

## Lavoro in Modalità Agile

### 1. Livello di attuazione e sviluppo

L'Ente Parco ha sperimentato forme di lavoro agile solo in seguito all'emergenza da Sars-Covid 19. Di fatto, più che di lavoro agile vero e proprio, si può parlare di forme di lavoro da remoto, in quanto sono stati mantenuti gli stessi orari e le modalità di collegamento previsti dal contratto di lavoro. L'obiettivo di tali scelte va ricercato nella necessità di adottare tempestivamente le necessarie misure per il contrasto alla diffusione del Sars-Covid 19 e per tutelare al contempo la salute dei lavoratori. L'organizzazione è stata configurata nel rispetto del "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" e del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 19 ottobre 2020, "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale".

Detta organizzazione è stata finalizzata a ridurre la densità del personale contemporaneamente presente in sede e ad evitare il sovraffollamento dei singoli uffici, prevedendo non più di una persona per ciascuna stanza.

Ciò è stato ottenuto mediante alternanza del lavoro a distanza e in presenza dei diversi lavoratori. Per la determinazione del personale e del relativo tempo lavoro in modalità agile si è tenuto conto delle indicazioni generali degli atti normativi vigenti, privilegiando la modalità di lavoro a distanza per i lavoratori cd fragili e per quelli con figli in età scolare. È stata altresì tenuta in considerazione la distanza dal luogo di lavoro dei lavoratori, senza tralasciare il benessere dei lavoratori stessi.

Preventivamente è stata effettuata una mappatura delle attività lavorative e delle disponibilità tecnologiche così da poter individuare quali potessero essere svolte anche a distanza tenendo conto:

- della necessità di accesso a documenti e dati presenti in sede in forma cartacea e/o digitale;
- della strumentazione tecnologica da mettere a disposizione del lavoratore in modalità agile, sulla base delle disponibilità dell'Ente (anche in considerazione del vincolo di non generare ulteriori costi per l'Amministrazione);
- della possibilità tecnica di svolgere in via telematica le attività assegnate.

Bisogna poi ricordare che la legge di Bilancio 2023 ha prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili, ma non per i genitori di figli minori di 14 anni, che pertanto dal 1° gennaio 2023 hanno avuto il diritto di accedere al lavoro agile come la generalità dei lavoratori, ma con una eventuale priorità come previsto dal D.Lgs. n. 105/2022 assieme ad altre particolari categorie di lavoratori. Con successivi atti il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili è stato prorogato sino al 31.12.2023.

Con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si evidenzia che odierno della situazione pandemica "ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico- sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela". Con la stessa nota si sensibilizzano le Amministrazioni ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio della salute e pertanto è demandato al dirigente responsabile l'individuazione delle misure organizzative, nell'ambito degli accordi individuali che rispettino il suddetto orientamento.

Nella tabella seguente sono riassunti i dati relativi al personale che nel 2023, ha svolto lavoro a distanza

Unità di personale dipendente	21
N° persone in presenza	19
N° persone in lavoro da remoto (con differente % di gg in sede o a distanza)	2
% persone in lavoro da remoto	9,5%

## **2 Modalità attuative**

il nuovo CCNL Funzioni centrali, 2019-2021, individua e detta principi per la regolamentazione del lavoro a distanza (artt. 36-41). Pertanto il Parco sulla base del CCNL ha avviato il confronto con le OO.SS. al fine di adottare il relativo regolamento.

Il presupposto per l'attivazione del lavoro agile nelle sue diverse forme si basa:

- sulla ricognizione delle attività che possono essere svolte nelle diverse forme di lavoro agile, partendo dalla mappatura dei processi già effettuata
- sulla mappatura delle esigenze tecnologiche caso per caso necessarie allo svolgimento dell'attività
- sulla sicurezza informatica per l'accesso al sistema informativo dell'Ente che dispone già di una rete VPN (a tal proposito di evidenza che una consistente parte delle attività di lavoro agile sono consentite grazie alla strategia che l'ente si è dato di sviluppare i processi di e-government in modo istituzionale e coordinato con i principali attori istituzionali come ad esempio la Regione Marche, e società con le quali si collabora come la Società partecipata TASK SRL e la Maggioli S.p.A.).

## **3 Misure organizzative**

L'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini ha in corso una riorganizzazione complessiva del personale che, attraverso l'adozione di un nuovo Regolamento dei Servizi e degli Uffici, tenga conto, anche dell'introduzione del lavoro agile.

## **4 Superamento delle condizioni di digital divide**

La sede del Parco si trova nel Comune di Visso (MC) che non disponeva sino a fine 2021 di adeguata banda è stata, nel corso del 2022, dotata di una linea in fibra ottica migliorando sensibilmente la situazione precedente.

Va inoltre evidenziato che una consistente parte delle attività di lavoro agile sono consentite grazie alla strategia che l'ente si è dato di sviluppare i processi di e-government in modo istituzionale e coordinato con i principali attori istituzionali come ad esempio la Regione Marche, e società con le quali si collabora come la Società partecipata TASK SRL e la Maggioli S.p.A..

## **5 Requisiti tecnologici**

Il passaggio al lavoro agile per le tipologie di processi effettuabili in tale modalità, come precedentemente sperimentato, avverrà in modo progressivo e con il superamento di alcuni limiti tecnologici.

Tale processo è già stato avviato attraverso:

- il turnover e l'aggiornamento programmato delle postazioni di lavoro da fisse ad elevata mobilità
- estensione dei processi di lavoro informatizzati (come il completo passaggio alla dematerializzazione degli atti ancora oggi in parte in formato cartaceo).

## **6 Percorsi formativi del personale**

Il personale è continuamente supportato da addetti ai sistemi informativi che offrono formazione continua.

## **7 Scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro**

Dal mese di aprile 2021 gli uffici sono ubicati presso un'unica sede.

Gli uffici sono adeguati a garantire il benessere e la sicurezza di tutto il personale.

## **8 Accordo individuale**

L'implementazione di sistemi di lavoro agile, come previsto dal nuovo CCNL 2019-2021, sarà preceduto dall'accordo individuale per discuterne la durata, le modalità di svolgimento con specifica indicazione delle giornate da svolgere in sede e quelle a distanza, le modalità e le ipotesi di recesso, le fasce orarie e i tempi di riposo e l'esercizio del potere direttivo e di controllo.