

**2020\_ZB03**
**Progetto lavoro agile per innovare il sistema di gestione risorse: messa a regime**

Direzione	<b>RISORSE UMANE</b>	Direttore	<b>SETTESOLDI ANNARITA</b>	Classificazione	<b>DIREZIONALE</b>
Servizio	<b>DIREZIONE RISORSE UMANE</b>	Dirigente	<b>SETTESOLDI ANNARITA</b>	Tipologia	<b>SVILUPPO</b>

**Obiettivo del D.U.P.**    **Operativo** 13.1.22  
 Rafforzare e diffondere la cultura della performance collettiva anche valorizzando il senso di appartenenza, attraverso gli istituti previsti dal nuovo CCNL 2018 (incentivazione del personale ed istituti di welfare) e promuovere strumenti di conciliazione vita lavoro

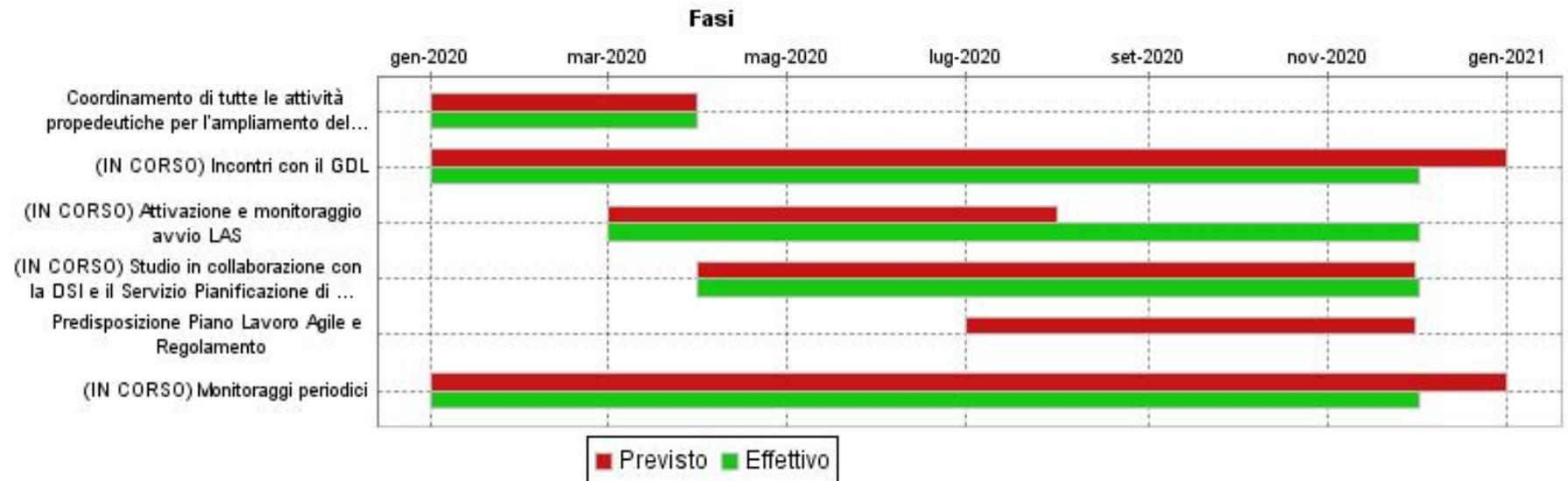
**Descrizione dettagliata dell'obiettivo**

Con l'approvazione della legge n. 81/2017 e della Direttiva n. 3/2017, inerenti le nuove misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (in particolare, il lavoro agile o smart working e il telelavoro), si pone la necessità di fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e di sperimentare le nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, c.d. smart working. Tali misure dovevano permettere, ai sensi dell'art. 14 della Legge 124 2015, entro tre anni ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio temporali

il Comune di Firenze, quale ente sperimentatore a livello nazionale, ha avviato il percorso per attuare per le nuove modalità di organizzazione del lavoro con l'approvazione del Regolamento e la sperimentazione con una platea ancora ristretta di lavoratori agili.

Nell'anno 2020 l'obiettivo è stato, inizialmente, di prorogare la sperimentazione ampliando la platea dei lavoratori altresì di garantire l'accessibilità allo stesso anche in situazione di emergenza con modalità specifiche e temporanee, definire una regolamentazione a regime e un indicatore di performance organizzativa a livello di ente.

L'obiettivo dovrà essere sottoposto a una completa riprogettazione alla luce della dichiarazione dello stato di emergenza effettuato con delibera CM del 31/1/2020, delle disposizioni sulle misure di contenimento che si sono succedute e che interverranno, in relazione all'andamento dell'epidemia. In questo contesto, il lavoro agile è stato ridefinito quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni prima privilegiata, e poi ordinaria (art. 87 DL 17/3/2020 n. 18), imponendo una complessa riorganizzazione di tutte le attività dell'ente e delle stesse caratteristiche del lavoro agile.

**2020\_ZB03**
**Progetto lavoro agile per innovare il sistema di gestione risorse: messa a regime**
**GANTT**

**FASI**

Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Responsabile	Centro di Responsabilità	Note
Coordinamento di tutte le attività propedeutiche per l'ampliamento della platea dei lavoratori agili: supporto alle direzioni, verifica compatibilità bozze di accordi, formazione		01/01/2020	31/03/2020	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	
Incontri con il GDL		01/01/2020	31/12/2020	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	
Attivazione e monitoraggio avvio LAS		01/03/2020	31/07/2020	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	
Studio in collaborazione con la DSI e il Servizio Pianificazione di un sistema informativo a supporto del monitoraggio ( misurazione delle attività e obiettivi) e delle modalità specifiche di prestazione del Lavoro Agile		01/04/2020	30/11/2020	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	

2020\_ZB03

Progetto lavoro agile per innovare il sistema di gestione risorse: messa a regime

FASI						
Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Responsabile	Centro di Responsabilità	Note
Predisposizione Piano Lavoro Agile e Regolamento		01/07/2020	30/11/2020	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	Nella richiesta di variazione dell'obiettivo, le date di inizio e di fine della fase sono spostati rispettivamente al 01/07/2020 ed al 30/11/2020.
Monitoraggi periodici		01/01/2020	31/12/2020	VERGARI NICOLETTA - P.O. ORGANIZ. E FORMAZIONE	DIREZIONE RISORSE UMANE	Monitoraggio iniziato con la sperimentazione del primo lavoratore agile

INDICATORI		
Descrizione	Tipo	Valore Atteso
Predisposizione del Piano del lavoro agile e del Regolamento	RISULTATO	30/11/2020
Proposta di un indicatore di performance organizzativa	RISULTATO	31/05/2020
Monitoraggi dell'andamento del Lavoro Agile	RISULTATO	3,00
Questionario Lavoro Agile Semplificato	OUTCOME	1/1
Studio in collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi a supporto del Lavoro Agile	OUTCOME	1/1