

Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

Approvato con dupcr n. 7/2021 e aggiornato con dupcr n. 93/2021

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Nell'ottica del miglioramento continuo che caratterizza il sistema di gestione adottato dal Consiglio regionale e certificato UNI EN ISO 9001:2015 è stata disciplinata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 79 del 23 ottobre 2018 e iniziata nel mese di novembre 2018 la sperimentazione del lavoro agile. Nel corso del biennio di sperimentazione sono state attivate 26 posizioni pari al 14% circa dei dipendenti in servizio. Per ciascuna è stato firmato un progetto che individua, tra gli altri elementi, gli indicatori di performance relativi alle attività svolte in modalità agile. La sperimentazione si è conclusa formalmente il 31 dicembre 2020 ma di fatto la modalità ordinaria di lavoro agile è stata sostituita da quella in deroga a partire dall'inizio dello stato di emergenza COVID-19.

Tenuto conto di quanto stabilito dalla direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica n. 3/2017 in merito alla verifica dell'*"impatto delle misure adottate in termini di benessere organizzativo, organizzazione dell'amministrazione, produttività e risparmi le amministrazioni dovrebbero predisporre un sistema di monitoraggio che consenta di ottenere una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti, anche sulla base delle informazioni fornite ai dirigenti responsabili dei progetti individuali di lavoro agile* e di quanto proposto per il monitoraggio nel sito www.amministrazioneagile.it gestito dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stato elaborato e misurato un indicatore complessivo relativo ai risultati ottenuti. Tale indicatore è di seguito descritto: l'indicatore unico di smart working (IUSW) è composto da 16 sub indicatori che rispettivamente misurano:

- a) Percentuale diminuzione tempo di spostamento residenza-sede nelle giornate di SW;
- b) Percentuale miglioramento percezione equilibrio vita – lavoro;
- c) Percentuale potenziale diminuzione inquinamento;
- d) Percentuale diminuzione tasso di assenza annuo;
- e) Percentuale di miglioramento dell'obiettivo specifico di puntualità;

- f) Percentuale di risparmio sui buoni pasto;
- g) Percentuale di risparmio sul lavoro straordinario;
- h) Percentuale dei progetti approvati;
- i) Percentuale giornate di SW richieste;
- j) Percentuale giornate di SW approvate;
- k) Percentuale aumento benessere organizzativo;
- l) Percentuale comportamento "Smart working" (come definito nel dizionario allegato al SMVP) valutato come almeno "adeguato";
- m) Percentuale comportamento "Networking" (come definito nel dizionario allegato al SMVP) valutato come almeno "adeguato";
- n) Percentuale miglioramento indicatori indicati nei progetti di lavoro agile e da questi presidiati;
- o) Percentuale diminuzione infortuni;
- p) Percentuale miglioramento indicatori SGQ indicati nei progetti di lavoro agile e da questi presidiati.

Inoltre, nel nuovo sistema di valutazione applicato dal 2020 sono oggetto di valutazione competenze sulle quali il lavoro agile può incidere positivamente, quali in particolare l'engagement e la digitalizzazione; competenze e comportamenti abilitanti una organizzazione più competitiva e attrattiva di talenti, più orientata ai risultati. Sono infatti oggetto di valutazione, con esplicitazione dei comportamenti attesi, le competenze raggruppate nel gruppo D2 "Innovazione e creatività" e attinenti al miglioramento dei processi, la promozione del cambiamento, la creatività e le nuove modalità flessibili della prestazione lavorativa legate a tempi, luoghi e strumenti digitali.

Infine, è stata realizzata un'indagine sugli smart worker dalla quale è emerso che per la totalità dei dipendenti partecipanti il coordinamento e la guida da parte dei responsabili sono state efficaci e il supporto da parte delle strutture (personale, informatica, ecc...) è stato adeguato. Dal punto di vista dirigenziale, la capacità lavorativa di coloro che hanno usufruito dello smart working ha registrato una intensificazione, con un effetto di responsabilizzazione dei collaboratori. È stato inoltre evidenziato come punto di forza il risparmio dei tempi di viaggio e del relativo stress. In prospettiva, ben l'88% dei partecipanti si è dichiarato interessato ad aderire in futuro ad un progetto di lavoro agile.

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

Il Consiglio regionale del Veneto intende promuovere il ricorso al lavoro agile attraverso le scelte organizzative di seguito descritte in modo sintetico.

Misure organizzative:

Saranno individuati, anche sulla base dell'esperienza maturata durante la sperimentazione, dei facilitatori per la diffusione e implementazione del lavoro, mediante forme di autoformazione e affiancamento che contribuiscano allo sviluppo della cultura del lavoro per obiettivi e dell'autoorganizzazione.

Percorsi formativi del personale:

Il Piano triennale per la formazione 2019-2021, pubblicato in Amministrazione trasparente sottosezione Provvedimenti organi di indirizzo politico, prevede un'attività formativa consistente nella partecipazione al progetto del Dipartimento della funzione pubblica di cui alla piattaforma www.competenzedigitali.gov.it, nonché una collaborazione con ANAI per attività formativa in materia di documenti digitali e archivistica, di competenze per prevenire e gestire i conflitti per tutti i dipendenti e formazione in materia di competenze manageriali per i dirigenti.

Requisiti tecnologici:

Il CRV ha implementato nel 2020 la dotazione di pc portatili da assegnare al personale che svolge lavoro in modalità agile. Nel corso del prossimo triennio sarà valutata la capienza di tale dotazione.

Scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro:

- Diffusione di postazioni di lavoro dotate di solo tavolo e video da collegare al pc portatile
- Allestimento in collaborazione con la Giunta regionale e gli enti regionali di postazioni di lavoro in comune presso le sedi provinciali, utilizzabili su prenotazione anche dal personale del Consiglio regionale.

Documenti allegati

ALLEGATO 1

Mappatura delle attività che non possono essere svolte in modalità di lavoro agile

Il CRV ha elaborato la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile nella logica di imporre la presenza solo per lo svolgimento di una serie di attività individuate secondo i criteri contenuti nella deliberazione n. 79 del 23 ottobre 2018 e che sono oggetto di aggiornamento continuo in relazione ai cambiamenti organizzativi e tecnologici dell'organizzazione del lavoro che saranno attuati, anche in relazione a quanto programmato nel presente piano.

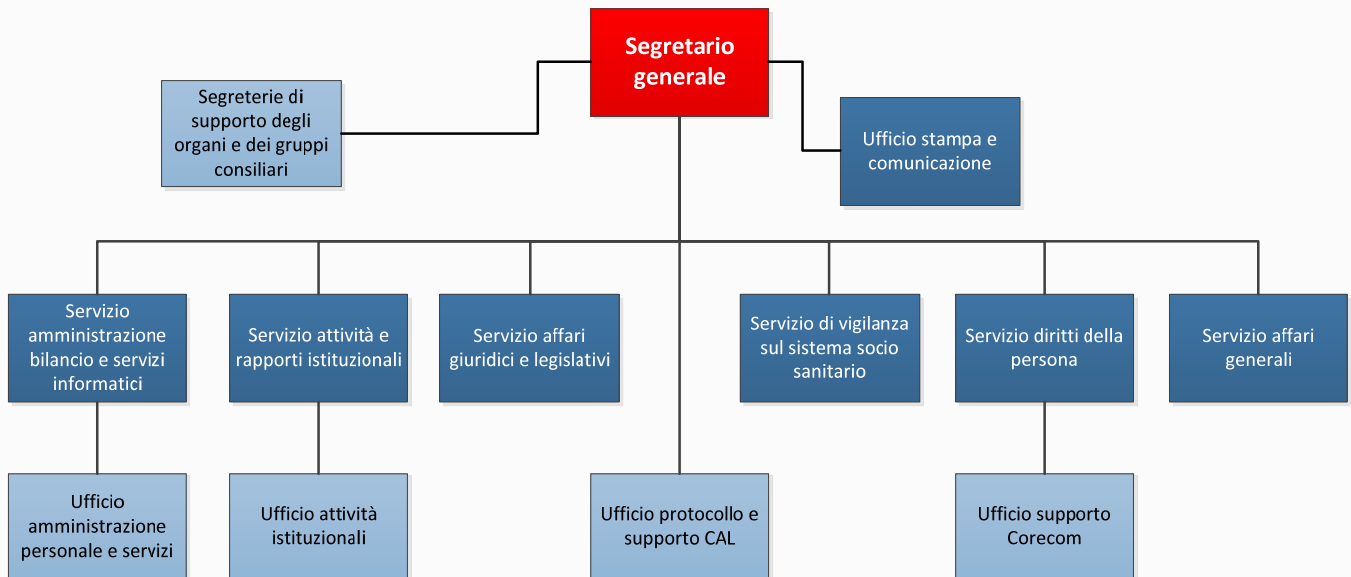
ALLEGATO 2

Piano triennale per la formazione

PARTE 3
SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Dirigenti del CRV:

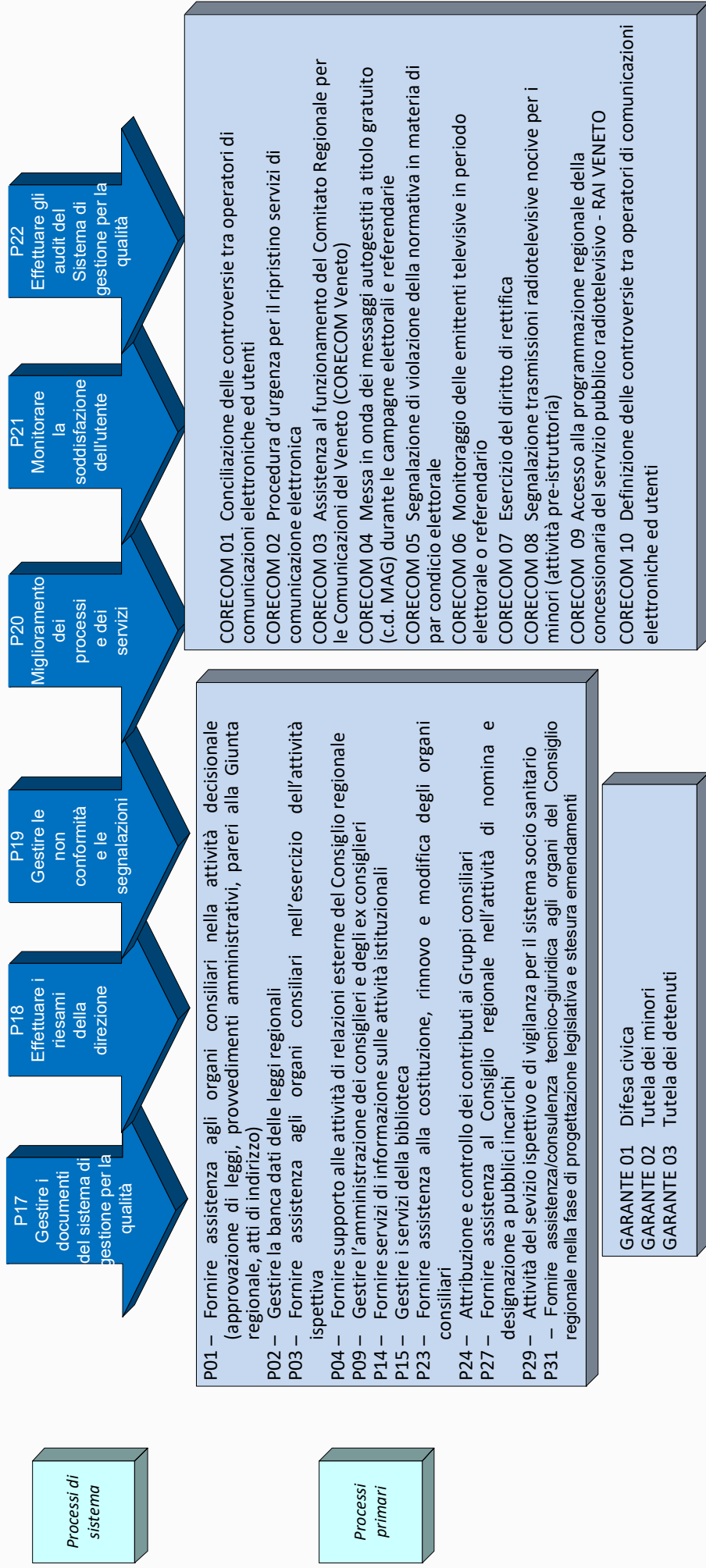
Nell'attuazione del POLA un ruolo chiave svolgono i dirigenti e i responsabili delle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari che coordinano i processi nei quali è impiegato il personale a loro assegnato, attraverso gli indicatori di processo e di risultato, nonché le procedure e istruzioni operative definiti nell'ambito del Sistema di gestione per la qualità.



gli strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile

Nell'ambito del sistema di gestione sopra citato e descritto nella pagina seguente i processi di sistema rappresentano strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile.

Funzionamento del Sistema di gestione per la qualità (UNI EN ISO 9001)



Comitato unico di garanzia (CUG):

Collabora con il CRV mediante iniziative di sensibilizzazione al tema della conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo e per una organizzazione del lavoro inclusiva in tutte le occasioni di revisione/aggiornamento delle modalità gestionali ed organizzative del lavoro.

Organismo indipendente di valutazione (OIV):

Presidia il sistema di misurazione e valutazione della performance, misura la performance organizzativa e fornisce un supporto professionale fondamentale per l'adeguatezza metodologica degli indicatori.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD):

Da impulso e coordina le attività e i processi organizzativi necessari alla realizzazione di una amministrazione digitale e all'erogazione di servizi fruibili, utili e di qualità. In particolare, per l'implementazione del lavoro agile collabora con gli altri dirigenti nell'adozione di supporti informatici per il completamento della digitalizzazione di tutti i processi e la erogazione digitale dei servizi rivolti all'utenza esterna.

PARTE 4

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

L'organizzazione del lavoro in modalità agile all'interno del Consiglio regionale del Veneto risponde alle seguenti finalità:

- a) sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad incrementi di produttività;
- b) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- c) assicurare ai lavoratori la scelta di una diversa modalità di prestazione del lavoro che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori;
- d) promuovere una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa – lavoro – casa, per la salute dei lavoratori e per l'ambiente.

In prospettiva evolutiva nella tabella contenuta nella pagina successiva è illustrato il percorso di sviluppo programmato, rappresentato mediante una serie di indicatori con i relativi target, per la realizzazione delle finalità sopra descritte.

Il Consiglio regionale del Veneto intende dare la massima diffusione possibile al ricorso alla modalità di lavoro agile, definendo un obiettivo minimo; in presenza di limitazioni dettate dall'organizzazione del lavoro, dalla digitalizzazione dei processi, dalle strumentazioni tecnologiche a disposizione, si dovrà riconoscere priorità ai/alle lavoratori/trici che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o che sono impegnati in attività di volontariato.

I criteri e i relativi punteggi per definire la priorità delle richieste sono i seguenti:

ALLEGATO N. 01 ALLA DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA N. 93 DEL 19 OTTOBRE 2021

Criteria	Punteggio
1. disabilità psichica e/o fisica del/della dipendente certificata dalla struttura pubblica competente	20 punti
2. assistenza ai parenti o affini entro il terzo grado o conviventi, con handicap accertato ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge n. 104/92	15 punti;
3. assistenza a parenti entro il secondo grado, affini entro il 1° grado e conviventi, in situazione di gravità psicofisica ancorché non accertata ai sensi della legge 104/92, ma certificata da struttura pubblica competente	5 punti
4. figli in età 0/3 anni non compiuti per ciascun figlio	4 punti
5. figli in età 3/6 anni non compiuti per ciascun figlio	3,5 punti
6. figli in età 6/11 anni non compiuti per ciascun figlio	3 punti
7. figli in età 11/15 anni non compiuti per ciascun figlio	2,5 punti
8. figli in età 15/18 anni non compiuti per ciascun figlio	2 punti
9. genitore solo (definizione ai sensi della Legge n. 53/2000: morte o abbandono di un genitore, affidamento del figlio/a con provvedimento formale a un solo genitore, mancato riconoscimento del figlio/a da parte di un genitore)	3 punti
10. distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 10 e 20 km	1,5 punti
11. distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 20 e 40 km	3 punti
12. distanza tra abitazione e sede di lavoro superiore a 40 km	5 punti
13. motivi di studio finalizzati al conseguimento di un titolo legalmente riconosciuto	2,5 punti.
14. impegno in attività di volontariato	1,5 punto

Applicando i criteri sopra elencati e i relativi punteggi, che sono cumulabili, viene formata una graduatoria. A parità di punteggio viene data priorità al lavoratore più anziano di età.

ALLEGATO N. 01 ALLA DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA N. 93 DEL 19 OTTOBRE 2021

Tenuto conto che la crisi sanitaria ha di fatto impedito un efficace monitoraggio degli impatti sui diversi ambiti interessati del lavoro agile svolto in modalità ordinaria durante la sperimentazione e che negli ultimi mesi del 2021 sarà possibile ripartire con tale modalità, si ritiene necessario limitare il percorso di sviluppo programmato agli indicatori relativi alle condizioni abilitanti e attuative rinviando agli aggiornamenti del Piano per il prossimo biennio l'arricchimento della programmazione con riferimento alle dimensioni di performance organizzativa e impatti, alla luce di quando emergerà nella prima fase di sviluppo, come del resto contemplato come possibile anche dalle linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica.

Proprio in ragione della prosecuzione dell'emergenza sanitaria con il ricorso al lavoro agile in deroga, la stipulazione ed esecuzione di accordi individuali di lavoro agile avverrà solo per una piccola parte dell'anno.

In ogni caso, nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di miglioramento, iniziato durante la citata sperimentazione, delle condizioni abilitanti l'implementazione del lavoro agile come modalità di esecuzione della prestazione attraverso le leve della formazione sulle funzionali competenze digitali e organizzative, dell'evoluzione della strumentazione tecnologica a supporto della digitalizzazione dei processi e servizi.

Fino all'efficace completamento di tale percorso di miglioramento si ritiene opportuno limitare il numero massimo di giorni in cui il dipendente in un mese può prestare la sua attività in modalità di lavoro agile a sei, come già sperimentato in precedenza.

ALLEGATO N. 01 ALLA DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA N. 93 DEL 19 OTTOBRE 2021

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA						
	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Presente	Presente	Presente	Presente	Presente
	Presenza di un Monitoraggio del lavoro agile	Monitoraggio del lavoro agile	Presente	Presente	Presente	Presente	Presente
	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	Programmazione per obiettivi e/o per processi	Presente	Presente	Presente	Presente	Presente
	SALUTE PROFESSIONALE						
	Sviluppo delle competenze direzionali in materia di lavoro agile	<i>-% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno</i>	75%	90%	100%	100%	100%
	Sviluppo delle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	<i>-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno</i>	0%	50%	100%	100%	100%
	Sviluppo delle competenze digitali dei lavoratori agili	<i>-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno</i>	0%	50%	100%	100%	100%
	SALUTE DIGITALE						
	Incremento delle dotazioni di pc a d'uso dei lavoratori agili	N. PC per lavoro agile	23	75	115	130	
	Incremento delle dotazioni di pc a d'uso dei lavoratori agili	% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	90%	100%	100%	100%	
	Disponibilità del VPN per i lavoratori agili	Sistema VPN	SI	NO	NO	NO	
Disponibilità di sistemi di collaboration	Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	SI	SI	SI	SI		
Incremento degli applicativi consultabili in lavoro agile	% Applicativi consultabili in lavoro agile	80%	90%	100%	100%		
Incremento delle banche dati consultabili in lavoro agile	% Banche dati consultabili in lavoro agile	80%	90%	100%	100%		
Incremento processi digitalizzati	% Processi digitalizzati	40%	50%	60%	70%		
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA							
Congruo finanziamento della formazione in competenze funzionali al lavoro agile	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	3.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	
Congruo finanziamento in supporti hardware e infrastrutturali digitali funzionali al lavoro agile	€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	100.000,00	120.000,00	150.000,00	150.000,00	150.000,00	

ALLEGATO N. 01 ALLA DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA N. 93 DEL 19 OTTOBRE 2021

	Congruo finanziamento in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	€ Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	120.000,00	150.000,00	200.000,00	300.000,00
NOTE						

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
LAVORO AGILE							
		QUANTITA'					
	Raggiungimento del target definito dalla L. 81/2017	% lavoratori agili effettivi	14%	15%	60%	60%	
	Conseguimento di un buon livello di effettività degli accordi individuali di lavoro agile	% Giornate lavoro agile	68%	70%	85%	90%	
ATTUAZIONE							
	Conseguimento di un buon livello di soddisfazione sul lavoro agile del personale, in particolare per coloro che hanno carichi di famiglia e/o un lungo tragitto per arrivare alla sede di lavoro avvalendosi di servizi di trasporto non particolarmente efficienti ed efficaci	Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.	70%	80%	80%	80%	
NOTE							

ALLEGATO 4

Esiti monitoraggio sperimentazione lavoro agile