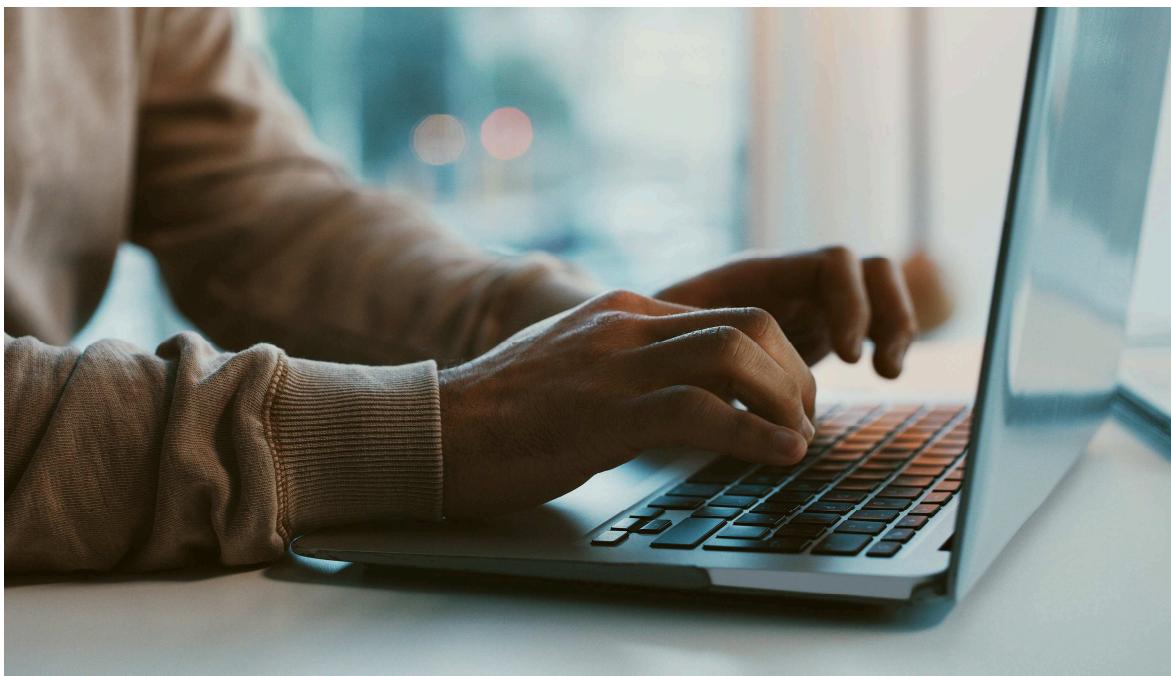


Piano integrato di attività e organizzazione

2025-2027

COMUNE DI ALFONSINE **(PIAO)**



SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

3D Organizzazione del lavoro agile

PREMESSA

Il lavoro agile di cui alla L.81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, è finalizzato principalmente a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro.

Nel contesto dell’Unione della Bassa Romagna e dei Comuni aderenti, lo smart working consente di perseguire anche 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.

AZIONI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con deliberazione di Giunta dell’Unione dei Comuni della Bassa Romagna n. 39 del 15/03/2023 è stato da ultimo approvato il regolamento sulla disciplina del lavoro agile (“smart working”) per l’Unione dei Comuni della Bassa Romagna ed i Comuni aderenti.

Ai sensi dell’art. 6 del suddetto Regolamento:

- il numero di dipendenti con contratti di lavoro agile non può essere superiore al 20% dei dipendenti dell’Ente (in ciascun Ente dell’Unione) o al 15% dei dipendenti dell’Ente (nel Comune di Russi), esclusi:
 - i dipendenti per i quali il ricorso al lavoro agile è conseguenza diretta di limitazioni o prescrizioni del Medico Competente;
 - i dipendenti per i quali il ricorso al lavoro agile è conseguenza diretta di limitazioni o prescrizioni del RSPP;
 - i dipendenti in particolari situazioni soggettive dalle quali risulti una priorità nell’accesso al lavoro agile sulla base delle indicazioni contenute nell’art. 18 della L. n. 81/2017;
 - al netto delle casistiche sopra riportate, i criteri con cui l’Amministrazione riconosce l’accesso al lavoro agile si suddividono in criteri collegati alla capacità del ruolo di generare innovazione interna ed esterna (di seguito: criteri di innovazione) e criteri di conciliazione vita-lavoro dedicati a persone con particolari condizioni soggettive (di seguito: criteri di conciliazione);

- 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;

Tenuto conto degli obiettivi di Performance di cui alla Sez. 2 del Piao 2024-2026, gli accordi di lavoro agile a tempo determinato che sono stati predisposti nel corso dell'anno 2024, ai sensi dell'art. 18, comma 1 della L. n. 81/2017 e delle vigenti disposizioni normative e regolamentari in materia, sono di seguito sintetizzati:

ENTE	Anno 2024
	N. accordi
Comune di Alfonsine	4
Comune di Bagnacavallo	6
Comune di Bagnara di Romagna	0
Comune di Conselice	4
Comune di Cotignola	4
Comune di Fusignano	2
Comune di Lugo	10
Comune di Massa Lombarda	4
Comune di S.Agata SS	1
Unione Bassa Romagna	98
TOTALE Bassa Romagna	133

Anche per l'anno 2025, le amministrazioni hanno ritenuto di proseguire con l'adozione di modalità di lavoro flessibili attraverso l'attivazione e la gestione degli accordi di smart working.

ENTE	Anno 2025 determina n.1829 del 31/12/2024
	N° accordi dal 01/01/25 al 31/12/2025
Comune di Alfonsine	3
Comune di Bagnacavallo	7
Comune di Bagnara di Romagna	0
Comune di Conselice	2
Comune di Cotignola	3
Comune di Fusignano	2
Comune di Lugo	15
Comune di Massa Lombarda	4
Comune di S.Agata SS	1
Unione Bassa Romagna	117
TOTALE Bassa Romagna	150

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 consolida, occorre intraprendere azioni di monitoraggio che valutino l'apporto del lavoratore in smart rispetto agli obiettivi straordinari della struttura cui appartiene, nonché quelli ordinari.

Al fine di supportare i Responsabili in tale monitoraggio, verranno adottati idonei strumenti atti a favorire la condivisione delle informazioni, con particolare riferimento alle attività finalizzate all'attuazione degli obiettivi assegnati intraprese dagli smart workers. Non si ritiene necessario modificare il sistema di valutazione vigente trattandosi di una scheda informativa ad uso interno.