



UNI 4 JUSTICE

UNIVERSITAS PER LA GIUSTIZIA. PROGRAMMA PER LA QUALITÀ DEL SISTEMA GIUSTIZIA E PER L'EFFETTIVITÀ DEL GIUSTO PROCESSO

AZIONE 3.1

ATTIVAZIONE DELLE SPERIMENTAZIONI DEI MODELLI ORGANIZZATIVI, GIURIDICI, TECNOLOGICI

MANUALE DI SELF ASSESSMENT DELLE CAPACITÀ AMMINISTRATIVE A FRONTE DELLA INTRODUZIONE DEL LAVORO AGILE

Sommario

1. Introduzione	2
2. Risultati.....	2

1. Introduzione

Nell'atto di indirizzo del Ministro della Giustizia per l'anno 2023¹ i processi di innovazione e trasformazione digitale vanno attuati attraverso la simultanea attivazione di tre leve: l'ulteriore accelerazione degli interventi per la digitalizzazione, lo sviluppo della funzione statistica per il rafforzamento delle capacità di analisi dei dati e degli impatti, nonché l'identificazione di nuove opportunità di intervento finanziate con le politiche di coesione. Nel PIAO 2023-25 difatti l'applicazione del lavoro agile semplificato in forza dell'emergenza Covid-19 è distinto dall'introduzione del lavoro agile di cui alla legge n.81/2017 nei termini di attività rilevante per la performance. Sul tema specifico, il documento operativo di riferimento è il Piano Organizzativo del Lavoro Agile del 2023 (POLA)².

Il monitoraggio delle dimensioni abilitanti prevede infatti una corretta pianificazione degli interventi attraverso la definizione di appositi indicatori che consentano di valutare il raggiungimento, nell'arco di un triennio, di una fase di sviluppo avanzato del lavoro agile in modalità ordinaria. Le diversificate dimensioni prese in considerazione (salute organizzativa, salute professionale, salute economico-finanziaria, salute digitale) verranno messe in dialogo con i dati quanti-qualitativi raccolti (% di lavoratori agili effettivi, % di giornate lavoro agile, livello di soddisfazione sul lavoro agile del personale, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, etc.).

Di seguito, dopo una breve sintesi degli esiti dell'indagine eseguita dal gruppo Uni4Justice, si metteranno in dialogo gli indicatori del POLA con quanto effettivamente attuato dagli UU.GG. del distretto al fine di poter valutare l'adequazione delle strategie adottate. Ulteriori risultati pertinenti sono presentati nei deliverable dell'Azione 2.1.

2. Risultati

Per quanto riguarda l'esito del questionario somministrato agli AUPP del Distretto bolognese³, il 50% ha dichiarato di non aver avuto accesso allo smartworking, il 35% ne ha usufruito per un range tra il 5% ed il 15% del monte ore assegnato mentre il 15% per oltre il 20%. L'attitudine qualitativa del questionario ha permesso di individuare un nesso tra dimora abituale dell'AUPP, accesso al lavoro agile e grandezza dell'UU.GG: lo smartworking è stato concesso in percentuale maggiore nei

¹ https://www.giustizia.it/giustizia/page/it/direttiva_annuale_del_ministro

² https://giustizia.uilpa.it/attachments/article/2476/POLA2023COMPLESSIVOSINDACATI_24_03_2023.pdf

³ Per quanto riguarda gli investimenti, le spese riferite al distretto di Bologna per l'allestimento delle postazioni degli addetti all'ufficio per il processo risultano essere state di 94.400,00 euro (PIAO 2023-25, p. 48).

tribunali decentrati di piccole dimensioni, tenendo in considerazione la vicinanza o lontananza della dimora abituale dell'AUPP con la sede dell'Ufficio assegnato. Discorso a parte per quanto riguarda la Corte di Appello di Bologna, ove l'accesso al lavoro agile è maggiormente riferito alle mansioni svolte (amministrative) più che alla dimora dell'AUPP.

In merito alle criticità segnalate, gli spazi inizialmente inadatti ad ospitare i nuovi addetti ma soprattutto la carenza di postazioni e strumentazione adeguata sono risultate trasversali ai diversi uffici del Distretto. Col procedere della sperimentazione, ed il grado di adattamento degli UU.GG., le lacune più significative sono state colmate, rimanendo per lo più invariato il problema dell'obsolescenza della strumentazione tecnica.

Ciò considerato, nel distretto Bolognese il lavoro agile è stato concesso perseguendo la programmazione per obiettivi, per progetti e per processi, con attenzione agli indicatori quantitativi, dimostrando quindi un buon grado di salute organizzativa così come delineata dal POLA. Come di evince dai progetti organizzativi e dalla relazione inaugurale dell'anno giudiziario del 2023 inoltre, sono stati fatti investimenti in supporti in hardware e infrastrutture digitali, nonché nella digitalizzazione dei servizi, facendo presupporre nell'immediato futuro una ulteriore accelerazione del processo. Unico aspetto ove persistono delle lacune è quindi riferito ad una dimensione strutturale-sistematica esterna al singolo UU.GG. ovvero la salute digitale così come indicizzata dal POLA; in particolare – oltre alla % di strumentazione adeguata – ci si riferisce alle banche dati ed alla % di processi digitalizzati.

Per tali ragioni si auspica che il Distretto, avendo maturato un certo grado di complessità rispetto alla strutturazione del lavoro agile, utilizzi come griglia di riferimento per il self assessment il programma di sviluppo elaborato dal POLA, che si riporta di seguito per comodità.

Salute organizzativa

- Coordinamento organizzativo del lavoro agile;
- Monitoraggio del lavoro agile;
- Programmazione per obiettivi e/o progetti e/o per processi.

Salute professionale

- % dirigenti titolari di uffici che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nel periodo di riferimento;
- % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative nel periodo di riferimento;

- % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nel periodo di riferimento.

Salute economico-finanziaria

- Costi per la formazione volta allo sviluppo di competenze funzionali al lavoro agile;
- Investimenti in supporti in hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile*;
- Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi*.

Salute digitale

- n. notebook distribuiti per lavoro agile*;
- % di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati*;
- Sistema VPN*
- Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)*
- % applicativi consultabili in lavoro agile*;
- % firma digitale tra i lavoratori agili*;
- % banche dati consultabili in lavoro agile*;
- % processi digitalizzati*.

* dati da acquisire, ove disponibili, presso la competente Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati.

Indicatori quantitativi e qualitativi

- % lavoratori agili effettivi;
- % giornate lavoro agile;

– Livello di soddisfazione sul lavoro agile del personale, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, etc

In merito agli indicatori qualitativi necessari per valutare l'avanzamento tanto del piano organizzativo quanto dei processi attuativi sottoposti a valutazione delle performance, partendo dall'esperienza maturata con il progetto UNI4Justice si auspica la somministrazione, in concerto con gli UU.GG. ed i loro bisogni espressi, di un ulteriore protocollo di analisi teso a monitorare le diversificate articolazioni del livello di soddisfazione.