

*Ordine Interregionale dei
Chimici e dei Fisici
del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise
00184 Roma — Via delle Quattro Fontane 16*



PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2024-2026 Versione 2.0

CONFERMATO dal Consiglio Direttivo dell'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio Umbria Abruzzo e Molise

con Delibera n. 05 in data 23 Gennaio 2025

- *Predisposto dal Responsabile per la Transizione al Digitale, nominato con delibera n. 03 del 03.02.2023.*
- *Coadiuvato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nominato con delibera n. 10 del 27.02.2023.*
- *Coadiuvato dal Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nominato con delibera n. 05 del 03.02.2023.*
- *Approvato all'unanimità dal Consiglio Direttivo dell'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici L.U.A.M., secondo i nuovi criteri riportati nel PIAO introdotto nel D.Lgs. 80/2021 art.6, co.6, convertito in Legge n.113 del 06 agosto 2021.*
- *Adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici L.U.A.M. del 23.01.2025.*
- *Pubblicato sul portale istituzionale dell'Ordine nella sezione:*
 - ✓ *"Amministrazione trasparente, Disposizioni Generali, Atti Generali, Statuti Regolamenti e Leggi regionali (Art.12, co.2)";*
 - ✓ *"Amministrazione Trasparente, Altri Contenuti, Prevenzione della Corruzione" in allegato al PIAO/Piano Triennale della Corruzione.*

Informazioni sul documento

Elenco Modifiche

N. Versione	Data	Autore	Funzione	Note
1.0	08.07.2021	Daniela Stangalini	Segretario del C.D. Ordine LUAM	Prima Emissione
		Giorgio Grimani	RPCT del C.D. Ordine LUAM	
2.0	30.01.2024	Daniela Stangalini	RTD del C.D. Ordine LUAM	Recepimento normativo - Seconda Emissione
		Giorgio Grimani	RPCT del C.D. Ordine LUAM	
		Andrea Ambrosetti	Referente Anticorruzione del C.D. Ordine LUAM	

Revisione

N. Versione	Data	Autore	Funzione	Principali Modifiche
1.0	08.07.2021	Daniela Stangalini	Segretario del C.D. Ordine LUAM	Prima Emissione
		Giorgio Grimani	RPCT del C.D. Ordine LUAM	
2.0	30.01.2024	Daniela Stangalini	RTD del C.D. Ordine LUAM	Recepimento normativo - Seconda Emissione
		Giorgio Grimani	RPCT del C.D. Ordine LUAM	
		Andrea Ambrosetti	Referente Anticorruzione del C.D. Ordine LUAM	

Approvazione

N. Versione	Data	Autore	Funzione	Seduta
1.1	08.07.2021	Ordine LUAM	Consiglio Direttivo Ordine LUAM	08.07.2021
2.0	30.01.2024	Ordine LUAM	Consiglio Direttivo Ordine LUAM	30.01.2024

Conferma

N. Versione	Data	Autore	Funzione	Seduta
2.0	23.01.2025	Ordine LUAM	Consiglio Direttivo Ordine LUAM	23.01.2025

Allegati

Documento	Archiviato in:

Riferimenti normativi

Documento:	Argomento:
Decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 "Riforma Brunetta"	"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
Legge 7 agosto 2015, n. 124	Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
Legge 22 maggio 2017, n. 81	Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato
Direttiva del Dipartimento F.P. n. 3/2017	"Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"
Circolare AgID n. 3 del 01 ottobre 2018	"Responsabile per la transizione digitale - art. 17 decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale"
Decreto Legge n.6 del 23 febbraio 2020	"Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"
Direttiva F.P. n.1 del 2020 del 25 febbraio 2020	"Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'art.1 del decreto-legge n.6 del 2020"
Decreto Legge n.9 del 02 marzo 2020	"Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19"
Circolare n.1 del 04 marzo 2020 del Ministro per la P.A.	"Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa"
Direttiva F.P. n. 2 del 2020 del 12 marzo 2020	"Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
Decreto Legge n.18 del 17 marzo 2020 "Cura Italia"	"Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", (convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27)
Circolare n.2 del 01 aprile 2020 del Ministro per la P.A.	"Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19" - Circolare esplicativa"
Direttiva del Dipartimento F.P. n. 3 del 2020 del 04 maggio 2020	"Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni."

Documento:	Argomento:
Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 "Decreto Rilancio"	"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"
LEGGE 17 luglio 2020, n. 77	"Conversione in Legge, con modificazioni, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"
D.M. PA 19 ottobre 2020	"Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale"
D.M. del 23 dicembre 2020	"Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale, proroga fino al 31 gennaio 2021 il lavoro agile nelle PA
Decreto Legge n.183 del 31 dicembre 2020 "Decreto Milleproroghe"	"Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale", proroga al 30 aprile 2021 il lavoro agile nelle PA
ARAN Delibera n. 4 del 31/3/2021	Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) Periodo 2021-2023 approvato in via definitiva con Delibera n. 4 del 31/3/2021 ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009.
Decreto Legge n.52 del 22 aprile 2021 "Decreto Riapertura"	"Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", che ha esteso l'adozione della procedura semplificata fino al 31 luglio
Decreto Legge n.56 del 30 aprile 2021 "Decreto Proroghe"	"Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi"
Decreto Legge n.80 del 9 giugno 2021	"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"
Decreto dell'8 ottobre 2021	"Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni", in attuazione delle disposizioni impartite con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021
Linee Guida del 30 novembre 2021	"Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021"
DM 22 agosto 2022 n. 149	In attuazione dell'articolo 23, comma 1, della Legge 122/2022 e ss.mm.ii., contenente gli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile dei dipendenti pubblici

Sommario

PREMESSA.....	6
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO - LAVORO AGILE (POLA).....	6
PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	13
PARTE 1	15
LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO	15
PARTE 2.....	16
MODALITA' ATTUATIVE	16
PARTE 3.....	18
SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE.....	18
PARTE 4.....	19
PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE.....	19
ENTRATA IN VIGORE, VALIDITÀ ED AGGIORNAMENTI	20

PREMESSA

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO - LAVORO AGILE (POLA)

Il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (d'ora in poi, per brevità, anche "POLA"), inclusivo del PIAO - allegato al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e l'Integrità, è stato redatto in conformità alla seguente normativa:

- ✓ **Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009** "Riforma Brunetta", recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in cui si stabilisce come procedere per l'assegnazione alla nomina di un **Titolare di posizione organizzativa**.
- ✓ Il Lavoro Agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella **Legge 7 agosto 2015, n. 124** recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, ..., adottano 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 nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il **10% dei dipendenti**, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera".
- ✓ La **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*" disciplina, al Capo II, il Lavoro Agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".
- ✓ Attraverso la **Direttiva del Dipartimento F.P. n. 3/2017**, recante "*Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge*

- 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti", con le linee guida sul lavoro agile nella PA, in cui vengono forniti gli indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.
- ✓ Nell'anno 2020 il Legislatore con il **Decreto Legge n. 6 del 23 febbraio 2020** ha adottato "*Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza **epidemiologica Covid-19***", una serie di disposizioni normative e regolamentari, finalizzate al contenimento dell'epidemia, le quali hanno avuto un rilevante impatto sull'organizzazione delle attività nelle amministrazioni pubbliche. Con alcune misure specifiche è stato stabilito che il Lavoro Agile "è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti".
 - ✓ La **Direttiva F.P. n.1 del 25 febbraio 2020**, recante "*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'art.1 del decreto-legge n.6 del 2020*". La Direttiva spinge sul lavoro agile e flessibile, invita a utilizzare modalità telematiche per riunioni, convegni e momenti formativi, prevede misure specifiche per le prove concorsuali e per i locali di lavoro.
 - ✓ Il **Decreto Legge n. 9 del 02 marzo 2020**, recate "*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*" ha introdotto "d'urgenza" l'istituto del Lavoro Agile nelle amministrazioni, rendendolo la modalità di lavoro ordinaria, al fine di ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici. A tale normativa ha fatto seguito l'intervento del Dipartimento della Funzione Pubblica, il quale con una serie di Circolari/Direttive emanate, ha fornito indicazioni alle Pubbliche Amministrazioni sulla necessità di procedere ad una riorganizzazione complessiva, per incentivare il ricorso a modalità più adeguate e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.
 - ✓ La **Circolare n.1 del 04 marzo 2020 del Ministro per la PA**, recante "*Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa*" in cui sono stati forniti alcuni chiarimenti sulle modalità di implementazione delle misure normative e sugli

strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni possono ricorrere per incentivare il ricorso a modalità più adeguate e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

- ✓ La **Direttiva F.P. n. 2 del 2020 del 12 marzo 2020**, recante "*Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", in relazione all'emergenza Covid-19 che sostituisce la Direttiva n.1/2020. Il nuovo documento rafforza ulteriormente il ricorso allo Smart Working, prevedendo che questa diventi la forma organizzativa ordinaria per le pubbliche amministrazioni. L'obiettivo della Direttiva è sempre tutelare la salute di cittadini e dipendenti, temperando questa esigenza primaria con la necessità di erogare i servizi essenziali e indifferibili.
- ✓ Il **Decreto Legge n.18 del 17 marzo 2020 "Cura Italia"**, recante "*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", (convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27).

Questo decreto contiene anche dei riferimenti allo Smart Working:

- all'art. 39, dove viene stabilito che fino al 30 aprile 2020, "i lavoratori dipendenti disabili [...] o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità [...] hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile [...] a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione";
 - all'art. 75: acquisti per lo sviluppo di sistemi informativi per la diffusione del Lavoro Agile
 - all'Art. 87: misure straordinarie in materia di Lavoro Agile, in cui si sottolinea che "il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni" in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stilati.
- ✓ La **Circolare n.2 del 01 aprile 2020 del Ministro per la PA**, recante "*Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19" - Circolare esplicativa*". Vengono fornite indicazioni organizzative e orientamenti applicativi alle amministrazioni in relazione alle disposizioni dell'articolo 87 del decreto "Cura Italia". Si ribadisce che il Lavoro Agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione fino alla cessazione dello stato di emergenza e si conferma che le

amministrazioni sono chiamate a uno sforzo organizzativo e gestionale per garantire il pieno utilizzo dello Smart Working, accessibile in modo temporaneamente semplificato (cioè senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale), così da ridurre al minimo gli spostamenti e la presenza dei dipendenti negli uffici, correlandola ai servizi indifferibili non erogabili da remoto.

- ✓ La specifica **Direttiva del Dipartimento F.P. n. 3/2020 del 04 maggio 2020**, recante "*Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni*", nel richiamare le norme in materia di semplificazione amministrativa, sollecita le Pubbliche amministrazioni ad elaborare modelli organizzativi basati sul lavoro agile, puntando sulla digitalizzazione dei processi, sulle dotazioni informatiche e sulla formazione del personale.
- ✓ Il **Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 "Decreto Rilancio"**, recante "*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*" (come convertito con la Legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che **per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione** con mansioni che possono essere svolte da casa **lo smart working sia prorogato fino al 31 dicembre**.

Inoltre, entro il 31 gennaio 2021 ciascuna pubblica amministrazione elaborerà il **Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA)** (e *successivamente entro il 31 gennaio di ogni anno*).

- ✓ La **LEGGE 17 luglio 2020, n. 77**, "*Conversione in Legge, con modificazioni, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*"
- ✓ Le **LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE** (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) forniscono "alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

e sugli Indicatori di Performance, funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile. L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio".

- ✓ Il **D.M. PA 19 ottobre 2020**, recante "*Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale*", in cui vengono menzionate le nuove misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza da Covid-19. Nell'ambito delle PA, si dispone che le riunioni si svolgano in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni e con la firma del decreto ministeriale sullo smart working si attuano le norme del decreto Rilancio.

Obiettivo: contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi. Il testo prevede che ogni amministrazione assicuri lo svolgimento del Lavoro Agile (su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale) **almeno al 50% del personale** (personale impegnato in attività che possono essere svolte secondo questa modalità). Questo potrà essere applicato in **modalità semplificata** (cioè senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale) fino al 31 dicembre 2020.

Il **D.M. del 23 dicembre 2020**, recante "*Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale, proroga fino al 31 gennaio 2021 il lavoro agile nelle PA»*". Vengono prorogate le disposizioni in materia di lavoro agile nelle PA.

- ✓ Il **Decreto Legge n.183 del 31 dicembre 2020** "*Decreto Milleproroghe*" con Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante "*Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale*", che proroga fino al 30 aprile 2021 il termine ultimo per utilizzare la procedura semplificata del Lavoro Agile per i lavoratori della PA, coerentemente con la proroga dello stato di emergenza.

- ✓ La **Delibera ARAN n. 4 del 31/3/2021**, recante "*Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) Periodo 2021-2023 approvato in via definitiva con Delibera n. 4 del 31/3/2021 ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009.*" - Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) Periodo 2021-2023 - ARAN approvato in via definitiva con delibera n. 4 del 31/3/2021 ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009.

- ✓ Il **Decreto Legge n.52 del 22 aprile 2021 "Decreto Riaperture"**, recante "*Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19*", che ha esteso l'adozione della procedura semplificata fino al 31 luglio - prorogando lo stato di emergenza. L'adozione dello Smart Working con procedure semplificate continua ad essere legata, quindi, alla cessazione dello stato emergenziale.
- ✓ Il **Decreto Legge n.56 del 30 aprile 2021 "Decreto Proroghe"** con la definizione delle disposizioni urgenti in materia di termini legislativi che introducono novità per i POLA:
 - per il Lavoro Agile decade il vincolo di applicazione ad una percentuale minima del **50% del personale** con mansioni che possono essere svolte da casa ma si determina il rispetto di principi di efficienza, efficacia e customer satisfaction;
 - invia alla contrattazione collettiva la definizione degli istituti del lavoro agile, ma ne consente fino al **31 dicembre 2021** l'accesso attraverso le modalità semplificate di cui all'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020 (quindi senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale), pertanto le amministrazioni pubbliche potranno continuare a ricorrere alla procedura semplificata per lo **Smart Working**;
 - conferma – a regime e dunque fuori dal contesto emergenziale – dell'obbligo per le amministrazioni di **adottare i POLA entro il 31 gennaio di ogni anno**, ma viene **ridotta dal 60% al 15% la quota minima dei dipendenti** che può avvalersi dello Smart Working (attività che possono essere svolte in modalità Agile).
 - in caso di mancata adozione del POLA, il Lavoro Agile viene svolto da almeno il 15% del personale richiedente.
 - consente implicitamente alle amministrazioni che entro il 31 gennaio 2021 hanno adottato il POLA con le percentuali previste a legislazione allora vigente di modificare il piano alla luce della disciplina sopravvenuta.
- ✓ Il **Decreto Legge n.80 del 9 giugno 2021**, recante le "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", in cui all'art.6 co. 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) si introduce il nuovo "Piano Unico" della PA, il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**", che raccoglie, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione. I POLA confluiranno

quindi in questo nuovo Piano unico, che avrà **durata triennale con aggiornamento annuale** e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni **entro il 31 dicembre di ogni anno**.

- ✓ Il **Decreto dell'8 ottobre 2021**, recante le "*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*" in attuazione delle disposizioni impartite con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021.
- ✓ Le **Linee Guida del 30 novembre 2021** recanti le disposizioni in materia di Lavoro Agile nelle PA, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021".
- ✓ Il **DM 22 agosto 2022 n. 149** in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della Legge 122/2022 e ss.mm.ii., contenente gli obblighi di comunicazione relativi al Lavoro Agile dei dipendenti pubblici
- ✓ L'**Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise ha predisposto** - in conformità di quanto previsto dall'art. 263 del Decreto Legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 2020, secondo cui le amministrazioni pubbliche, devono redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) - il **proprio Piano POLA**, le cui modalità organizzative, i criteri ed i principi devono essere definite successivamente all'anno 2021, **entro il 31 gennaio di ogni anno**.

PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel corso del 2020 è intervenuto il **DL Semplificazioni**, recante «*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitali*», convertito con modificazioni in **Legge 11 settembre 2020, n. 120**.

In pratica è stata data ulteriore attuazione al **Decreto Legislativo n. 82 del 7 marzo 2005**, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni garantiscono l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione e con il quale è stato istituito il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**.

Il CAD è un testo unico che riunisce e organizza le norme riguardanti l'informatizzazione della Pubblica Amministrazione nei rapporti con i cittadini e le imprese.

Già nella sua versione originaria (2005) l'articolo 17 del CAD parlava di "Strutture per l'organizzazione, l'innovazione e le tecnologie", stabilendo che tutte le PA centrali dovessero individuare un "centro di competenza" cui affidare "l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione definite dal Governo".

Successivamente il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, è stato successivamente modificato e integrato prima con il **Decreto Legislativo 22 agosto 2016 n. 179** e poi con il **Decreto Legislativo 13 dicembre 2017 n. 217** per promuovere e rendere effettivi i diritti di cittadinanza digitale.

Con l'ultimo intervento normativo il CAD è stato ulteriormente razionalizzato nei suoi contenuti. Si è proceduto a un'azione di deregolamentazione, sia semplificando il linguaggio, sia sostituendo le precedenti regole tecniche con linee guida, a cura di AgID, la cui adozione risulterà più rapida e reattiva rispetto all'evoluzione tecnologica.

In particolare è stato previsto che ciascuna amministrazione affidi ad un unico ufficio dirigenziale la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'Amministrazione Digitale aperta, attraverso una maggiore efficienza ed economicità. Ed è stata introdotta la figura del Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD).

Individuazione, compiti e funzioni dipendono dalle dimensioni dell'Ente. Sul punto è intervenuta la **Circolare AgID n. 3/2018** stabilendo che, laddove non siano previste figure con posizioni dirigenziali, le funzioni per la transizione al digitale elencate dall'articolo 17 possano essere affidate a un dipendente in posizione apicale, o in alternativa, a un **Titolare di posizione organizzativa**.

Negli Enti privi di dirigenza, i Titolari di posizione organizzativa, sono figure apicali (o lo sono state) e godono della più ampia autonomia.

Altra norma da considerare per procedere per l'assegnazione alla nomina di un Titolare di posizione organizzativa, è la **Riforma Brunetta, D. Lgs. 150/2009** all'art. 25, co. 2 in cui si dispone: "La professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici". Di fatto si rimette all'Ente, con la propria regolamentazione, la possibilità di disciplinare le modalità con le quali la valutazione entra a far parte degli elementi che portano all'individuazione del soggetto da incaricare.

Pertanto l'**Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise** ha provveduto con **Delibera n. 03 del 03.02.2023** a nominare il proprio **Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD) Dott.ssa Daniela Stangalini**.

Il presente documento intende descrivere il piano triennale di sviluppo del Lavoro Agile che l'Ordine ha iniziato ad attuare in questi anni e che intende sviluppare.

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

L'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise da subito si è attivato al fine di adeguarsi al nuovo contesto organizzativo durante l'emergenza pandemica da COVID-19, recependo la disciplina in materia di Lavoro Agile e consentendo al personale dipendente di utilizzare la predetta modalità contrattuale durante tutta la fase di emergenza epidemiologica. Difatti da metà marzo 2020 le due dipendenti dell'Ordine (area C) hanno operato in modalità di Lavoro Agile.

Alla data odierna, i lavoratori dipendenti dell'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise sono soltanto n. 2. Entrambe le risorse hanno usufruito ed usufruiscono delle modalità di lavoro agile in particolari occasioni (stato influenzale non invalidante, aver contratto COVID-19, fragilità temporanea di qualsiasi tipologia)

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

Gli obiettivi del Lavoro Agile

Con il Lavoro Agile l'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise persegue i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro.

Dall'emergenza sanitaria, inoltre, l'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise ha adattato la propria organizzazione a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi, ma adattando e rivedendo in corsa i propri modelli organizzativi.

Il processo è stato facilitato da alcuni fattori:

- presenza di tecnologie informatiche abilitanti il lavoro agile e loro implementazione;
- propensione a rivedere il proprio modo di lavorare, reingegnerizzare e digitalizzare i processi;
- organizzazione del lavoro orientata all'obiettivo.

Attività ordinarie

Il cambiamento organizzativo ha reso anche necessario rimodulare gran parte delle attività, oltre che ad una significativa ri-pianificazione strategica di processi e di interventi a supporto del personale tecnico amministrativo.

Formazione

In un'ottica di programmazione del Lavoro Agile, è nata la necessità di organizzare nuovi percorsi formativi idonei a sviluppare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati, finalizzati ad ottimizzare ed adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie e reti di comunicazione e migliorare la qualità dei servizi.

L'Ordine aveva iniziato ad intraprendere (avvalendosi della piattaforma www.competenzedigitali.gov.it per determinare le competenze digitali del personale dipendente), un percorso formativo volto ad un miglioramento progressivo e costante delle performance e delle competenze delle proprie dipendenti. Con le più recenti disposizioni normative, soprattutto in ottica di Transizione al Digitale, quanto intrapreso si sta concretizzando con l'utilizzo della piattaforma Syllabus - la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA.

I dati sono ancora in fase di lavorazione.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Attività che possono essere svolte in modalità agile

La normativa vigente prevede che almeno il 15% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020). Come evidenziato dalla attuale distribuzione dei lavoratori autorizzati al lavoro agile, è già stato verificato che tutte le persone che lavorano all'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Attività che non possono essere svolte in modalità agile

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- Protocollo documenti cartacei per le nuove iscrizioni;
- Protocollo documentazione cartacea;
- Tutto ciò che non è svolgibile in maniera autonoma da remoto.

PARTE 4

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Il programma è ancora in fase di lavorazione, si stanno implementando le procedure contestualmente ad un sistema di monitoraggio delle performance (secondo quanto previsto anche nel Piano triennale di prevenzione della corruzione) che consentirà la mappatura delle attività, della formazione e delle competenze digitali acquisite, svolte dal personale dipendente all'interno dell'Ordine Interregionale dei Chimici e dei Fisici del Lazio, Umbria, Abruzzo e Molise.

ENTRATA IN VIGORE, VALIDITÀ ED AGGIORNAMENTI

Il POLA entra in vigore successivamente all'approvazione del Consiglio dell'Ordine dei Chimici e dei Fisici L.U.A.M. e viene pubblicato online sul portale istituzionale dell'Ente; in conformità con la normativa vigente, ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il **31 gennaio di ciascun anno**, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 263, comma 4 bis, del Decreto Legge n. 34/2020, secondo una logica di scorrimento programmatico.

In ottemperanza alle disposizioni normative, il Regolamento POLA sul Lavoro Agile è da considerarsi un **documento allegato inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione** (PIAO - introdotto all'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021, trattasi di un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi)

I risultati misurati, da rendicontare in apposita sezione della **Relazione annuale sulla performance**, costituiscono il punto di partenza per l'individuazione annuale dei contenuti della programmazione dei cicli successivi.

L'aggiornamento annuale del POLA dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

1. l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
2. l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa AgID, per la Transizione al Digitale;
3. i cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le attività istituzionali, le attribuzioni o l'organizzazione dell'Ordine dei Chimici e dei Fisici L.U.A.M. (es.: l'attribuzione o la eliminazione di nuove competenze);
4. l'emersione di nuovi fattori di rischio emersi dall'analisi fattuale delle attività amministrative e istituzionali svolte dall'Ordine dei Chimici e dei Fisici L.U.A.M.;
5. le modifiche intervenute nelle misure predisposte per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dal dell'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT o il RTD provvederanno, inoltre, a proporre al Consiglio dell'Ordine dei Chimici e dei Fisici L.U.A.M. la modifica del Piano ogni qualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

Il RPCT o il RTD potranno, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritengano che delle circostanze esterne o interne all'Ente possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Il RTD, dopo l'approvazione del presente Regolamento POLA sul Lavoro Agile, provvederà a trasmetterne copia al Referente Sindacale dell'Ordine.