**Piano Organizzativo Lavoro Agile**

**PREMESSA**

La Legge 7 agosto 2015, n.124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” - c.d. riforma Madia- ha 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.

Proprio nel solco tracciato dalla Legge 124/2015, veniva emanata 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”. Al capo II della suddetta Legge (artt. 18-24) si trova l'attuale disciplina del lavoro agile, che pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto. In particolare, l’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale ..”*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici in parte all’interno e in parte all’esterno del luogo di lavoro, entro i soli limiti dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

In attuazione delle norme sopra citate, il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017 recante le linee guida sul lavoro agile nella PA che è divenuto il principale riferimento per la disciplina del lavoro agile prima dell’emergenza COVID-19. Le disposizioni riguardanti il lavoro agile, però, sono rimaste per lungo tempo inattuate o poco considerate nel settore della pubblica amministrazione.

Nel corso dell’anno 2020, il lavoro agile subisce una brusca accelerata. L'emergenza COVID-19, stravolgendo l’intero sistema delle relazioni sociali con l’imposizione del distanziamento sociale e fisico, fa sorgere all'improvviso la necessità di apportare profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di garantire la tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori. Con Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di modifica al richiamato articolo 14 della Legge n.124/2015, si supera il regime sperimentale dell’obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la conseguenza che la misura operasse a regime.

Nell'epoca emergenziale epidemiologica da Covid-19 il lavoro agile/smart working è divenuto, pertanto, la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017, prevedendo la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi normativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Il Decreto-legge n. 34/2020 - “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, - ha disposto all'art. 263 comma 4-bis che entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1,lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività' che possono essere svolte in modalità' agile, che almeno il 60% 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”. Con delibera n. 75 del 29/01/2021 questa ASST Valtellina e Alto Lario approva il POLA, atto organizzativo atto a disciplinare il lavoro agile quale ordinaria modalità lavorativa, nell’ambito del Piano della Performance 2021-2023;

Nell’evolversi della normativa in materia di lavoro agile nel periodo emergenziale, il [decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=25805:dl80_2021&catid=5&Itemid=137), convertito dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26178:lex113_2021&catid=5&Itemid=137), recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, all’art. 6 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Detto piano ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

In data 2 dicembre 2021 la Conferenza Unificata ha dato il suo via libera al decreto del ministro per la Pubblica amministrazione per la definizione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), previsto dall’art. 6, co. 6, del [D.L. n. 80/2021](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=25805:dl80_2021&catid=5&Itemid=137), convertito dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26178:lex113_2021&catid=5&Itemid=137). Nella medesima occasione, è stata accolta la richiesta di posticipare la scadenza del 31 gennaio 2022 come termine ultimo per l'adozione dei PIAO da parte delle amministrazioni.

Il c.d. “Decreto Milleproroghe”, [decreto legge n. 228 del 30 dicembre 2021](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=27090:dl228_21&catid=5&Itemid=137) ha previsto all’art. 1, comma 12, che “(...) In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 (…)”.

**PARTE 1**

**LIVELLO DI ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE IN ASST VALTELLINA E ALTO LARIO**

L'emergenza COVID-19, stravolgendo l’intero sistema delle relazioni sociali con l’imposizione del distanziamento sociale e fisico, fa sorgere all'improvviso la necessità di apportare profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di garantire la tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori. Con Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di modifica al richiamato articolo 14 della Legge n.124/2015”, si supera il regime sperimentale dell’obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la conseguenza che la misura operasse a regime.

E’ utile sottolineare che la ASST Valtellina e Valchiavenna, che fornisce prestazioni sanitarie all’utenza e risponde alla richiesta assistenziale della popolazione, può applicare solo in modo residuale, per la natura stessa dell’attività gestita, il lavoro agile ai propri dipendenti; sorgono infatti ovvie criticità riguardo al personale appartenente al profilo sanitario (medici, infermieri, OSS, ostetriche, tecnici di radiologia ecc.). E’ dunque fisiologico che le percentuali di lavoro agile presso questa Azienda, in valore assoluto, sono e saranno contenute, sia in fase di implementazione sia in fase di successivo sviluppo, e riferite quasi esclusivamente a personale con funzioni amministrative.

Nell'epoca emergenziale epidemiologica da Covid-19 il lavoro agile/smart working è divenuto, comunque, la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017, prevedendo la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi normativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

In tale situazione emergenziale L’ASST Valtellina e Alto Lario, con deliberazione n. 144 del 09/03/2020, approvava il disciplinare per l'applicazione del lavoro agile durante il periodo emergenziale epidemiologico da Codiv-19 (successivamente integrato/modificato con deliberazioni n. 597 del 28/10/2020 e n. 652 del 20/11/2020).

La normativa disciplinante la fase emergenziale ha quindi previsto che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il lavoro agile è la/una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, attuata prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi. La normativa prevede inoltre che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione.

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (cd. Decreto Rilancio) oltre a prevedere la redazione del POLA, al comma 1 dispone che il lavoro agile sia applicato, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50% del personale impiegato nelle attività' che possono essere svolte in tale modalità' e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità', continuità' ed efficienza, nonché' nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

L’Azienda, come sopra descritto, ha da subito regolamentato la materia fin dall’inizio della fase pandemica emergenziali risalente a marzo 2020, con le seguenti modalità:

* deliberazione n. 144 del 09/03/2020: ATTIVAZIONE LAVORO AGILE (SMART WORKING) PER PERSONALE CON FUNZIONI AMMINISTRATIVE DIPENDENTE DELLA ASST VALTELLINA E ALTO LARIO: possibilità di attivare - su base volontaria e in deroga alle disposizioni regolanti l’istituto – il “lavoro agile” con riferimento al personale che svolge funzioni amministrative, o comunque compatibili con la misura attivata, dipendente di questa ASST Valtellina e Alto Lario, che ne faccia espressa richiesta, secondo le indicazioni contenute nell’allegato all’atto, nell’ambito delle misure atte a contrastare e contenere l’imprevedibile emergenza epidemiologia da COVID-19 Approvazione di linee-guida in materia di lavoro agile disciplinante modalità di effettuazione di attività in remoto, monitoraggio, ordine di priorità dei beneficiari, regolamentazione giuridica. Approvazione modello di adesione al lavoro agile;
* deliberazione n. 597 del 28/10/2020: ATTIVAZIONE LAVORO AGILE (SMART WORKING) PER PERSONALE CON FUNZIONI AMMINISTRATIVE DIPENDENTE DELLA ASST VALTELLINA E ALTO LARIO – ULTERIORI DETERMINAZIONI: adeguamento delle linee guida in materia di lavoro agile in relazione all’evolversi della pandemia, ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 a rettifica/integrazione di quelle già previste nel provvedimento deliberativo aziendale n. 144 del 09.03.2020.
* In particolare:
* previsione della “mappatura delle attività amministrative” intesa come ricognizione dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti totalmente o parzialmente in modalità di lavoro agile, effettuata dai responsabili delle Unità Operative/Servizi in cui lavora personale addetto e depositata agli atti della UOC Risorse Umane, da aggiornarsi periodicamente in funzione dell’evolversi della situazione epidemiologica e delle esigenze lavorative;
* accentuazione del ruolo del Direttore UOC come riferimento per l’autorizzazione alla prestazione lavorativa in modalità agile, la determinazione delle modalità di svolgimento (1/2 giorni alla settimana) e il successivo monitoraggio;
* approvazione nuovo modello di partecipazione lavoro agile con impegni reciproci dirigente/dipendente;
* integrazione all’atto di designazione ai sensi dell’art.2-quaterdicies del d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e dell’art.29 del Regolamento UE 2016/679 in seguito “GDPR”.
* deliberazione n. 652 del 20/11/2020 “LAVORO AGILE (SMART WORKING) PER PERSONALE DIPENDENTE DELLA ASST VALTELLINA E ALTO LARIO”: estensione del lavoro agile anche al personale sanitario, sulla base di una valutazione di compatibilità effettuata dai Responsabili delle Unità Operative/Servizi cui è assegnato il personale coinvolto, che devono provvedere all’effettuazione di una mappatura delle attività da aggiornarsi periodicamente in funzione dell’evolversi della situazione epidemiologica e delle esigenze lavorative.

L'esperienza del Lavoro Agile nella ASST Valtellina e Alto Lario, dopo una prima fase di implementazione iniziale con un impatto numerico abbastanza rilevante dovuto alla contingenza, si è consolidata in linea con l’andamento epidemiologico con una graduale diminuzione dei dipendenti in lavoro agile in corso d’anno; si riportano di seguito i dati relativi all’anno 2021:

* ***Totale dipendenti in servizio presso l'ente anno 2021* = 2942**
* ***Totale dipendenti in lavoro agile anno 2021 = 75***
* ***Percentuale dei dipendenti in lavoro agile effettivo/lavoratori agili potenziali =* 21,9%**
* ***Giornate di lavoro agile/giornate lavorative totali = 9,3%***
* ***PC portatili aziendali per lavoro agile* = 57**
* ***Cellulari aziendali per lavoro agile* = 43**

Per quanto riguarda l’utilizzo dei dispositivi informatici e smart phone, si è passati dall’utilizzo di dispositivi propri per circa la metà del personale in lavoro agile nel corso dell’anno 2020, come consentito dalla normativa allora vigente, ad un progressivo utilizzo della dotazione di strumenti aziendali per la maggior parte dei dipendenti interessati nel corso dell’anno 2021.

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 15 ottobre 2021, è diventata quella in presenza; successivamente, il [decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26623:dm8102021brun&catid=5&Itemid=137) ha individuato condizioni e i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile, in attesa delle disposizioni contrattuali di settore di prossima emanazione, come di seguito indicato:

* assenza di pregiudizio o di riduzione dei servizi a favore degli utenti;
* stipula dell’accordo individuale di cui all’art 18, comma 1, della L. 81/2017;
* adeguata rotazione del personale, ove applicabile, dovendo in ogni caso essere prevalente, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza;
* strumenti tecnologici forniti dall’Amministrazione idonei a garantire assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate del lavoratore;
* smaltimento degli arretrati, ove presenti;

L’azienda ha pertanto adottato la deliberazione n. 31 del 14/01/2022 che prevede, in ottemperanza alla normativa citata, di rimodulare il lavoro agile secondo le nuove disposizioni di legge armonizzate con le condizioni di flessibilità imposte dal contesto emergenziale in atto, riservandone temporaneamente l’utilizzo solo a lavoratori in condizione di quarantena/autosorveglianza da contatto con soggetti positivi nonchè a situazioni gravose e di particolare necessità da valutarsi in modo specifico, previa sottoscrizione di accordo individuale per la prestazione di lavoro in modalità agile, di cui all’art. 18 L. 81/2017, da stipularsi secondo i termini previsti dalla legge.

La regolamentazione in oggetto è risultata vigente fino al termine del periodo emergenziale ovvero fino al 31 marzo 2022, stabilendo una disciplina transitoria nelle more dell’adozione del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (il cui termine di adozione è stato differito dal [d.l. 228/2021](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=27090:dl228_21&catid=5&Itemid=137) - in sede di prima applicazione - entro il 30 aprile 2022), e delle nuove disposizioni contrattuali di settore (CCNL) e regolamentari.

**PARTE 2**

**MODALITÀ ATTUATIVE**

**A) Gli obiettivi organizzativi lavoro agile**  
ASST Valtellina In attuazione delle disposizioni richiamate in premessa, l’Azienda intende regolamentare l’applicazione del lavoro agile in base al richiamato [D.P.C.M. 23 settembre 2021](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26554:dpcm2392021&catid=5&Itemid=137) ed al [D.M. 8 ottobre 2021](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26623:dm8102021brun&catid=5&Itemid=137).

In particolare, l’ASST si pone l’obiettivo di promuovere:  
a) la flessibilità e l’autonomia nell’organizzazione del lavoro;  
b) l’utilizzo di strumenti digitali;  
c) la cultura organizzativa basata sulla collaborazione e ispirata al raggiungimento dei risultati;

d)il benessere dei dipendenti, nel rispetto delle condizioni di fragilità e delle condizioni di tutela sociale/disagio, e l’utilità per l’amministrazione.

**B) Attività espletabili in modalità agile**

Si richiama la precedente premessa in merito alla natura delle prestazioni erogate da questa ASST che rendono del tutto residuale il ricorso al lavoro agile in ambito aziendale.

L’azienda ha provveduto ad effettuare una mappatura delle attività “smartabili”, che deve essere aggiornata con periodicità almeno annuale, definendo modalità e processi che possono essere svolti in modalità di lavoro agile nelle diverse strutture/servizi.

I requisiti affinché l’attività lavorativa possa essere eseguita in modalità di lavoro agile sono i seguenti:  
✓ l’attività si presta ad essere delocalizzata, almeno in parte, rispetto alla sede ordinaria di lavoro;  
✓ l’attività si presta ad essere condotta, almeno in parte, in autonomia;  
✓ l’attività può essere efficacemente condotta con il supporto delle adeguate strumentazioni tecnologiche;

✓ il personale adibito possiede adeguate competenza digitali ed è adeguatamente formato in materia in modo da garantire lo sviluppo delle stesse;

✓le comunicazioni inerenti la prestazione lavorativa, sia con interlocutori interni che esterni, possono aver luogo con la medesima efficacia mediante il supporto delle strumentazioni tecnologiche;  
✓ i risultati conseguiti (sia in termini qualitativi che quantitativi) possono essere monitorati e valutati in maniera accurata per l’attività condotta non presso la sede di lavoro.  
 2. Le attività che possono essere eseguite in modalità di lavoro agile sono riferite ai seguenti settori aziendali, in ambito tecnico e amministrativo e sanitario, laddove compatibile.

Le specifiche attività sono indicate nelle singole schede di mappatura compilate dai competenti responsabili e sono riassumibili, a tiolo esemplificativo, nelle seguenti:

✓ attività di trasmissione documenti in uscita (a mezzo PEC o a mezzo di posta ordinaria);  
✓ attività di archiviazione elettronica di documenti e atti;  
✓ attività di analisi, studio e ricerca;  
✓ attività di invio flussi dati e reportistica;  
✓ gestione progetti ICT;

✓ attività di monitoraggio dati e documenti, pertinenti con le competenze delle strutture;  
✓ redazione di atti giuridico-amministrativi e a contenuto tecnico-scientifico;  
✓ provvedimenti amministrativi, pareri, atti normativi e circolari, memorie difensive, verbali, procedure operative standard e revisioni delle stesse, presentazioni, dossier e note tematiche, working papers;  
✓ attività di formazione al personale;

✓ predisposizione di documentazione e di provvedimenti amministrativi;

✓elaborazione e gestione database aziendali.

**C) Condizionalità degli accordi di lavoro agile**  
Ai fini del ricorso al lavoro agile, secondo quanto disposto, dal [DM 8 ottobre 2021](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26623:dm8102021brun&catid=5&Itemid=137), devono essere rispettate le seguenti condizionalità:  
- che sia effettuata un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente per ciascun lavoratore l’esecuzione della prestazione in presenza;  
- che sia stato previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;  
- che venga pienamente utilizzata la flessibilità lavorativa consentita dall’attuale orario di servizio,

- che siano correttamente applicate le misure contenute nei documenti di sicurezza;  
- che continui ad essere assicurata la funzionalità degli uffici e garantito il consueto,  
regolare adempimento dei compiti istituzionali di ciascuna struttura;  
- che l’accordo individuale definisca almeno gli specifici obiettivi resi da ciascun dipendente in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione medesima, le fasce di contestabilità - nel rispetto dei tempi di riposo e del diritto alla disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro -, nonché delle modalità e dei criteri di misurazione dell’attività svolta. 

**PARTE 3**

**PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE**

Il presente Piano Organizzativo prevede uno sviluppo graduale nell’anno 2022.

È necessario considerare ulteriori fattori che saranno trattati, secondo le modalità previste dalla legge, nell’ambito di regolamenti e documenti organizzativi interni, temi che si ritengono di fondamentale importanza per la tutela, ad ogni livello, del lavoratore agile e, di conseguenza, per la piena implementazione del nuovo modello organizzativo e che a titolo esemplificativo vengono riportati:

* **definizione necessità formative del personale**
* **riconoscimento orario di lavoro e tutela giuridica del lavoratore**

**(diritto alla disconnessione, pause, controllo presenza ecc)**

* **rendicontazione e misurazione della prestazione in modalità agile e impatti sulla performance individuale**
* **accordo individuale**
* **dotazione strumenti di lavoro**
* **sicurezza sul lavoro**
* **sicurezza dei dati**

Nel ricorso al lavoro agile al termine della fase emergenziale, risulta prioritario il coinvolgimento delle OO.SS. al fine di definire la regolamentazione aziendale di dettaglio dell’istituto, nel rispetto delle forme di partecipazione e di condivisione tra parte datoriale e parte sindacale.