



Deliberazione n. 661	Seduta del 29 APR. 2021
Adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021-2023.	

Il Direttore Generale
Mario Nicola Francesco Alparone

coadiuvato da:

Direttore Amministrativo: Stefano Piero Scarpetta

Direttore Sanitario: Laura Radice

Direttore Sociosanitario: Gianluca Peschi

Richiamata la delibera n. 1 del 2.1.2019 con cui questa ASST ha preso atto della D.G.R. n. XI/1073 del 17.12.2018, in virtù della quale è stato nominato il Direttore Generale della Azienda Socio-Sanitaria Territoriale di Monza nella persona del dott. Mario Nicola Francesco Alparone;

Atteso che con deliberazione n. X/4485 del 10/12/2015 della Giunta Regione Lombardia, in attuazione della L.R. n. 23/2015, è stata costituita a far data dal 01/01/2016 l'ASST di Monza, avente autonoma personalità giuridica pubblica e comprendente, come da D.G.R. n. XI/3952 del 30.11.2020 con oggetto "*Determinazioni in ordine all'attuazione dell'articolo 19 della Legge Regionale 23/2019*", oltre al Presidio Ospedaliero di Monza il territorio e le relative strutture sanitarie e sociosanitarie dell'ex distretto ASL di Monza;

Premesso che la modalità di lavoro agile smart - working trova la propria fonte normativa "ordinaria" nella Legge 81/2017 che ha disciplinato tale articolazione flessibile della prestazione lavorativa in termini di tempo e di luogo nella prospettiva di un incremento della competitività e di una maggiore possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Considerato che nella fase emergenziale determinata dalla diffusione pandemica del COVID- 19 l'ASST di Monza, al fine di garantire la prosecuzione delle attività e contestualmente tutelare la salute dei propri dipendenti, in attuazione dei DPCM del 01 marzo 2020 e dell'08 marzo 2020 , ha disciplinato, con deliberazione n. 296 del 09/03/2020 la procedura semplificata del lavoro agile per il periodo dell'emergenza sanitaria;

Richiamato l'art. 14 comma 1 della legge 124 del 07/08/2015, come modificato dall'art 263 comma 4 bis del Decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020(c.d. decreto rilancio) , convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020, il quale prevede che "*le Amministrazioni Pubbliche, sentite le Organizzazioni Sindacali, redigono il Piano Organizzativo del Lavoro Agile quale specifica sezione del documento di cui all'art 10 comma 1 lettera a) del D.lgs 150/2009*



(Piano della Performance); il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo per le attività che possono essere svolte in modalità agile che almeno il 60 % dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, 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 che, nelle loro forme associative”;

Visto il Decreto del Ministro PA del 09/12/2020 con il quale sono state adottate le “Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance”;

Dato atto che nel Piano Triennale della Performance della ASST di Monza 2021-2023 adottato con deliberazione n. 91 del 28/01/2021 si rinvia esplicitamente all'adozione del POLA entro il termine del 30/04/2021, per attuare il passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria;

Considerato che il nuovo scenario prevede una più ampia libertà per il datore di lavoro di definire - in accordo con il lavoratore e senza pregiudicare in alcun modo i diritti, anche in termini di possibilità di progressione nella carriera - nuove modalità spazio-temporali di esecuzione della prestazione lavorativa, sganciando la stessa sia da un luogo fisico predeterminato che dai tempi di lavoro;

Considerato che il ricorso a forme di lavoro agile si inserisce tra le azioni propedeutiche alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro ma è anche determinante per favorire cambiamenti positivi in termini di ammodernamento organizzativo e manageriale in grado di sviluppare processi virtuosi con impatti positivi sul benessere dei lavoratori e sull'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa;

Visto il testo del “Piano Organizzativo del Lavoro Agile” predisposto dalla S.C. Gestione Risorse Umane e trasmesso in data 28/04/2021 alle OO.SS del personale del Comparto e della Dirigenza per l'informativa prevista dalla richiamata normativa;

Ritenuto pertanto di adottare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023, nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, evidenziando che lo stesso sarà oggetto di aggiornamento, in considerazione dell'andamento della emergenza sanitaria da COVID - 19 e delle disposizioni normative nazionali e regionali che dovessero intervenire in materia;

Dato atto che non derivano oneri dall'adozione del presente provvedimento;



Preso atto dell'attestazione del Responsabile del Procedimento, Direttore f.f. della S.C. Gestione Risorse Umane, circa la correttezza formale e sostanziale del presente provvedimento, nonché dell'attestazione della S.C. Affari Generali e Legali circa la regolarità amministrativa;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario espressi ai sensi e per gli effetti degli artt. 3 e 3 bis del D.lgs. 502/92 e ss.mm.ii. ed art 13 della L.R. 33/2009 così come modificato dalla L.R. 23/2015;

DELIBERA

per le motivazioni citate in premessa e che qui si intendono integralmente trascritte e riportate:

1. di adottare, in conformità a quanto previsto dall'art. 14 comma 1 della legge 124 del 07/08/2015, come modificato dall'art 263 comma 4 bis del Decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023 (POLA), il cui testo è allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il POLA sarà oggetto di aggiornamento in considerazione dell'andamento dell'emergenza sanitaria da COVID-19 e delle disposizioni normative nazionali e regionali che dovessero intervenire in materia;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri per il Bilancio aziendale ;
4. di dare mandato al Responsabile del Procedimento, Direttore f.f. della S.C. Gestione Risorse Umane, per i relativi e conseguenti adempimenti riguardanti il presente provvedimento;
5. di dare altresì atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo dell'ASST di Monza ai sensi dell'art. 17, della Legge Regionale n. 33/2009 così come risulta modificato dalla L.R. 23/2015.

=====

IL DIRETTORE GENERALE
(Mario Nicola Francesco Alparone)

esprimono parere favorevole:

Direttore Amministrativo: Stefano Piero Scarpetta

Direttore Sanitario: Laura Radice

Direttore Sociosanitario: Gianluca Peschi



Allegato alla delibera del Direttore Generale n. 661 del 29 APR. 2021

Oggetto: Adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021-2023.

Il Responsabile del Procedimento

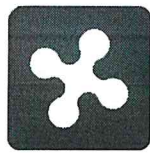
Direttore f.f. S.C. Gestione Risorse Umane
(Laura Lucia Canzi)

Visto di congruità tecnica di competenza

Direttore Dipartimento Amministrativo
(Luigi G. Rossi)

Parere in ordine alla regolarità contabile

Direttore S.C. Economico Finanziaria
(Toni Genco)



PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2021 – 2023

Sommario

1	2
Premessa	2
2	3
Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile	3
3	4
Modalità attuative	4
4	5
Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile	5
5	7
Programma di sviluppo del lavoro agile	7



1

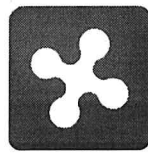
Premessa

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 definisce il “lavoro agile” come un nuovo approccio all’organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. In Italia ne è stata elaborata la definizione quale: *“modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l’autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti”*

Il lavoro agile è disciplinato, in particolare, dalla seguente normativa:

- Legge 7 agosto 2015, n. 124
- Legge 22 maggio 2017, n. 81
- Legge 17 Luglio 2020 n. 77
- Decreto Ministro PA 19 Ottobre 2020
- Decreto Ministro PA 9 dicembre 2020

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19”, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che: *“entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività' che possono essere svolte in modalità' agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità' e della progressione di carriera, e definisce, altresì', 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*.



2

Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile

Nel corso dell'anno 2020, a causa della pandemia di COVID 19, l'ASST Monza, in ottemperanza alle indicazioni del DPCM del 1° Marzo 2020 nonché del DPCM dell'8 marzo 2020, recanti *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”* ed in considerazione delle varie proroghe intervenute nel tempo, da ultimo con il Decreto 23 Dicembre 2020 *“Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale”* a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ha provveduto ad applicare lo Smart working "semplificato" durante il periodo dell'emergenza pandemica.

Questa forma di lavoro agile, che si differenzia da quella ordinaria per il fatto che, ai sensi dell'art. 2 lettera r) del DPCM 8 marzo 2020 può essere applicata dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, è stata attivata per il personale non direttamente dedicato all'assistenza.

Il nulla osta al “lavoro agile” è stato concesso dal dirigente responsabile della Struttura di afferenza, avallata dalla Direzione Amministrativa/Sanitaria/Socio Sanitaria di riferimento sulla base di una valutazione concreta della reale fattibilità della prestazione lavorativa a distanza, nonché previa verifica sulla fattibilità tecnica da parte del Servizio informatico.

Ogni dirigente responsabile di Struttura, oltre ad aver effettuato l'analisi preventiva sulla fattibilità della prestazione lavorativa a distanza, ha avuto il compito di assegnare formalmente le attività da svolgere ed i risultati da conseguire, avendo cura di monitorarne e rendicontarne l'effettiva realizzazione.

L'utilizzo dello Smart working, per come è stato disciplinato e gestito in Azienda, ha consentito di:

- venire incontro alle legittime aspettative del proprio personale, tenuto conto delle difficoltà oggettive nella **gestione familiare** durante l'emergenza Covid (scuole chiuse, etc.);
- modulare il numero di **dipendenti presenti** contemporaneamente in Azienda, tenuto conto delle difficili condizioni logistiche che non sempre avrebbero permesso il mantenimento delle distanze interpersonali;
- poter contare sulla **prestazione lavorativa** dei propri dipendenti, evitando che i medesimi potessero far ricorso a diversi istituti contrattuali a giustificazione delle assenze ma senza garantire la prestazione lavorativa;
- dare il proprio piccolo contributo nel rispetto delle misure di **contenimento della mobilità** dei cittadini varate dal Governo.

Le OOSS, nel corso dell'anno 2020, hanno espresso il proprio apprezzamento per l'approccio tenuto dall'Azienda sull'applicazione mirata di questa modalità lavorativa.



3

Modalità attuative

L'ASST Monza, in attuazione dell'art. 14 della legge 124/2015 e della legge n.81/2017, ha adottato, con Deliberazione aziendale n. 296 del 20/03/2020 il regolamento aziendale in materia di "lavoro agile" (smart working) che ha previsto l'accesso privilegiato ai:

- dipendenti portatori di patologia che li rendono maggiormente esposti al contagio;
- dipendenti su cui grava la cura dei figli minori a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido, della scuola dell'infanzia e/o con figli in condizioni di disabilità;
- dipendenti che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa.

Ogni domanda di lavoro agile è passata al vaglio del Dirigente responsabile della U.O./servizio, nonché del Direttore di Dipartimento/Direttore Amministrativo/Sanitario/Socio Sanitario, che hanno verificato la compatibilità tra profilo professionale/mansioni svolte e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e contestualmente hanno definito:

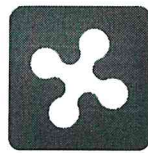
- le attività effettuabili in modalità agile e le modalità del loro monitoraggio;
- il numero massimo di giornate mensili concedibili (entro il limite massimo aziendale fissato nel regolamento).

La natura ospedaliera della nostra Azienda ha imposto di distinguere tra le attività di cura e assistenza che si svolgono in presenza e le attività che si prestano a poter essere svolte da remoto. Tra le scelte di fondo operate dall'ASST Monza vi è quindi l'attuazione dello smart working per tutte le attività eseguibili non in presenza, con piena responsabilizzazione dei Direttori/Responsabili nella gestione e controllo delle attività in modalità agile. Pertanto, il regolamento adottato si presenta come un documento applicabile a tutti i dipendenti con attività "smartizzabili", senza limiti di accesso all'istituto se non quelli legati alla natura della prestazione. Ai dipendenti sono state fornite le linee guida per la sicurezza e la privacy durante lo svolgimento del lavoro agile fin dalla prima fase di applicazione dello smart working.

Con l'attuazione del POLA, l'Azienda, si pone il raggiungimento seguenti obiettivi:

- incrementare e migliorare la work-life balance (conciliazione vita-lavoro);
- ridurre il tasso di assenteismo;
- aumentare il livello di motivazione;
- aumentare il benessere organizzativo e la conseguente fidelizzazione del personale;
- incrementare la performance organizzativa;
- ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di riduzione dell'utilizzo dei mezzi di trasporto collettivi e individuali contribuendo alla diminuzione del traffico veicolare e dell'inquinamento ambientale;
- rimodulare l'articolazione della presenza in servizio per favorire il distanziamento sociale.

Per gli smart workers sono preventivati appositi percorsi formativi obbligatori in materia, anche riguardo alla digitalizzazione. Per i dirigenti si valuteranno corsi mirati riguardanti le modalità di monitoraggio delle attività svolte da remoto. Da un punto di vista organizzativo sarà possibile



contemplare: - la revisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance in relazione a questa nuova modalità di prestazione dell'attività lavorativa - il perfezionamento delle tecnologie digitali dedicate al lavoro agile e lo sviluppo di competenze informatiche. Da un punto di vista tecnologico occorre prevedere investimenti adeguati e una decisa accelerazione in direzione della digitalizzazione dei processi, degli archivi e della produzione della documentazione.

4

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

DIREZIONE STRATEGICA

È la “cabina di regia” del processo di cambiamento nella gestione del personale e promotrice dell'innovazione dei sistemi organizzativi.

DIRIGENTI responsabili di Struttura

Alla dirigenza è richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

Oltre a essere potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge n. 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

In coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitorano e verificano le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività assegnate e svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione. Verificano la compatibilità tra profilo professionale/mansioni svolte e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, determinando le attività effettuabili in modalità agile e le modalità del loro monitoraggio.

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, le amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Il CUG è chiamato a contribuire attivamente all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto



di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Nella fase ordinaria di attivazione dello smart working, il CUG potrà condividere i dati sullo svolgimento della modalità di lavoro agile, collaborare con l'Amministrazione nell'analisi dei suoi impatti sull'efficienza dell'attività lavorativa e sul benessere organizzativo, proponendo azioni di miglioramento.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda il POLA, il ruolo del Nucleo di Valutazione è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Come previsto dalle "Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" adottate con Decreto Ministro PA 9 dicembre 2020, Il POLA è adottato dalle amministrazioni sentite le organizzazioni sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

Il documento programmatico in materia di "lavoro agile" dell'Azienda è stato oggetto di informativa alle OO.SS..

RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE (RTD)

La centralità del RTD è evidenziata anche nel Piano triennale per l'informatica per la PA 2020-2022 che affida alla rete dei RTD il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari anche alla luce del nuovo contesto connesso all'emergenza Covid-19 nonché correlati all'evoluzione dei sistemi informativi aziendali.

L'ASST Monza ha stabilito di applicare a tutto il personale dipendente, purché risulti compatibile con il profilo professionale rivestito e le mansioni svolte, l'istituto del lavoro agile.

La modalità adottata dall'Azienda per "accedere" al lavoro agile è la seguente:

Il lavoro agile viene concesso a seguito della richiesta del dipendente o su proposta del Dirigente della Struttura di riferimento. Possono accedere tutti i lavoratori dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova. La domanda passa al vaglio:

- del Dirigente responsabile della U.O./servizio, nonché del Direttore di Dipartimento/Direttore, per verificare la compatibilità tra profilo professionale/mansioni svolte e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche con riferimento ai livelli minimi di accreditamento. Contestualmente alla verifica della compatibilità della domanda, il Dirigente della Struttura ed il Direttore di Dipartimento determinano le attività effettuabili in modalità agile e le modalità del loro monitoraggio.



- del Servizio Informatico, per la verifica sulla fattibilità tecnica (strumentazione disponibile e collegamenti da remoto).

Le attività assegnate ed i relativi obiettivi assegnati durante le giornate svolte in modalità agile sono periodicamente monitorate sia qualitativamente che quantitativamente, dal Dirigente del Servizio di afferenza.

SALUTE DIGITALE

Il “lavoratore agile” espleta l’attività lavorativa avvalendosi degli strumenti informatici forniti dall’Azienda o in alternativa degli strumenti di proprietà personale dopo la verifica di compatibilità tecnica da parte del SIA per quanto riguarda sistema operativo patching e antivirus. Ove necessario, allo smart worker viene fornita dal SIA una VPN (virtual private network) per poter accedere da remoto agli applicativi dell’Azienda, alla intranet ed alle cartelle condivise, nonché alla postazione di lavoro presente presso l’Azienda, attraverso delle credenziali di sicurezza.

Durante il percorso di realizzazione del POLA l’Azienda provvederà, tra l’altro, a valutare il possesso (o sviluppare) dei seguenti elementi:

- disponibilità di accessi sicuri dall’esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l’esecuzione del lavoro, con l’utilizzo di opportune tecniche di crittazione dati e VPN;
- funzioni applicative di “conservazione” dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorino dall’esterno anche attraverso il consolidamento delle soluzioni di collaboration integrate con la posta elettronica;
- disponibilità di applicativi software che permettano alla lavoratrice o al lavoratore nell’ottica del lavoro per flussi, di lavorare su una fase del processo lasciando all’applicativo l’onere della gestione dell’avanzamento del lavoro, nonché dell’eventuale sequenza di approvazione di sottoprodotti da parte di soggetti diversi, nel caso di flussi procedurali complessi con più attori.

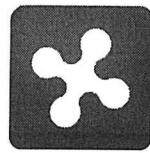
L’Azienda verificherà la compatibilità di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, attualmente in uso, con gli obiettivi di attuazione dell’agenda digitale, oltre a incrementare la diffusione delle competenze digitali attraverso la rilevazione dei fabbisogni di formazione in ambito digitale e la promozione di interventi formativi mirati e la digitalizzazione dei processi compatibilmente con le risorse disponibili.

5

Programma di sviluppo del lavoro agile

Al fine di rendere il lavoro agile un’opportunità strutturata per l’amministrazione e per i lavoratori, la sua introduzione all’interno dell’Azienda avverrà, in linea con le “linee guida ministeriali”, in modo progressivo e graduale.

Viene fotografata la “baseline” (stato al 2020) e definiti gli obiettivi con i relativi indicatori da programmare e realizzare nel corso del triennio definendo tre step: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio e fase di sviluppo avanzato.



A consuntivo, dopo ogni fase, l'Azienda verificherà il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato nel POLA. I risultati verranno rendicontati in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance e costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi, a partire dal Piano 2022-2024.

L'Azienda periodicamente effettuerà un monitoraggio sulla base di appositi questionari compilati dallo smart worker e dai Dirigenti responsabili per verificare l'andamento dell'attività in "smart working" e proporre eventuali azioni correttive.

Gli esiti del monitoraggio, condotti in forma anonima ed aggregata, saranno illustrate nelle opportune sedi istituzionali (CUG, Organismo Paritetico, Collegio di Direzione, OO.SS.).