



La Formazione Asmel direttamente nel tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**

Smart working: chiarimenti operativi, POLA e prospettive del Patto per l'innovazione

22 marzo, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- Il lavoro agile e quello in fase di emergenza
- Il POLA
- L'applicazione del lavoro agile
- Le disposizioni contrattuali
- Le prospettive del Patto per l'innovazione
- Le risposte ai quesiti

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2020), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2019), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Articolo 19, allegato, DL n. 183/2020 (cd milleproroghe 2021): il termine entro cui opera il lavoro agile nella attuale fase di emergenza sanitaria, articolo 90 d.l. n. 34/2020, è prorogato fino al 30 aprile 2021 (legame con la durata di tale fase)
- ▶ Conseguenze sulla adozione del POLA che disciplina il lavoro agile in modalità ordinaria
- ▶ Adozione del POLA entro il 31 gennaio: esistenza di un vincolo specifico, ma i termini per l'adozione del piano delle performance sono negli enti non statali differenti (negli enti locali 20 giorni dopo l'approvazione del bilancio)
- ▶ L'adozione del POLA non è obbligatoria: si applica il vincolo della destinazione al lavoro agile di almeno il 30% dei dipendenti ove lo richiedano
- ▶ In caso di adozione del POLA collocamento in lavoro agile di almeno il 60% dei dipendenti impegnati nelle attività che possono essere svolte in tale modalità

IL LAVORO AGILE E QUELLO IN FASE DI EMERGENZA/1

- ▶ Lavoro agile in fase di emergenza: peculiarità è la riduzione delle occasioni di contratto e la garanzia del livello delle prestazioni. Non necessari il consenso e la comunicazione; priorità ai lavoratori fragili ed a quelli con figli minori di 14 anni in quarantena e durante la chiusura delle scuole; almeno il 50% di coloro che svolgono attività che possono essere effettuate in questa modalità. Garantire il non peggioramento della qualità dei servizi (termini conclusione procedimenti)
- ▶ Lavoro agile in modalità ordinaria: miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e lavoro e della produttività; necessari il consenso e la comunicazione; priorità ai lavoratori che hanno figli entro i 3 anni successivi al congedo di maternità o paternità; almeno il 60% di coloro che svolgono attività che possono essere effettuate in questa modalità. Garantire il raggiungimento di risultati di miglioramento della qualità dei servizi e delle altre finalità (riduzione traffico e costi funzionamento etc)

IL LAVORO AGILE E QUELLO IN FASE DI EMERGENZA/2

- ▶ Si deve verificare il rispetto della presenza e dell'orario
- ▶ La fascia di contattabilità da estendere anche al rapporto con gli utenti
- ▶ Garantire la fascia di disconnessione
- ▶ Estensione ai dirigenti ed alle posizioni organizzative
- ▶ Assegnazione di obiettivi e verifica del raggiungimento
- ▶ Informazione e formazione sulle misure di sicurezza, sulla utilizzazione degli strumenti informatici e per i dirigenti sulle modalità di esercizio del loro ruolo

IL LAVORO AGILE: INDICAZIONI OPERATIVE

- ▶ Non compatibilità con il lavoro straordinario e con i riposi compensativi
- ▶ Per la turnazione e la reperibilità vedere caso per caso
- ▶ Per la indennità per le condizioni di lavoro vedere caso per caso
- ▶ Compatibilità con il buono pasto (scelta rimessa all'ente)
- ▶ Compatibilità con i permessi orari (ARAN 3207/2020)
- ▶ Modalità di recupero dell'eventuale debito orario
- ▶ Vincolo della pausa nel caso di lavoro che ecceda le 6 ore consecutive
- ▶ Applicazione dei vincoli dettati per la malattia e per le ferie

LE REGOLE CONTRATTUALI

- ▶ Cultura ispiratrice Result Driven Organization (organizzazione in cui sia il raggiungimento dei risultati a guidare le scelte di organizzazione)
- ▶ Sezione del piano della performance (cioè del documento che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi –nda comuni a tutte le PA- e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori)
- ▶ Obbligo di sentire le organizzazioni sindacali (confronto)
- ▶ Definizione delle modalità attuative del lavoro agile
- ▶ Garanzia della assenza di penalizzazioni sulla professionalità e le progressioni di carriera (ambito da estendere, per esempio anche alle progressioni orizzontali)
- ▶ In caso di mancata adozione occorre garantire che almeno il 30% dei dipendenti che lo richiedono sia collocato in lavoro agile

IL POLA/1

- ▶ Previsione del coinvolgimento dei cittadini, individualmente e come forme organizzative
- ▶ Opportuno il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, dell'Organismo Indipendente di Valutazione, del responsabile per la transizione al digitale
- ▶ In caso di mancata adozione occorre garantire che almeno il 30% dei dipendenti che lo richiedono sia collocato in lavoro agile
- ▶ Linee Guida della Funzione Pubblica, corredate da un template
- ▶ Istituzione di uno specifico Osservatorio Nazionale

IL POLA/2

- ▶ Le finalità
- ▶ I presupposti: azioni necessarie e cambiamento organizzativo
- ▶ Le modalità attuative per le attività che possono essere svolte in modalità agile
- ▶ Le misura organizzative
- ▶ Le garanzie per i dipendenti
- ▶ I requisiti tecnologici
- ▶ I percorsi formativi
- ▶ Il monitoraggio
- ▶ La gradualità nella entrata in vigore
- ▶ Il progetto (parte suggerita)
- ▶ L'applicazione a dirigenti e posizioni organizzative (parte suggerita)

IL POSSIBILE INDICE

- ▶ Stipulato il 10 marzo
- ▶ Importanti anche le Linee Guida del Ministro per la PA
- ▶ Impegno alla accelerazione dei tempi per il rinnovo dei CCNL: 107 euro mensili a regime (compresi l'assorbimento della indennità di vacanza contrattuale della legge di bilancio 2019 e l'elemento perequativo una tantum) e costo 3,9% del monte salari 2018
- ▶ Superamento del tetto al salario accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017
- ▶ Superamento del tetto alla spesa per le assunzioni flessibili
- ▶ Accelerazione delle procedure concorsuali

IL PATTO PER L'INNOVAZIONE DELLE PA E PER LA COESIONE SOCIALE

- ▶ Le priorità nella assegnazione al lavoro agile in fase di emergenza ed in via ordinaria, al di fuori non vi è un «diritto»
- ▶ Possibile la fruizione di permessi durante il lavoro agile
- ▶ Per l'Aran incompatibilità con il lavoro straordinario
- ▶ Timbratura a distanza durante il lavoro agile
- ▶ Spetta all'ente decidere sulla erogazione o meno del buono pasto durante il lavoro agile
- ▶ La sovrapposizione tra lavoro agile ed in modalità ordinaria nella stessa giornata deve essere considerata eccezionale e richiede una specifica preventiva regolamentazione

IL LAVORO AGILE QUESITI/1

- ▶ Il telelavoro si concretizza unicamente nello svolgimento della prestazione in una sede diversa da quella ordinaria; il lavoro agile aggiunge anche forma di flessibilità, in particolare per l'orario
- ▶ Per la Funzione Pubblica la scelta della erogazione del buono pasto nel caso di lavoro agile è rimesso alla scelta discrezionale dell'ente. In ogni caso rispetto delle condizioni dettate dall'ente per l'applicazione di questo istituto
- ▶ Nel lavoro agile in fase di emergenza preferenza per i soggetti gravemente disabili, che sono equiparati ai lavoratori fragili oltre che ai genitori di figli fino a 14 anni in isolamento e durante il periodo di chiusura delle scuole

IL LAVORO AGILE QUESITI/2