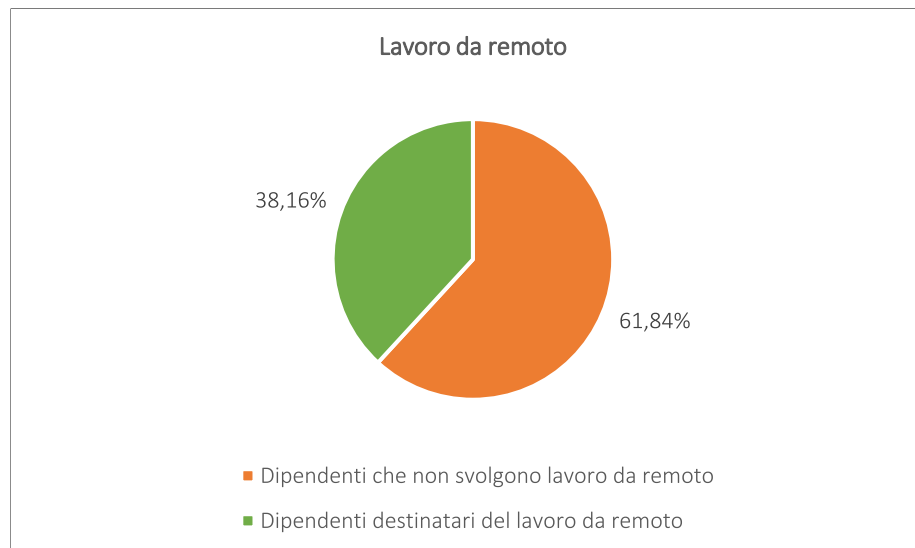


PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO DA REMOTO

Con l'uscita dalla emergenza pandemica e a seguito delle novità introdotte dal Titolo VI dal rinnovo del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, l'Ente ha definito la regolamentazione del lavoro da remoto sulla base delle Linee Guida della Giunta e all'esito del confronto con le organizzazioni sindacali.

Il lavoro da remoto, inteso come la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzata da una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa mantenendo invariato il vincolo di tempo e gli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, è riconosciuta dall'Amministrazione come un importante strumento gestionale da utilizzare assicurando la prevalenza del lavoro in presenza e nel rispetto del perseguimento degli standard di servizio all'utenza.

L'attivazione del lavoro da remoto è avvenuta su base volontaria in virtù di una specifica richiesta inoltrata dal dipendente nel mese di settembre 2023. Per ragioni organizzative il numero delle giornate lavorabili da remoto è stato stabilito nell'equivalente numerico di 2 giorni a settimana per un totale di 34 giornate settimanali complessive. È stata effettuata la verifica delle idoneità delle postazioni lavorative presso la dimora del personale interessato e sono stati stipulati accordi individuali con il 38,16% del personale in servizio. Tali accordi hanno validità fino al 31 dicembre 2024.



La descritta modalità di attuazione del lavoro da remoto ha tenuto conto della normativa vigente, delle esigenze dell'Ente e dell'indirizzo fornito dagli organi di indirizzo politico e delle ricadute sul temperamento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale (*work life balance*) del personale. A tale proposito si ribadisce la costante attenzione dell'amministrazione a garantire la massima disponibilità nell'attuazione degli istituti a disposizione per garantire la conciliazione vita lavorativa e vita personale: la regolamentazione del lavoro da remoto si colloca accanto a altri istituti quali il part-time, l'attuazione delle disposizioni sui congedi parentali e sulla maternità, la facoltà di scelta tra tre differenti articolazioni orarie settimanali.

FORMAZIONE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione amministrativa. La formazione, l'aggiornamento costante, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono quindi uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini a cui, peraltro, il CCNL 2019/2021 ha dedicato particolare attenzione.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La programmazione e la gestione delle attività formative dell'Ente tengono conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle competenze delle risorse umane.

Tra queste, le principali sono:

- il D. Lgs. 165/2001, art.7, comma 4, che prevede che le Amministrazioni devono curare “la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17/12/2020, il cui articolo 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle