



**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Report attività di monitoraggio dei processi interni ed esterni ASL BA
Lavoro Agile Anno 2021**

(a cura della Dr.ssa Domenica Munno – Presidentessa CUG ASL BA)

Premessa

La letteratura afferma, da diverso tempo, che l'adozione di modelli di flessibilità organizzativa concorre al miglioramento della produttività in ordine a diversi fattori: la riduzione dei costi connessi alla gestione degli spazi (co-working - modelli di sharing desk), calo dei consumi energetici, miglioramento nell'engagement per una migliore conciliazione vita lavoro, riduzione dei tassi di assenteismo e maggiore sostenibilità ambientale.

Tra i vari studi e ricerche, che hanno monitorato l'efficacia dei modelli organizzativi flessibili, si richiamano i progetti del Dipartimento delle pari opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri "Il lavoro agile per il futuro della PA" e "VeLa-Smart working per la PA" a co-finanziamento europeo, capofila Regione Emilia Romagna; la ricerca di Enea, report, a cura di Penna M., Felici B., Roberto R., Rao M., Zini A. "Il tempo dello Smart working. La PA tra conciliazione, valorizzazione del lavoro e dell'ambiente", Enea, 2020. Da quest'ultima ricerca, condotta su 29 amministrazioni pubbliche e un campione di 5500 lavoratori e lavoratrici, di cui il 76% donne e il 24% uomini, che avevano già iniziato a sperimentare il lavoro agile prima del COVID-19, emerge la soddisfazione in ordine alla modalità "agile" espressa dal personale e dall'amministrazione, per la ricaduta positiva sul territorio, in termini di riduzione della CO2.

La deroga alla disciplina ordinaria del lavoro agile prevista in ragione dell'emergenza, consentendone l'attuazione senza necessaria sottoscrizione degli accordi individuali e con procedure semplificate, ha necessariamente comportato una conseguente riduzione della scelta di lavoro agile quale indicatore di produttività. Si sottolinea che la strada dell'inquadramento del lavoro agile all'interno dei processi di riorganizzazione aziendale è un aspetto che dovrebbe essere perseguito anche al fine di arginare alcuni rischi di distorsioni applicative ad impatto di genere particolarmente negativo, registrati durante la pandemia.

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Infatti, si è osservato che durante l'emergenza Covid, a seguito della normativa emergenziale, il lavoro agile è divenuto anche alternativo ai congedi covid, snaturando così ulteriormente tale fattispecie di flessibilità organizzativa, in quanto posto in rapporto di alternatività con un istituto di totale astensione dal lavoro per ragioni di cura (Zucaro 2021). Non stupisce, quindi, che già dalle prime analisi sia emerso come lo smartworking emergenziale abbia comportato in molti casi, anche nella ASL BA, una distorta applicazione, con effetto boomerang sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro delle donne, in controtendenza rispetto alla sua implementazione ordinaria, dove invece si stava dimostrando uno strumento efficace.

L'introduzione del lavoro agile chiama necessariamente in causa la revisione dell'intero sistema di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni, che deve evolvere per poter cogliere presupposti, effetti e impatti del lavoro agile sui singoli e sull'intera organizzazione.

Finalità dell'attività di monitoraggio

L'intesa con il Politecnico di Bari per l'attività di monitoraggio lavoro agile nella ASL BA- "e-government & e-democracy (G&D) - La trasformazione digitale dei processi di cura: best-practice di change management e smart working" ha la finalità di studiare e analizzare, attraverso la raccolta di informazioni e di dati, i processi esterni ed interni all'azienda per ricondurli ad evidenza scientifica-metodologica.

L'ipotesi di fondo del Gruppo di Coordinamento del Progetto è la validazione dei processi interni ed esterni effettuati in modalità agile, attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie nella pratica clinica ed organizzativa, il supporto dei dispositivi mobili come smartphone e tablet, di monitoraggio dei pazienti e altri strumenti wireless, che hanno determinato l'accuratezza nella diagnosi e la risposta ai trattamenti, in termini di efficacia e sicurezza, efficienza e economicità.

Metodologia e fasi del progetto

La collaborazione tra ASL BA e Politecnico di Bari, per l'attività di monitoraggio dei processi interni ed esterni - Lavoro Agile, fa parte dell'accordo di networking con la Regione Puglia - Deliberazione D.G. ASL BA n. 1194 del 14.09.2020 - Presa d'atto Accordo di networking con la Regione per la realizzazione di una rete di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l'utilizzo del Lavoro Agile e l'innovazione digitale S.M.A.R.T.@pulia (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia).

Il gruppo di Ricerca - Studi Strategici e Organizzativi - del Politecnico di Bari, coordinato dalla Prof.ssa Nunzia Carbonara, docente di Strategia e Organizzazione Aziendale, ha avviato nel mese di aprile 2021 la collaborazione con il CUG della ASL Bari e le strutture aziendali Controllo di Gestione, AGRU e NPIA, come atteso dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) - Deliberazione D.G. ASL BA n. 135 del 28.01.2021.

Le fasi del progetto hanno osservato:

1) Analisi preliminare dello stato di salute dell'Ente

a. Valutazione della Salute organizzativa: mappatura dei processi per individuare attività che non possono essere svolte secondo le modalità del lavoro agile

b. Valutazione della Salute professionale: mappatura delle competenze del personale, organizzative e digitali

c. Valutazione della Salute digitale: analisi della disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati nonché disponibilità di software.

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

d. Valutazione della Salute economico-finanziaria: valutazione dei costi e degli investimenti necessari per migliorare le condizioni dell'Ente con riferimento ai primi tre aspetti.

2) Analisi dello stato di Implementazione del Lavoro Agile (LA)

a. Individuazione delle attività già svolte in modalità smart

b. Individuazione di indicatori sul lavoro agile per misurare e monitorare le fasi e gli esiti dei progetti per l'introduzione del lavoro agile nell'organizzazione

3) Analisi delle attività non ancora svolte in modalità smart

a. Verifica delle caratteristiche delle attività finalizzata a valutare in che misura siano smartizzabili

b. Individuazione di indicatori per misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa e individuale dell'amministrazione.

Le attività sono state condotte con riferimento ad un set di processi pilota concordati con il Gruppo di Coordinamento. L'idea condivisa è stata quella di considerare processi differenti, ad esempio:

- un processo primario, ovvero un processo che ha come output l'erogazione di un servizio al paziente) e un processo di supporto, ovvero un processo necessario per la realizzazione di un processo primario.

- un processo rivolto da un cliente interno e un processo rivolto ad un "cliente esterno" (il paziente).

Le analisi di mappatura prevedono la raccolta di:

- informazioni tramite interviste aperte*
- informazioni tramite schede di rilevazione*
- informazioni e dati*

Risultato atteso dall'attività di monitoraggio

a. Individuazione di criticità della sperimentazione L.A. e azioni di miglioramento

b. Proposta di adozione del LA per le attività non ancora sviluppate in modalità smart

c. Misura dell'impatto del LA sulle performance organizzative e individuali.

L'attività non ancora conclusa, prevede per il 2022 il monitoraggio dei processi interni ed esterni delle seguenti Strutture Aziendali - P.O. S. Paolo di Bari e DSS di Putignano.

Alla presente si allega l'Appendice metodologica e il Report dell'attività di monitoraggio realizzata, ad oggi, presso le strutture aziendali AGRU e NPIA - a cura del Politecnico di Bari.