

2022\_ZB03

Lavoro agile come opportunità per il cambiamento: Piano Integrato Attività e Organizzazione e attività correlate

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>

Collegato a

**INDIRIZZO STRATEGICO D.U.P.:** 2022\_IND\_STRATEG\_13 BUONA AMMINISTR. E QUARTIERI

**OBIETTIVO STRATEGICO D.U.P.:** 2022\_13\_IS\_OB\_STR\_01 ATTUARE UN COMUNE EFFICIENTE

**Obiettivo Operativo** 13.1.22  
**del D.U.P.** 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

2022\_ZB03

**Lavoro agile come opportunità per il cambiamento: Piano Integrato Attività e Organizzazione e attività correlate**

**Descrizione  
dettagliata  
dell'obiettivo**

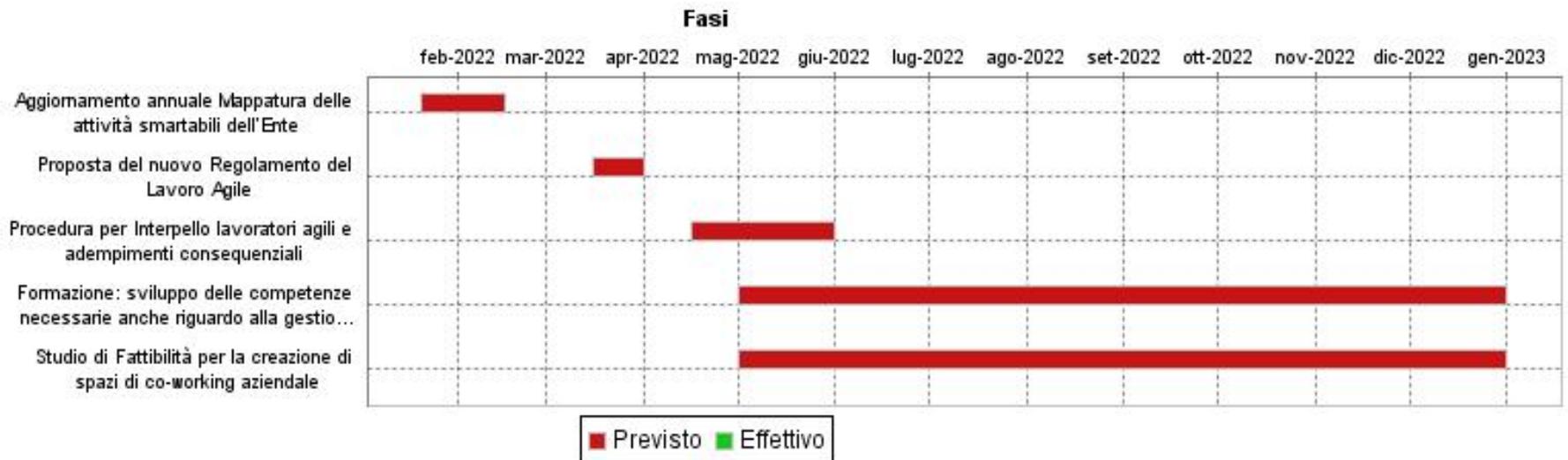
In attuazione del quadro normativo vigente (art. 6 del DL n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia"), l'Amministrazione sarà impegnata nell'approvazione, entro il 30 aprile 2022, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il quale sostituirà anche il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) nella definizione della strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il lavoro agile.

L'aggiornamento della mappatura delle macrofunzioni smartabili, già svolta come parte integrante del POLA approvato con DGC n. 92/2021, si rende necessario a seguito delle significative evoluzioni non solo degli stessi processi/attività, ma anche del quadro normativo di riferimento. La P.O. sarà pertanto impegnata nel supporto alle singole Direzioni e nella gestione complessiva di tale attualizzazione, che dovrà restituire come output finale una mappatura aggiornata dell'intera attività svolta dall'amministrazione in termini di macrofunzioni da rendere "prevalentemente o esclusivamente in presenza" e di macrofunzioni "smartabili" con il grado di "smartabilità".

In prospettiva del superamento della fase emergenziale e della transizione definitiva ad una prestazione di lavoro agile ordinario, è prevista l'elaborazione di una proposta per l'approvazione del Nuovo Regolamento del Lavoro agile, che contenga anche la disciplina del telelavoro e che, nell'ottica della re-ingegnerizzazione dei processi oggetto del PIAO, contribuisca a promuovere e disciplinare il lavoro agile nella sua accezione più moderna e più ampia: non solo come diritto del lavoratore, ma anche come mezzo per l'ottimizzazione complessiva del lavoro all'interno dell'Amministrazione, nel perseguimento di una sempre maggiore efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Contestualmente al processo di approvazione del PIAO, sarà avviata e gestita la procedura di Interpello dei lavoratori che vorranno accedere al Lavoro Agile.

Al fine di garantire lo sviluppo delle competenze, saranno organizzati appositi percorsi formativi rivolti al personale apicale e del comparto, su alcune tematiche rilevanti per la transizione amministrativa, ad esempio: empowerment e crescita dei collaboratori nell'organizzazione smart, relativamente alla gestione dei c.d. gruppi ibridi (personale in agile e non); confronto continuo ed efficace tra capo e collaboratori, per offrire le indicazioni necessarie per lo sviluppo delle proprie competenze ed ottenere un netto miglioramento del clima aziendale; comunicazioni aziendali, in presenza e a distanza sincrona (video-call e virtual meeting) e asincrona (mail e chat): quando usarle e in base a quali obiettivi.

**2022\_ZB03**
**Lavoro agile come opportunità per il cambiamento: Piano Integrato Attività e Organizzazione e attività correlate**
**GANTT**

**FASI**

Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Responsabile	Centro di Responsabilità	Note
Aggiornamento annuale Mappatura delle attività smartabili dell'Ente		20/01/2022	15/02/2022	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	
Proposta del nuovo Regolamento del Lavoro Agile		16/03/2022	31/03/2022	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	
Procedura per Interpello lavoratori agili e adempimenti consequenziali		16/04/2022	31/05/2022	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	

2022\_ZB03

Lavoro agile come opportunità per il cambiamento: Piano Integrato Attività e Organizzazione e attività correlate

FASI						
Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Responsabile	Centro di Responsabilità	Note
Formazione: sviluppo delle competenze necessarie anche riguardo alla gestione dei gruppi ibridi, sviluppo di team leadership e feedback		01/05/2022	31/12/2022	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	Gli interventi formativi sono riservati al personale in servizio con ruolo di Dirigente e P.O. nel periodo di erogazione, tenuto conto della variabilità del dato dovuta a cessazioni e nuovi incarichi.
Studio di Fattibilità per la creazione di spazi di co-working aziendale		01/05/2022	31/12/2022	VERGARI NICOLETTA - P.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO	DIREZIONE RISORSE UMANE	

INDICATORI		
Descrizione	Tipo	Valore Atteso
Aggiornamento annuale Mappatura delle attività smartabili	RISULTATO	1/1
Proposta del nuovo Regolamento	RISULTATO	31/03/2022
Procedura per interpello lavoratori agili e adempimenti consequenziali	RISULTATO	30/04/2022
Studio di Fattibilità per la creazione di spazi di co-working aziendale	RISULTATO	1/1