

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

Sottosezione 3.2 Organizzazione lavoro agile

Nell'ambito delle misure e strumenti, anche di natura informatica, a cui le Pubbliche Amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, assume importanza il ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'Amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni.

Il lavoro agile trova disciplina nell'art. 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La Provincia promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, 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.

Nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno, a regime, l'istituto per gli aspetti non riservati al potere direttivo del datore di lavoro e secondo le Linee guida predisposte dallo stesso Ministero per la pubblica amministrazione, sono garantite condizioni di lavoro trasparenti, che favoriscano la produttività e l'orientamento ai risultati, che conciliano le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'Ente, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Per farvi ricorso è fondamentale l'analisi del contesto. Quello che va osservato oltre all'organigramma formale è anche l'organizzazione reale, le modalità di lavoro che si stabiliscono all'interno dei gruppi di lavoro, le subculture (quali le consuetudini agli orari e ai ritmi di lavoro, la presenza di gruppi informali, ecc.).

Ai sensi dell'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, nel disporre modificazioni all'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, si introduce il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), altro adempimento assorbito in questa sezione del PIAO.

Si ricorda che nel quadro delle modalità dirette ad assicurare ed a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il Contratto collettivo, già con l'art. 27 del CCNL del 21 maggio 2018, considerava l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nell'attuale contesto contrattuale, il Contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 febbraio 2026, all'art. 24, ripropone le forme di lavoro flessibile. Sicché, compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b) del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, la Provincia di Arezzo redige l'Organizzazione del lavoro agile, attraverso specifiche **Linee guida (Allegato G.4)** al presente PIANO) quale specifica sottosezione di programmazione 3.2 del Piano integrato di attività e organizzazione, che in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, indica la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dallo stesso Ente.

L'Ente fornisce ad ogni lavoratore l'**INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE**, ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017 e dell'art. 3, comma 7-bis del d.lgs. n. 81/08, come introdotto dall'art. 11, comma 1, lett. a) della legge 11 marzo 2026, n. 34.

In questa prima fase si analizza:

- lo stato di salute organizzativa attraverso l'esame dei processi amministrativi, come delineati nella Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente PIANO;

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026 – 2028

- lo stato di salute professionale attraverso il dizionario delle competenze del personale definito con il Sistema di misurazione e valutazione delle performance e dei relativi fabbisogni formativi, attraverso apposito regolamento, in corso di predisposizione;
- lo stato di salute digitale attraverso gli accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, le funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che svolgono la prestazione dall'esterno e nonché l'utilizzo di applicativi software che consentono di gestire i flussi procedurali e la sequenza di sottoprodotti da parte di soggetti diversi, come dalle seguenti Tabelle A, B e C;
- lo stato di salute economico – finanziaria attraverso la verifica delle risorse finanziarie necessarie per le attività di aggiornamento del personale e di implementazione delle infrastrutture informatiche già acquisite.

Nel corso del triennio 2026-2028, l'Ente deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui andranno monitorate tutte le dimensioni indicate secondo le disposizioni contrattuali di cui all'art. 63, 65 e 67 del CCNL del 16 novembre 2022 ed agli artt. 64, 66 e 68 del CCNL del 23.02.2026.

A consuntivo, dopo ogni fase, l'Amministrazione dovrà verificare il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato nell'organizzazione del lavoro agile. I risultati misurati, da rendicontare in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance, costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi.

Tabella A

PROFILI PROFESSIONALI LAVORO DA REMOTO AL 31/12/2025

Area	Profilo professionale	Lavoro da remoto si/no	Presenti al 31/12/2025
Area Operatori esperti	Tecnico	no	-
Area Operatori esperti	Amministrativo	si	12
Area Istruttori	vigilanza	no	-
Area Istruttori	amministrativo	si	6
Area Istruttori	tecnico	si	-
Area Funzionari ed EQ	vigilanza	no	-
Area Funzionari ed EQ	amministrativo	si	15
Area Funzionari ed EQ	tecnico	si	1
Dirigenti	Dirigenti	si	-
Totale			34

Tabella B

PROFILI PROFESSIONALI LAVORO DA REMOTO ED ECCEZIONI

Area	Profilo professionale	Lavoro da remoto si/no	Eccezioni
Area Operatori esperti	Amministrativo	si	Personale con funzioni di <i>front office</i>
Area Operatori esperti	Tecnico	no	Personale che svolge attività d'ufficio
Area Istruttori	vigilanza	no	Personale che svolge attività d'ufficio
Area Istruttori	amministrativo	si	Personale con funzioni di front office
Area Istruttori	tecnico	si	Personale che necessita di specifiche strum.ni tecnologiche in uso presso l'Ente
Area Funzionari ed EQ	vigilanza	no	Personale in servizio esterno
Area Funzionari ed EQ	amministrativo	si	Personale che non svolge funz.ni a diretto cont.to pubblico

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026 – 2028

Area Funzionari ed EQ	tecnico	si	Personale che necessita di specifiche strum.ni tecnologiche in uso presso l'Ente
-----------------------	---------	----	--

Tabella C

SALUTE DIGITALE al 31/12/2025

Risorse	Numero
<i>Personal computer per lavoro agile</i>	<i>130</i>
Lavoratori agili dotati di dispositivi	<i>130</i>
Sistema VPN	<i>130</i>
<i>Intranet</i>	<i>Tutti i dipendenti</i>
<i>Sistema in Cloud</i>	<i>Tutti i dipendenti</i>
Applicativi consultabili in lavoro agile	<i>Tutti quelli che si consultano in ufficio</i>
Banche dati consultabili in lavoro agile	<i>Tutti quelli che si consultano in ufficio</i>
Lavoratori muniti di firma digitale	<i>50</i>

L'Amministrazione garantisce che almeno il 15% dei lavoratori, la cui prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile, possa accedere a detto istituto.

Si dà atto che è in corso il confronto sindacale, ai sensi dell'*art. 5, comma 3 lett. l) del CCNL 23/02/2026*, per la definizione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto e dei criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, come riportati nelle **Linee guida** di cui **all. G.4), la cui efficacia è subordinata al termine del confronto.**

Si demanda, inoltre, alla contrattazione collettiva decentrata, ai sensi dell'*art. 7, comma 4 lett. ah) del CCNL 23/02/2026*, la definizione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.