

Smart working emergenziale e POLA

Ieri si è tenuto l'incontro per discutere sul "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA) ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, che prevede che le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), redigono, sentite le organizzazioni sindacali tale piano, quale sezione del Piano della performance. L'amministrazione ci aveva fornito una proposta che alleghiamo. Abbiamo fatto presente che tale scadenza è stata prevista nel mese di luglio, immaginando che, al 31 dicembre, sarebbe cessato lo stato di emergenza, che invece è ancora in corso e sicuramente sarà prorogato. Fino alla fine dello stato di emergenza lo smart working sarà in forma emergenziale; e pertanto il Pola non potrà andare a regime perché, lo ricordiamo, esso è atto necessario per lo sw ordinario. Inoltre, abbiamo ricordato all'amministrazione che, unitariamente a CISL e UIL, abbiamo inviato al Ministro per la PA una richiesta, che vi alleghiamo, nella quale abbiamo espressamente evidenziato la necessità di stipulare uno specifico accordo contrattuale quadro che possa regolare lo smart working, nelle more della definizione della materia con la tornata contrattuale 2019-2021 e diffidato le amministrazioni dal procedere, in via deliberativa e di attuazione del POLA, a scelte riguardanti elementi di disciplina del rapporto di lavoro non definiti in sede di contrattazione. A tal fine, abbiamo espressamente chiesto di cassare dalla proposta presentata tutte le parti che facevano riferimento ai protocolli siglati (in quanto questi hanno regolato solo sw emergenziale). Ancora, abbiamo fatto rilevare che, a differenza di quanto previsto dalla proposta, è necessario provvedere a un aggiornamento del manuale di valutazione della performance perché, così come previsto dall'art.263 comma 3 legge 77/2020, l'attuazione delle misure relative all'ottenimento della percentuale di almeno il 60% dei dipendenti è valutata ai fini della performance. Inoltre abbiamo fatto presente che manca totalmente l'individuazione delle competenze relative all'Organismo Paritetico per l'innovazione, previsto dall'art.6 del CCNL, sia sul versante della costruzione relazioni collaborative su una serie di argomenti tra cui il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro che sulla formazione del personale.

Abbiamo chiesto all'Amministrazione se intende avviare un confronto sul POLA, non emettendo un atto unilaterale "sentite le OO.SS.", rappresentando che siamo disponibili a partecipare costruttivamente alla redazione del documento.

Approfitando dell'incontro, abbiamo ribadito la nostra posizione sul manuale di valutazione dei dirigenti, il cui confronto, iniziato nello scorso mese di giugno, a nostro avviso, non è stato ultimato. L'Amministrazione ha proceduto all'applicazione del manuale aggiornato senza darne alcuna notizia alle OOSS. Per quanto ci riguarda, la valutazione con il nuovo sistema di valutazione dei dirigenti non può che essere sospesa e per tali ragioni abbiamo chiesto un incontro urgente all'organo politico.

Per le prove d'esame dei passaggi di area, il 12 gennaio scorso avevamo inviato una nota per chiedere all'Amministrazione di valutare, vista la situazione epidemiologica e i tempi ristretti, di utilizzare la modalità telematica per l'espletamento delle stesse, così come è stato già fatto in altri enti. Ieri il Capo del personale ci ha riferito ufficialmente che si sta valutando tale opzione per velocizzare le procedure.

Come Fp Cgil abbiamo espressamente chiesto di conoscere il fabbisogno del personale al 2022 e di aumentare la percentuale dei passaggi dal 20 al 30%, così come previsto dalla norma, in modo da allargare la platea dei beneficiari.

La Coordinatrice Fp Cgil Mit
Carmen Sabbatella

Il Rappresentante FP CGIL MIT Dirigenza
Umberto Volpe

p. la Fp Cgil Nazionale
Paolo Camardella