasparenza), razionalizzazione spesa, ottenere vantaggi per l'ambiente.

Al fine di attuare lo lavoro agile nel modo più efficace e secondo le disposizioni in materia, AIPO, con la determinazioni n. 339 del 07/04/2022, aggiornata con determinazione 1238 del 15/11/2022, ha approvato la versione aggiornata della mappatura delle principali attività e processi lavorativi dell'Agenzia, individuando anche il livello di "smartabilità" delle singole attività/processi.

Con Determinazione n. 81 del 31/01/2023, inoltre, AIPO ha approvato l'aggiornamento del proprio "Regolamento attuativo del lavoro agile". Nel codice di comportamento dell'Agenzia, approvato con determinazione n. 63 del 19/12/2022, AIPO ha disciplinato la prestazione lavorativa resa in modalità agile.

In considerazione della maggiore flessibilità rispetto al telelavoro, ed accogliendo gli orientamenti organizzativi della P.A., si è di fatto abbandonato il modello del telelavoro a favore di quello di smart-working.

AIPO, al fine di fornire al personale le indicazioni operative più esaustive in termini di smart working, si è dotata di un Regolamento e di un Accordo Individuale che contiene le indicazioni per l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità Lavoro Agile secondo la L.N. 81 – 2017.

Si ricorda, inoltre, che per illustrare ai propri dipendenti le modalità corrette di utilizzo della strumentazione informatica, l'Agenzia, con delibera n.ro 26 del 19 maggio 2022, ha approvato il nuovo Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici e, con delibera n.ro 32 del 30 giugno 2022, ha successivamente approvato il piano ICT (Piano triennale per l'Informatica 2022-2024).

Per quanto riguarda la **strumentazione tecnologica** (hardware e software) in capo all'Agenzia, sia di sistema che individuale, è stata opportunamente adeguata, tenendo conto dell'evoluzione informatica e-tecnologica in corso e garantendo la massima sicurezza delle nuove modalità di lavoro. Ogni dipendente ha in dotazione un personal computer portatile, da utilizzare sia per il lavoro in presenza che durante le sessioni di smart working. Non è perciò richiesto l'utilizzo di strumentazione privata, se non per la connettività necessaria all'accesso Internet fuori dalla sede. Nella stessa logica la strumentazione software si è notevolmente efficientata, grazie all'introduzione del sistema di collegamento sicuro VPN (sistema criptato di collegamento da remoto), di Microsoft 365 nella versione con funzioni di "collaboration", nell'accessibilità sicura via web delle principali piattaforme applicative aziendali.

Sono state, inoltre, potenziate le modalità di interazione e la possibilità di collaborazione e condivisione all'interno di gruppi di lavoro e anche per la conduzione di progetti, sia in modalità sincrona che asincrona, al fine di ridurre i disagi legati al distanziamento fisico, pur nel rispetto delle norme definite dal regolamento in termini di diritto alla disconnessione e orario di lavoro. Anche questa attività sarà implementata e supportata da appositi interventi formativi. Nel corso del 2022 e all'inizio del 2023, infatti, si è dato seguito al percorso di consolidamento degli attuali strumenti per lo svolgimento dell'office collaboration attualmente basati sulla suite Microsoft, che allo stato attuale viene utilizzata in maniera estesa ma non nel completo delle proprie funzionalità, senza quindi sfruttarne al massimo le potenzialità. Si provvederà quindi a consolidare l'infrastruttura di supporto ai sistemi di video comunicazione che possono essere integrati con gli strumenti di collaborazione. E' inoltre previsto il rafforzamento delle competenze legate agli ambiti applicativi di gestione documentale, e l'introduzione di una piattaforma per la gestione ed il monitoraggio delle opere pubbliche, integrata con gli altri strumenti applicativi gestionali.

Al fine di rendere lo smart working uno strumento effettivo di innovazione organizzativa, per il miglioramento dei servizi, l'incremento della produttività, il benessere organizzativo e la riduzione dei costi, sempre in adesione all'impianto normativo che regola il ricorso al lavoro agile, si è reso necessario affiancare ad esso un sistema di monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte dai lavoratori agili, al fine permettere la verifica ed il controllo degli obiettivi di attività programmati e concordati con il dirigente in sede di autorizzazione allo smart working.

Per quanto riguarda la rendicontazione e reporting dello smart working, ogni lavoratore che ha sottoscritto un accordo individuale è tenuto a stilare un report da consegnare periodicamente al proprio dirigente, al fine di permettere la verifica ed il controllo degli obiettivi di attività programmati e concordati in sede di autorizzazione allo smart working.

Parma, 31 marzo 2023

Il Dirigente
Dott. Filippo Cambareri
(documento sottoscritto digitalmente, ai sensi del D.Lgs
82/2005 e ss.mm.ii.)