

Allegato 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA A SUPPORTO E MOTIVAZIONE DELLA PROPOSTA DI MODIFICA AL TESTO DEL POLA

Premessa

In data 4 marzo 2025 è pervenuto ai membri del CUG tramite mail il nuovo testo del Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA) predisposto dall'Amministrazione Comunale quale rivisitazione della disciplina regolamentare vigente, anche in virtù della definizione dell'istituto del lavoro agile a livello di contrattazione collettiva. Tra l'ufficio Personale e i membri del CUG, nello spirito di una trasparente, leale e costruttiva collaborazione, si è svolto nella stessa data un confronto preliminare su tale Piano, in occasione della seduta del CUG avente ad oggetto la definizione del testo di Regolamento per il funzionamento del Comitato stesso, alla quale era stata invitata a partecipare la Responsabile dell'Ufficio Personale.

II POLA.

1. Analisi del testo elaborato

Il nuovo testo del Piano di organizzazione del lavoro agile, che in molte parti ricalca quello vigente, nel ripercorrere, all'interno della parte introduttiva, l'esperienza di tale nuova metodologia di lavoro, evidenzia i risultati proficui ottenuti nella fase emergenziale, durante la quale l'Ente si è trovato inevitabilmente nella necessità di ripensare complessivamente alle modalità operative, anche con specifico riferimento al servizio da prestare all'utenza, che, se inizialmente ha comportato uno sforzo organizzativo nell'avviare metodologie totalmente nuove e non adeguatamente sperimentate e monitorate, nel tempo ha consentito di avviare una programmazione delle misure da mettere in campo che hanno di fatto garantito una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, non solo al fine di rendere possibile un utile dispiegamento in lavoro Agile del personale, ma anche come investimento in generale delle dotazioni informatiche nella direzione della riforma della PA verso la digitalizzazione dell'attività e dei servizi, e un miglioramento in termini di crescita organizzativa e relazionale del personale (interscambiabilità tra colleghi, coordinamento tra settori e uffici, programmazione organizzativa unitaria).

Si precisa, sempre nelle parte introduttiva del Piano, che l'esperienza di impiego del lavoro agile è stata riproposta e attuata anche dopo la fase emergenziale "allo scopo primario di **continuare** a stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento del nostro ente in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa e della produttività del lavoro, di un maggior orientamento ai risultati e di una agevolazione nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti."

Con il rientrare della situazione emergenziale da COVID, superata l'assoluta necessità di distanziamento e di lavoro da casa, con DPCM del 24/09/2021, richiamato dal testo in esame, è stato decretato che, allo scopo di sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, l'utilizzo del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa fosse superato e dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fosse quella in presenza.

2. Il lavoro agile ad oggi

Il lavoro agile oggi resta una delle possibili modalità flessibili di prestazione lavorativa come precisato dal nuovo CCNL Comparto Enti locali, richiamato dal Piano in esame, la cui adesione ha natura



consensuale e volontaria e si perfeziona con la sottoscrizione di un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro di cui il CCNL ne individua gli elementi essenziali.

La finalità, anch'essa precisata nel CCNL e ribadita dal testo del POLA in esame, è quella di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo al contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Tali finalità sono confermate da questo Ente quali obiettivi riscontrati dall'esperienza di questi anni.

Il CCNL, nel precisare all'art.64 che l'adesione è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, assunti a tempo indeterminato o determinato, stabilisce le seguenti regole:

- sono esclusi dal lavoro agile i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;
- l'amministrazione dovrà individuare le attività che possono essere effettuate in lavoro agile;
- ciascuna amministrazione disciplina con proprio regolamento le modalità di esecuzione del lavoro agile e i criteri generali dei processi e attività, previo confronto con i sindacati, avendo cura di facilitare l'accesso ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;
- precisare tra i criteri da valutare per la concessione del lavoro agile anche la distanza dal luogo di lavoro;
- prevedere il diritto al riconoscimento del buono pasto per i dipendenti che svolgono il lavoro in modalità agile allo stesso modo in cui è riconosciuto ai dipendenti in presenza;

3. Disciplina del Lavoro agile. Proposte di miglioramento/modifica

1) Individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile

Il Comune di Lucca ha scelto di individuare tali attività per esclusione, andando ad elencare quelle attività ritenute non compatibili con il lavoro agile.

L'elenco appare generico e poco circostanziato in merito al quale si formula la seguente **proposta**:

- Evidenziare che le attività che richiedono l'utilizzo di strumentazioni non remotizzabili debbano essere tali in modo costante, secondo quanto previsto all'art. 64 del CCNL.

Il CUG ritiene sia opportuno tutelare la parità di accesso al lavoro agile tra i dipendenti, esplicitando che l'impossibilità ad usufruire di tale modalità flessibile è da riferirsi ai casi in cui tutte le attività svolte non siano remotizzabili per l'intero orario di lavoro (ad es. maestre d'asilo, giardinieri). A titolo esemplificativo si richiamano i casi di attività mista dei dipendenti che in talune giornate ricevono il pubblico mentre in altre svolgono ordinario lavoro d'ufficio; i dipendenti che svolgono tale tipologia di lavoro non possono ritenersi esclusi dalla possibilità di fruire del lavoro agile ai sensi dell'art.64 del CCNL e quindi, compatibilmente con le esigenze di efficienza del servizio, si chiede di chiarire nel POLA che potranno concordare con il dirigente la fruizione del lavoro per le attività remotizzabili;

- di conseguenza, trasferire in concreto sugli uffici la mappatura delle attività non ammesse, secondo l'organigramma adottato dal Comune, al fine di rendere trasparente e chiaro l'elenco degli uffici che possono accedere alla richiesta di lavoro agile. In tal modo sarà meglio chiarito il numero e le caratteristiche dei dipendenti che non hanno diritto a richiedere il lavoro agile per valutarne la reale opportunità di mantenere tale assetto e le eventuali modifiche da apportare.

2) Definizione di lavoro agile

Il testo del POLA in esame nella definizione del lavoro agile (art.3.1) precisa che "lo svolgimento della prestazione deve avvenire presso la residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo."

Si propone di sostituire tale periodo con il seguente, nel rispetto delle disposizioni contenute all'art.63 comma 2 del CCNL:

"Lo svolgimento della prestazione potrà avvenire presso la residenza, il domicilio o in altro luogo, purché siano garantite le condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica e il rispetto della riservatezza sui dati."

2.a) Disciplina del lavoro agile

La disciplina contenuta nel POLA prevede quali soglie di sbarramento nello svolgimento del lavoro agile:

- la percentuale massima del 25% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità al netto di quelle ritenute incompatibili;



- la presenza giornaliera di almeno il 50% dei dipendenti assegnati alla Unità organizzativa di riferimento;
- la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile per non più di una giornata a settimana.

Riteniamo che la limitazione ad effettuare il lavoro agile per non più di un giorno alla settimana, stabilita a priori, nonostante la possibilità di deroga motivata posta in capo al singolo dirigente, non sia supportata da una adeguata motivazione considerato che esistono già due soglie di sbarramento al lavoro agile, costituite dalla percentuale massima del 25% del personale e dall'obbligo di garantire la presenza giornaliera di almeno il 50% dei dipendenti assegnati alla Unità organizzativa di riferimento.

Tale disciplina risulta, a nostro parere, eccessivamente restrittiva ed in contrasto con il principio generale stabilito dal CCNL che estende a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, assunti a tempo indeterminato o determinato, la facoltà di aderire a tale modalità di lavoro, sussistendone i presupposti.

Tali sbarramenti sono inoltre in contraddizione con la positiva valutazione dell'esperienza maturata dall'Ente negli ultimi anni di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

A tale proposito, dalla breve indagine svolta tra i colleghi, è emersa con tutta evidenza la peculiarità e differenziazione delle situazioni personali che denotano la necessità di una valutazione caso per caso circa l'opportunità di riconoscere e valutare le modalità di svolgimento del lavoro agile, ruolo che può essere assegnato soltanto al dirigente di riferimento nell'esercizio dei suoi poteri di autonomia gestionale. Si richiamano alcuni casi in cui la prestazione di lavoro, oltre a favorire, soprattutto per i giovani dipendenti che hanno figli piccoli, la conciliazione delle esigenze lavoro con quelle familiari, garantisce una maggiore efficienza ed efficacia delle prestazioni rese. Si pensi a mero titolo esemplificativo agli uffici del CED e del SIT i quali, dovendo effettuare importanti procedure di salvataggio che richiedono tempi lunghi, devono necessariamente sospendere il lavoro in attesa della conclusione della procedura.

Si propone pertanto di togliere lo sbarramento del lavoro in modalità agile per un solo giorno a settimana rimettendo alla valutazione del dirigente modalità e termini di accoglimento delle richieste pervenute nell'esercizio del proprio potere di autonomia gestionale all'interno del proprio Settore, fermo restando il rispetto delle soglie numeriche sopra menzionate.

Ulteriori proposte di integrazione/modifica del POLA predisposto

- si chiede di effettuare una più efficace informazione sulle possibilità di utilizzo di questa modalità di lavoro anche con la sottoscrizione di contratti di lavoro agile temporanei ed estendere tale facoltà a reali esigenze riscontrate sia pure non necessariamente per casi gravi e urgenti e nel rispetto dei richiamati criteri;

- precisare tra i criteri da valutare per la concessione del lavoro agile anche la distanza dal luogo di lavoro;
- prevedere il diritto al riconoscimento del buono pasto per i dipendenti che svolgono il lavoro in modalità agile allo stesso modo in cui è riconosciuto ai dipendenti in presenza.

Si richiama a tale fine l'art.63 comma 3 del CCNL secondo cui "Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo."

- integrare il POLA precisando quali investimenti di tipo tecnologico, organizzativo e gestionale intende portare avanti l'Amministrazione al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa mediante più efficaci ed evolute metodologie di lavoro.

Si chiede un approfondimento dell'istituto della flessibilità al fine di adeguare l'attuale regolamentazione alle reali caratteristiche e finalità nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente. In questa sede si richiama tale istituto in quanto anch'esso strumento concreto di supporto del lavoratore al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro, sia pure nell'ottica di una organizzazione del lavoro che favorisca l'efficienza dell'attività svolta e dei servizi prestati.



Formazione e motivazione. Elementi direttamente proporzionali alla produttività del lavoratore

I due fondamentali aspetti per favorire la produttività del lavoro riteniamo siano dati da:

- una formazione professionalizzante attraverso corsi di aggiornamento funzionali alle competenze richieste al lavoratore, in quanto consente di lavorare con maggiore sicurezza, speditezza e con ridotti margini di errore, unita ad una formazione trasversale per un approccio relazionale, personale e di ruoli che favorisca un clima di benessere nell'ambiente di lavoro, oltre ad una formazione generale sulla strumentazione da utilizzare e sulla salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.
- una attenzione alle attitudini e agli interessi del lavoratore in quanto favorisce la motivazione personale e quindi un miglior risultato nella prestazione resa.

L'art.67 del CCNL comparto Funzioni Locali vigente prevede specifiche iniziative formative per chi usufruisca del lavoro agile che, oltre a formare il personale sull'utilizzo degli strumenti per operare in modalità agile, sulle piattaforme di comunicazione e sull'informazione in materia di salute e sicurezza, garantiscano una formazione su nuovi moduli organizzativi volti a rafforzare il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Si chiede a tal fine una pianificazione della formazione per i dipendenti che non hanno funzioni dirigenziali, incarichi di EQ o di specifica responsabilità, potenzialmente in grado di richiedere la prestazione lavorativa in lavoro agile, anche se allo stato attuale svolgono un'attività non compatibile con il lavoro fuori sede, in previsione di un loro eventuale, possibile spostamento di ufficio, con particolare riferimento a fornire loro strumenti e indicazioni teorico-pratiche volte a rafforzare il lavoro in autonomia, l'*empowerment* (come processo di crescita sia dell'individuo che del gruppo in termini di autostima, autoefficacia, consapevolezza delle proprie risorse latenti e potenzialità), la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Motivazione

L'attenzione alle inclinazioni, attitudini e interessi dei dipendenti può essere un elemento di utilità per favorire una motivazione in grado di superare tendenze a richieste di lavoro agile per mansioni di routine o comunque che non sono di gradimento del soggetto assegnato a certe funzioni.

Si chiede pertanto di programmare un censimento tra i dipendenti di autovalutazione in merito alle proprie aspirazioni e inclinazioni, anche a seguito di un corso sulla motivazione e l'autostima a supporto. Le risultanze che emergeranno potranno essere alla base di ipotesi di mobilità interne in grado di soddisfare e quindi motivare i dipendenti in favore di una maggiore produttività e soddisfazione nel lavoro svolto. Allo stesso tempo potrà emergere una percentuale di personale dipendente in situazione di particolare necessità dal punto di vista personale/familiare, per il quale sia possibile l'assegnazione a mansioni compatibili con il lavoro agile.

Conclusione

E' intento di questo Comitato raccomandare e promuovere la diffusione di una cultura della flessibilità lavorativa all'interno dell'Ente, ritenuta uno dei cardini del benessere organizzativo aziendale e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti i quali, a loro volta, se ottimizzati, costituiscono un volano acceleratore anche in termini di produttività lavorativa.