



Comune di Leini - 2021
Città Metropolitana di Torino
Piano dettagliato degli Obiettivi suddivisi per Centro di Responsabilità

Obiettivo Strategico: Garantire l'efficienza ed efficacia dei procedimenti amministrativi dell'Ente.	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo: Attivazione modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa	Programma: 10 - Risorse umane

Obiettivo Gestionale	Smart Working - Analisi di un programma di Sviluppo del Lavoro Agile triennio 2021_2023.
Descrizione	La Legge 77/2020 introduce il POLA per individuare negli Enti pubblici le modalità attuative del Lavoro Agile, definendo: "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". Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per i lavoratori, la sua introduzione all'interno di ogni organizzazione deve avvenire in modo progressivo e graduale, partendo dal contesto conosciuto e analizzandone prioritariamente le condizioni favorevoli, le possibilità di implementazione del lavoro agile, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi. Volontà di questa Amministrazione è quella di analizzare e verificare i presupposti per lo sviluppo di una cultura organizzativa favorevole alla corretta introduzione del Lavoro Agile, nel corso del primo semestre 2021.
Peso	10
Anno di scadenza	2021
Assegnazione CDR	13 - Uffici di Staff/Unità Operative
Altri CDR coinvolti	01 - Settore Finanze e Tributi, 02 - Settore Edilizia Privata, Urbanistica e Ambiente, 06 - Settore Polizia Locale, 11 - Settore Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo Libero, 14 - Settore LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio, 15 - Settore Istruzione, Casa di Riposo e politiche per la casa, 05 - Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona

Fasi di attuazione			
1	Studio dei contenuti minimi di un Piano Operativo per il Lavoro Agile.	3	Definizione di un possibile Disciplinare / Regolamento per l'attività di smart working: analisi e verifica dei presupposti per lo sviluppo di una cultura organizzativa favorevole alla corretta introduzione del Lavoro Agile.
2	Mappatura dei processi di lavoro con individuazione dei soggetti, strutture, attività e strumenti (fotografia attuale) da parte di ciascun Funzionario.		

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Studio dei contenuti minimi di un Piano Operativo per il Lavoro Agile.	2021												
Definizione di un possibile Disciplinare / Regolamento per l'attività di smart working: analisi e verifica dei presupposti per lo sviluppo di una cultura organizzativa favorevole alla corretta introduzione del Lavoro Agile.	2021												

Indici				
Titolo	Valore atteso anno corrente	Valore raggiunto	2022	2023
I1800 - N. di dipendenti in lavoro agile - FP	21	0	21	21
I1801 - N. totale dei dipendenti in servizio (teste) - FP	71	0	71	71

Indicatori di Risultato							
Efficacia	Media anni precedenti	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Esito	2022	2023
KP2021 - % dipendenti in smart-working (I1800 - N. di dipendenti in lavoro agile - FP/I1801 - N. totale dei dipendenti in servizio (teste) - FP)*100	0	29,58				29,58	29,58

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Sgr	DIANA VERNEAU	20	
D4	LOREDANA BONZANO	20	
D2	ROMINA CVALETTTO	8	

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	GIULIA PATTI	8	
D3	SILVIA GIUNTA	8	
D4	SALVATORE PAPALIA	8	
D1	ANTONELLA PASSARETTI	8	
D1	ANTONETTA CAPOGNA	8	
C1	SONIA RIZZI	6	
C1	ROBERTA VITALE	6	

Considerazioni			
A seguito dell'attività di monitoraggio, il presente obiettivo è da stralciare dal Piano delle Performance 2021, alla luce della normativa più recente emanata in materia, che ridimensiona considerevolmente l'introduzione del Lavoro Agile nella pubblica amministrazione, ed in particolare: la Legge 17 giugno 2021, n. 87, abroga il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2021, n. 56 (il quale a sua volta riformava la Legge 77/2020 di introduzione del POLA al fine di individuare negli Enti pubblici le modalità attuative del Lavoro Agile), riducendo la percentuale dei dipendenti che possono avvalersi delle modalità di lavoro agile dal 60% al 15% e stabilendo che, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si sarebbe applicato ad almeno al 15% dei dipendenti, ove lo avessero richiesto; il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80, di superamento del POLA, introduce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), stabilendo all'art. 6 comma 2 che: "Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce [...] b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; [....]. A seguito della conversione in Legge del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, e dell'emanazione delle Linee Guida del Ministero della Funzione Pubblica relative alla predisposizione del PIAO, si valuterà la rimodulazione del presente obiettivo.			