

## **AUTOMOBILE CLUB BOLOGNA – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028 MISURE IN MATERIA DI LAVORO AGILE**

### **PREMESSA**

La presente sottosezione costituisce il documento di programmazione organizzativa per la descrizione delle modalità attuative del lavoro agile presso l'Automobile Club Bologna, nonché il livello di sviluppo raggiunto quale base di partenza per il suo progressivo miglioramento nell'arco temporale di riferimento.

### **FINALITÀ**

Con l'adozione del lavoro agile l'Automobile Club Bologna intende:

- incrementare il livello di qualità nella gestione del servizio offerto
- perseguire il miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata;
- creare maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi di dell'ufficio e individuali, maggiore applicazione di flessibilità nell'organizzare le attività lavorative anche attraverso il bilanciamento dell'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione;
- ottenere una maggiore soddisfazione lavorativa;
- sviluppare un maggiore benessere organizzativo;
- diffondere modalità di lavoro orientata a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e allo sviluppo di una cultura focalizzata sui risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone che versano in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere la diffusione delle tecnologie digitali e la razionalizzazione delle risorse strumentali;
- contribuire allo sviluppo sostenibile dell'ambiente.

### **EVOLUZIONE ISTITUTO DEL LAVORO AGILE NELL'AUTOMOBILE CLUB BOLOGNA**

#### **a) Fase antecedente il periodo emergenziale**

Nel periodo antecedente alla situazione di emergenza epidemiologica, l'Automobile Club Bologna non aveva sperimentato modalità innovative per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, quali il telelavoro e il lavoro "agile", pur consentito dalla legge 7 agosto 2015, n. 124.

#### **b) Fase emergenziale**

Con l'insorgere della situazione di emergenza epidemiologica nel marzo 2020, a seguito della emanazione del DPCM del 4 marzo 2020, contenente prime misure di contenimento, l'Ente ha garantito la possibilità di prestazione dle lavoro in modalità lavoro agile, intesa come modalità "ordinaria" di lavoro, definendone le modalità individuali di lavoro agile ed in presenza.

L'avvio repentino della nuova modalità di prestazione del lavoro è stato accompagnato dalla progressiva dotazione ai dipendenti di strumenti e piattaforme tecnologiche per consentire lo svolgimento delle attività a distanza e dalla erogazione di interventi

formativi per tradurre in opportunità di crescita e apprendimento individuale la criticità del momento.

Nonostante le complessità derivanti dalla implementazione iniziale organizzativa e tecnologica del “lavoro a distanza”, in virtù di un programma operativo condiviso e costantemente monitorato, la struttura interna è stata in grado di svolgere le attività, mantenendo alto il livello di servizio nei confronti dei soci e degli stakeholder e proseguendo nello svolgimento delle attività istituzionali, pur con le restrizioni imposte dalla pandemia.

### **c) Situazione attuale**

L'art. 28-bis, D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito in legge 3 luglio 2023, n. 85, recante “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”, ha prorogato al 30 settembre 2023 l'efficacia della norma di cui all'art. 1, comma 306, l. 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio 2023), che dispone, per i lavoratori dipendenti pubblici rientranti nelle situazioni di fragilità individuate dal decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022, l'obbligo del datore di lavoro di assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

In base di tale disposizione, nel triennio 2024-2026 la modalità di prestazione del lavoro in modalità “agile” è tornata ad essere disciplinata secondo il regime previgente alla legislazione speciale, con accordi individuali con il lavoratore, secondo le scelte organizzative dell'Ente.

L'Ente, rispettando una rigorosa rotazione e il perseguimento di obiettivi predefiniti e successivamente monitorati, potrà ricorrere al lavoro agile garantendo l'efficiente perseguimento dell'azione amministrativa, assicurando

- Il mantenimento dei livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- una adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione in lavoro agile con assicurazione, per ciascun lavoratore, della prevalenza del lavoro in presenza.

In particolare, il lavoro agile sarà disciplinato da contratti individuali per la fruizione di massimo 25 giornate di lavoro a trimestre, nelle quali, allo stato, non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne e festive. I contratti riporteranno la opportuna informativa sulle misure atte ad assicurare la sicurezza fisica e informatica.

### **MODALITÀ ATTUATIVE**

L'Automobile Club Bologna si avvale del lavoro agile assicurando la prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

I dipendenti sono dotati di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

In particolare, il personale è in possesso degli strumenti e delle applicazioni necessarie per l'espletamento del lavoro a distanza. Esse sono comuni a (o comunque compatibili con) quelle in uso presso il Sistema Informativo dell'ACI e rispondono ad elevati livelli di sicurezza.

### **MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ PER LA MODALITÀ AGILE**

Le attività che possono essere svolte in modalità agile presuppongono la ricorrenza delle seguenti condizioni:

- che il dipendente lavori organizzandosi autonomamente e rispondendo responsabilmente dei risultati;

- che sia possibile l'utilizzo di tecnologie informatiche;
- che sia garantita la riservatezza dei dati trattati.

Le analisi condotte sui processi di lavoro hanno consentito di accertare che la quasi totalità delle attività possono essere svolte a distanza senza vanificare l'efficienza e l'efficacia della azione dell'Ente.

### **PERCORSI FORMATIVI PER IL PERSONALE**

L'Amministrazione promuove la formazione e l'aggiornamento del personale sul quadro normativo in materia di lavoro agile e sull'uso degli strumenti operativi che ne consentano la attuazione, anche avvalendosi dei moduli formativi messi a disposizione dall'ACI per i propri dipendenti.

La formazione è anche finalizzata a favorire il consolidamento, in capo ai dipendenti, delle nuove competenze lavorative che il nuovo metodo di lavoro richiede, quali la propositività, il rispetto dei tempi e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, la capacità di auto-organizzazione e di *problem solving*, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le conoscenze e capacità in campo informatico.

### **STRUMENTI PER LA PERFORMANCE: INDICATORI**

L'organizzazione del lavoro agile richiede un rafforzamento dei sistemi di valutazione basati sulla verifica puntuale dei risultati raggiunti rispetto ad obiettivi assegnati.

Rispetto alla performance individuale, saranno oggetto di monitoraggio: le capacità propositive, il rispetto dei tempi e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di *problem solving*, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le capacità informatiche.

Tali competenze saranno oggetto di valutazione, in caso di implementazione a regime di un sistema di lavoro agile, all'interno delle schede di valutazione delle performance del dipendente redatte in occasione del CCI annuale.