

ASL VITERBO

PIANO ORGANIZZATIVO
DEL LAVORO AGILE

TRIENNIO 2021-2023

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	4
LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE.....	4
MODALITÀ ATTUATIVE.....	6
SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE.....	8
PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE.....	9
REQUISITI TECNOLOGICI.....	10
PERCORSI FORMATIVI DEL PERSONALE.....	11

INTRODUZIONE

Nel periodo dello stato d'Emergenza sanitaria da Covid-19, dichiarato con DPCM 23 febbraio 2020 fino al 31 luglio 2020, via via prorogato, da ultimo con Decreto legge 7 ottobre 2020, n. 125, convertito dalla Legge 7 novembre 2020, n. 159, fino al 31 gennaio 2021, il lavoro agile, quale modalità lavorativa alternativa al lavoro in presenza, e distinto dal telelavoro, ha costituito, tra le altre, una misura finalizzata ad evitare situazioni di contagio e di diffusione della Epidemia.

Il lavoro agile è stato previsto, tra le altre misure emergenziali di contrasto al coronavirus, dall'art. 87 del D.L. n.18/2020, che ha individuato il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Il lavoro agile è stato oggetto di una prima previsione nell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, che ha previsto che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di promuovere nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo avessero richiesto, di avvalersi di tale modalità, garantendo ai dipendenti che se ne fossero avvalsi di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. Tale disposizione è stata successivamente modificata ed integrata dal Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con Legge 17 luglio 2020 n. 77, che ha previsto, 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 per cento 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 l'introduzione della modalità agile del lavoro il legislatore si prefigge lo scopo di conseguire, da un lato, l'obiettivo di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e, dunque, un incremento della produttività e, dall'altro, l'obiettivo di consentire ai lavoratori di poter

conciliare l'attività lavorativa con le proprie esigenze familiari e personali, senza tuttavia subire penalizzazioni economiche e giuridiche.

Detti obiettivi possono essere raggiunti, attraverso la modalità agile, con un approccio diverso al lavoro e con il passaggio dall'ottica di controllo sulla prestazione all'ottica della responsabilità per i risultati.

Per tale ragione, il lavoro agile, quale strumento basato sulla cultura organizzativa rivolta al perseguimento dei risultati, si colloca adeguatamente nel ciclo della performance; pertanto, il piano organizzativo del lavoro agile (POLA) si inserisce a pieno titolo nell'ambito del piano triennale della performance.

La modalità agile del lavoro, prevista per tutte le amministrazioni pubbliche, in ambito sanitario deve tener conto delle particolari caratteristiche delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, nonché della natura della loro attività.

Il lavoro agile, infatti, per il relativo svolgimento richiede quali presupposto indefettibile la sua compatibilità con le linee di attività svolte, e nelle aziende sanitarie, quali enti erogatori di servizi sanitari ai cittadini, l'attività principale è quella prettamente sanitaria, che difficilmente si coniuga con la modalità agile del lavoro, richiedendo la presenza fisica dei lavoratori nei servizi.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- [Art. 14, Legge 7 agosto 2015, n.124](#)
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017
- Artt. [18](#), [19](#), [20](#), [21](#), [22](#) e [23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81](#)
- [Art. 87, Decreto Legge 17 marzo 2020, n.18](#), convertito dalla Legge n. 27 del 24 aprile 2020
- [Art. 263, D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#), convertito dalla [Legge 17 luglio 2020 n. 77](#)
- Circolare Ministeriale Pubblica Amministrazione n. 3/2020
- [Art. 21-bis, D.L. 14 agosto 2020 n. 104](#) , convertito dalla [Legge 13 ottobre 2020, n. 126](#)
- [Decreto Ministeriale Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020](#)
- Decreto Ministeriale Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 - Linee guida per l'approvazione del POLA

LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Con deliberazione n. 449 del 9 marzo 2020 si è disposto di adottare la procedura semplificata per l'accesso al lavoro agile, approvando il modulo per la richiesta di autorizzazione da parte dei lavoratori, la proposta all'U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane da parte dei direttori di

settore di autorizzazione al lavoro agile e le linee guida elaborate dal Servizio di Prevenzione e Protezione per il lavoro agile.

Con tale iniziativa, che è in linea con la normativa nazionale e regionale emanata nel periodo emergenziale, l'Azienda ha inteso avvalersi del lavoro agile quale strumento straordinario, fra gli altri, finalizzato ad evitare il contagio e la diffusione dell'epidemia.

Con successiva deliberazione n. 1048 del 21 maggio 2020, si è poi disposta l'approvazione della procedura operativa di disciplina a regime delle modalità di accesso e di svolgimento del lavoro agile (smart working), in applicazione della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Detta procedura è tuttora operante.

I settori le cui linee di attività sono risultati compatibili con il lavoro agile e, nell'ambito dei quali, risulta attualmente autorizzata ai dipendenti la suddetta modalità sono i seguenti:

- Dipartimento delle Cure Primarie (n. 23 lavoratori autorizzati)
- Dipartimento di Prevenzione (n. 25 lavoratori autorizzati)
- Direzione Sanitaria Polo (n. 3 lavoratori autorizzati)
- U.O.C. Governo della Domanda e Distribuzione delle Risorse Distretto B (n. 1 lavoratore autorizzato)
- U.O.C. Diagnostica Clinica Polo (n. 1 lavoratore autorizzato)
- U.O.C. Farmacia Aziendale (n. 1 lavoratore autorizzato)
- U.O.C. Ingegneria Clinica, Impiantistica ed Edile (n. 7 lavoratori autorizzati)
- U.O.C. Pianificazione e Programmazione Controllo di Gestione, Bilancio e Sistemi Informativi (n. 24 lavoratori autorizzati)
- U.O.C. Politiche di valorizzazione del Patrimonio Immobiliare e Sviluppo dei Sistemi Informativi (n. 4 lavoratori autorizzati)
- U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane (n. 25 lavoratori autorizzati)
- U.O.C. Programmazione e Gestione dell'Offerta Accreditati (n. 3 lavoratori autorizzati)
- U.O.C. Affari Generali (n. 2 lavoratori autorizzati)
- U.O.C. E-Procurement (n. 17 lavoratori autorizzati)
- U.O.S.D. Formazione Universitaria Ricerca ed ECM (n. 5 lavoratori autorizzati)
- Ufficio Legale (n. 2 lavoratori autorizzati)

I dipendenti complessivamente autorizzati alla data del 31 dicembre 2020 risultano pari a n. 143, corrispondenti al **14 %** di tutti i dipendenti dei sopra elencati settori.

Le linee di attività sono state comunicate dai responsabili dei settori e per tali linee i dipendenti sono stati autorizzati al lavoro agile.

Le autorizzazioni al lavoro agile sono rilasciate dalla U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane per i lavoratori proposti dai responsabili dei settori e per le linee di attività da loro individuate.

Per i lavoratori autorizzati, la U.O.S. Gestione Informatica attiva, su richiesta, la procedura "VPN" per consentire il loro collegamento da remoto al computer aziendale.

A ciascun lavoratore autorizzato al lavoro agile sono consegnate le "Linee guida per i lavoratori in smart working" datate 9 marzo 2020, elaborate dal Servizio Prevenzione e Protezione.

Il Responsabile di tale Servizio provvede a consegnare direttamente agli interessati l'"Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge 81/2017".

I responsabili dei settori comunicano mensilmente l'orario di lavoro svolto dai lavoratori in smart working e attestano che le prestazioni lavorative in regime di lavoro agile sono state svolte, regolarmente ed esaustivamente, secondo le linee di attività individuate.

MODALITÀ ATTUATIVE

Attualmente nell'ambito dell'ASL di Viterbo le attività che possono essere svolte con la modalità agile sono quelle dei settori indicati nella precedente sezione e per le linee di attività compatibili che sono state individuate dai direttori dei settori medesimi.

Posto che l'obiettivo del 60% dei dipendenti da ammettere al lavoro agile può essere riferito, in una azienda sanitaria, non al personale complessivamente in servizio, ma solo al personale impiegato in attività suscettibili di poter essere svolte con tale modalità lavorativa, l'ASL di Viterbo si prefigge di raggiungere il predetto obiettivo nel corso del triennio per il personale adibito ad attività compatibili con il lavoro agile.

Le azioni che saranno intraprese per il raggiungimento dell'obiettivo sono rappresentate dal potenziamento del sistema di digitalizzazione ed informatico aziendale, dalla diffusione della cultura della modalità agile del lavoro attraverso interventi formativi ed informativi, dal maggiore coinvolgimento del personale dirigenziale in modelli organizzativi basati sulla programmazione e sul controllo degli obiettivi stabiliti e dall'auspicabile esito positivo del ricorso alla modalità agile nella prima annualità sperimentale.

L'ASL di Viterbo, attraverso il lavoro agile, intende perseguire le seguenti finalità:

- a) migliorare la qualità dei servizi erogati all'utenza e potenziando la capacità di risposta nei confronti dei cittadini;
- b) agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti tra abitazione e luogo di lavoro;
- d) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale;
- e) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti ai quali, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulta particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;
- f) promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- g) diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- h) rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance.

Per l'anno 2021, i direttori dei settori sopra elencati hanno revisionato le linee di attività compatibili con la modalità agile (*Allegato n. 1*) e le stesse, unitamente al regolamento allegato (*Allegato n. 2*), costituiranno la base per lo svolgimento a regime della modalità agile al lavoro.

Si procederà per ciascuna successiva annualità del triennio di validità del POLA ad effettuare ulteriori revisioni, verificando margini di incremento delle attività suscettibili di lavoro agile.

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

ISTANZA DEL DIPENDENTE



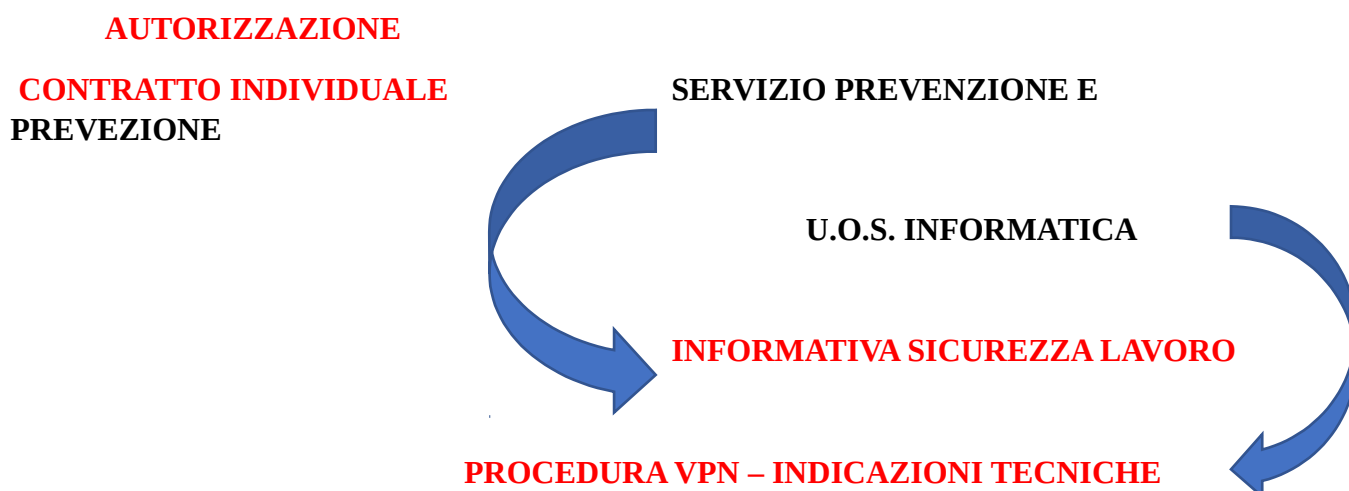
DIRETTORE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA

PARERE FAVOREVOLE



DIRETTORE DELLA U.O.C. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE





U.O.C. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

**ORARIO MENSILE ENTRO IL 5 DEL MESE SUCCESSIVO
E
CERTIFICAZIONE ATTIVITÀ**

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

L'ASL di Viterbo, a partire dalla fase di avvio del programma organizzativo del lavoro agile, da realizzarsi nel corso dell'anno 2021, si prefigge innanzitutto l'obiettivo di un progressivo potenziamento degli strumenti tecnologici e informatici a disposizione nel corso della fase emergenziale fino al raggiungimento della fase di sviluppo avanzato nel corso dell'intero triennio 2021-2023.

Inoltre, l'intento aziendale è quello di arricchire costantemente e progressivamente, nel corso del triennio di validità del piano, il proprio programma annuale di formazione, prevedendo ed attuando interventi formativi ed informativi finalizzati all'accrescimento di una cultura aziendale del lavoro agile, di un cambio di mentalità degli operatori del comparto e della dirigenza in ordine all'organizzazione del lavoro, alla definizione degli obiettivi settimanali e/o mensili correlati alle prestazioni e al controllo del loro conseguimento.

L'Azienda intende anche verificare se l'attuazione del piano sarà funzionale, oltre che all'ottimizzazione del lavoro e della relativa produttività, anche al benessere dei lavoratori in termini di contemperamento del lavoro con le esigenze personali e familiari.

Per la realizzazione degli obiettivi sopra menzionati vengono individuati i seguenti indicatori:

SALUTE ORGANIZZATIVA

Coordinamento organizzativo del lavoro agile

Monitoraggio del lavoro agile

Help desk informatico dedicato al lavoro agile

Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi e verifica del relativo raggiungimento

% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile

% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale

% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sul lavoro agile

% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi

IMPATTO SOCIALE

Vantaggi conseguiti dall'utenza con la nuova organizzazione del lavoro con modalità agile

Vantaggi conseguiti dal lavoratore con la nuova organizzazione del lavoro con modalità agile

IMPATTO ECONOMICO

Riduzioni costi aziendali (utenze, buoni pasto, materiale di cancelleria, spazi aziendali)

REQUISITI TECNOLOGICI

La ASL di Viterbo adotta sistemi informatici che consentono a soggetti abilitati l'accesso agli applicativi aziendali interni. Le modalità di accesso si basano su meccanismi in grado di garantire un elevato livello di sicurezza e controllo: VPN criptata con gestione dei log di accesso.

Al personale assegnato alle linee di attività da svolgere in lavoro agile, vengono consegnate le indicazioni tecniche e la procedura di accesso alla VPN e al PC personale in remoto.

Per l'attuazione del lavoro agile la ASL di Viterbo consente, nel rispetto delle indicazioni tecniche di cui sopra, di utilizzare anche la propria strumentazione informatica personale. Al contempo, l'Azienda sta avviando procedure per l'acquisizione di ulteriori dispositivi HW aziendali necessari per lo svolgimento del lavoro agile.

PERCORSI FORMATIVI DEL PERSONALE

Elemento	Criterio	Indicatore	Standard
Competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione del lavoro agile da parte dei Dirigenti di struttura che hanno autorizzato il lavoro agile)	Corso di formazione interna o esterna per l'acquisizione delle competenze direzionali in materia di lavoro agile	% dirigenti/incarichi di funzione organizzativa che hanno partecipato al corso di formazione interna o esterna per l'acquisizione delle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'anno 2021	≥70% degli interessati
Competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie)	Corso di formazione interna o esterna per l'acquisizione delle competenze digitali in materia di lavoro agile	% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al lavoro agile nell'anno 2021	≥70% degli interessati