



## POLA: Piano Operativo Lavoro Agile

### Valutazioni e osservazioni sul documento programmatico

In data 15 febbraio 2021 si è svolta una riunione dell'OPI dell'area Funzioni Centrali sul Piano Operativo Lavoro Agile, del quale l'Amministrazione ha inviato una bozza alle OO.SS.

Il POLA, che diventa una sezione del Piano della Performance, è un documento di valenza triennale nel cui ambito il lavoro agile viene messo a regime e non viene più legato ad una fase transitoria ed emergenziale, andando a rappresentare una cornice perimetrale di quelli che devono essere i contenuti e gli istituti giuridici ed economici che troveranno la loro disciplina nel corso della fase negoziale.

Nell'apprezzare il lavoro svolto e come si intenderà rappresentare, in Istituto, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile nel prossimo futuro, è stato **condiviso il concetto di "fiducia" su cui lo stesso si impernia**; laddove il processo fiduciario tra dirigenza e il personale, di qualsiasi area o ruolo di appartenenza, è il focus su cui attrarre tutto il sistema di valorizzazione del Progetto stesso.

Tuttavia, abbiamo evidenziato che non può essere esaltata solo la visione manageriale ed organizzativa del Piano, collegandolo al solo Reassessment organizzativo e al SMVP, che da solo andrebbe espunto se non correttamente bilanciato. Va, infatti, sviluppata, in modo parallelo, una parte che metta in risalto gli obiettivi di miglioramento del Benessere Organizzativo e della gestione dello Stress da Lavoro correlato, considerato che questa nuova modalità lavorativa e organizzativa è complementare a quella svolta in presenza; c'è inoltre necessità di armonizzare le linee di intervento organizzativo progettate da parte datoriale con aspetti inerenti la disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti applicabili che sono oggetto di contrattazione collettiva.

Necessita, inoltre, un maggior approfondimento la presentazione dei contenuti inseriti nel capitolo della "Salute e la Sicurezza sul lavoro": al riguardo potrebbe essere potenziata questa sezione facendo riferimento alle questioni/proposte emergenti, finalizzate alla comprensione degli effetti dello smart working sul benessere dei lavoratori, anche allo scopo di calibrare meglio la sua implementazione. Tale, ultimo, rilievo ha trovato concorde l'Amministrazione su una formulazione di questo tipo.

La telematizzazione e la digitalizzazione devono rappresentare il viatico necessario e imprescindibile per supportare il lavoro agile, in quanto indispensabili per la realizzazione degli obiettivi che i lavoratori sono chiamati a garantire responsabilmente nell'ambito di quel "rapporto fiduciario e di delega" più volte richiamato nel Documento stesso e da Noi condiviso.

Interessante, poi, la prospettiva di valorizzazione e crescita del ruolo della dirigenza, da vedersi come un "passaggio chiave" per il successo del Piano, che non deve essere considerato un mero adempimento di legge ma strumento per il cambiamento culturale dell'organizzazione del lavoro dell'Istituto in un'ottica di valorizzazione del lavoro agile.

E' per questo che un ruolo centrale di supporto, oltre che di indirizzo, alla dirigenza dovrà essere fornito dalle Direzioni competenti in materia di gestione del personale, della formazione e dell'organizzazione, in modo da poter fungere da "cabina di regia" al processo di cambiamento prospettato.

Nell'ambito della riunione abbiamo, inoltre, presentato diverse osservazioni e proposte:

**FORMAZIONE:** si è rimarcata l'importanza assoluta e primaria di una Formazione che, volta a tutto il personale, fornisca strumenti conoscitivi e totalmente condivisi rispetto agli obiettivi prefigurati dal POLA, ancor prima che i contenuti e gli istituti giuridici ed economici trovino la loro conclusione negoziale. Inoltre, con specifico riguardo ai professionisti, è stata contestata la limitazione della formazione ai soli coordinatori, ritenendo presupposto imprescindibile una formazione "tout court" di tutta l'Area professionale.

**LIMITE GIORNI MENSILI:** Non condividendo la previsione di un limite di otto giorni mensili, abbiamo ritenuto non convincente ancorare il contingentamento giornaliero alle direttive della Funzione Pubblica, del tutto antecedenti al nuovo processo evolutivo del POLA, attualmente normato. In realtà il vigente quadro normativo spinge l'adozione a misure più innovative, configurando **che almeno il 60% dei dipendenti sia**

in SW. Abbiamo chiesto una previsione di **almeno 10/12 giorni al mese** "smartabili".

**ATTIVITA' NON SMARTABILI:** con riferimento alla loro "declinazione" (contenuta nel documento), ci si è soffermati sul passaggio in cui la seguente dicitura "*Andranno adeguatamente considerate le necessità di presidio dirigenziale*" va a calarsi nel contesto del Piano, sollevando diverse valutazioni di non congrua contestualizzazione del concetto. Tale asserzione è apparsa, per molti di noi, eccessivamente vaga, per alcuni addirittura pericolosa rispetto alle possibili applicazioni distorte; tanto da richiederne la rimozione da parte di alcuni e, comunque, da Tutti la sua puntuale declinazione, tenendo conto della differente articolazione delle funzioni dirigenziali sul territorio. Il superamento di una diversa considerazione del tema dovrà concentrarsi sulla necessità di evitare discriminazioni di trattamento nella progettazione dei piani di Lavoro Agile, indipendentemente dalla qualifica dirigenziale, di professionista o di funzionario appartenente alle aree A-B-C, mitigando la concettualizzazione del cosiddetto "adeguato presidio dirigenziale sul territorio" con modalità organizzative e funzionali che, a monte, ne garantiscano la strutturazione e la relativa valutazione di congruità

E' stato altresì chiesto di chiarire se l'elenco delle attività indicate, non svolgibili in SW, sia vincolante. L'Amministrazione ha dichiarato che tutte le attività hanno un segmento svolgibile in SW e che l'elenco può essere rivisto.

**LIMITAZIONI AL RICORSO ALLO SMART WORKING:** Si è fatto osservare che le limitazioni allo SW per i dipendenti con a carico delle sanzioni disciplinari, più gravi della multa o della sanzione pecuniaria, non sono previste da alcuna norma o direttiva e che una tale articolazione sarebbe ulteriormente penalizzante per il dipendente. L'Amministrazione ha giustificato tale "riferimento", in quanto lo ritiene strettamente correlato al venir meno del rapporto fiduciario, presupposto essenziale per svolgimento delle attività in modalità agile. La motivazione è stata ritenuta, generalmente, poco convincente.

**ISTITUTI CONTRATTUALI LEGATI ALL'ATTESTAZIONE DI UN ORARIO DI LAVORO** E' stato contestato il punto dove si prevede che "la mancata attestazione di un orario di lavoro ha come conseguenza diretta l'impossibilità della fruizione degli istituti contrattuali legati proprio alla rilevazione oraria". L'Amministrazione ha puntualizzato che essendo il Pubblico Impiego fondato sull'orario di lavoro, attualmente "così è", pertanto l'argomento richiede meccanismi di adattamento evolutivo; questa risposta può considerarsi poco soddisfacente, trattandosi di un documento programmatico.

**Per quanto riguarda nello specifico l'area dei professionisti** è stata evidenziata la necessità

· di rimettere, nel rispetto dell'autonomia professionale, la gestione del lavoro agile da parte del Supporto Amministrativo degli uffici legali e medico legali e dei professionisti stessi ai coordinatori d'intesa con i dirigenti delle singole Strutture;

· di adeguare repentinamente il SMVP dei professionisti, attualmente, del tutto inidoneo a misurare la performance professionale e men che meno la performance per le attività svolte in smart working.

A latere dell'incontro, è stato richiesto alla delegazione trattante per l'Amministrazione di preannunciare l'imminente insediamento di un tavolo tecnico sul tema dei criteri di valutazione della performance dell'area professionale.

Roma, 17 febbraio 2021

<b>FP CGIL</b>	<b>CISL FP</b>	<b>UIL PA</b>	<b>DIRSTAT-FIALP</b>	<b>CIDA</b>
Fabrizio Innaimi	Paola De Vita	Salvatore De Falco	Francesco Viola	Lucio Paladino
Paola Massafra		Tuminelli Maria	Donato Genchi	