

Roma, 16 dicembre 2020

Prot. 191/2020/SG/FB

Ai Segretari Generali Regionali e territoriali**Oggetto: Decreto Ministeriale 9 dicembre 2020 e linee guida POLA***Care colleghe e cari colleghi,*

il Ministro della Pubblica Amministrazione con decreto 9 dicembre 2020 (in allegato), ha adottato le “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori della performance” finalizzate a fornire alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni pubbliche nel passaggio dallo “smart working emergenziale” al lavoro agile ordinario, in linea con gli obiettivi previsti dalle modifiche introdotte all’art. 14 della legge 124/2015 (per le attività che possono essere svolte in modalità agile il Pola dovrà prevedere che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene).

Il Pola costituisce una sezione del Piano della performance da adottare, previo confronto con le OO.SS., entro il 31 gennaio di ogni anno, aggiornandolo secondo una logica di scorrimento programmatico (es. nel Piano delle Performance 2022-2024, si aggiorneranno, ove necessario, gli anni 2022 e 2023 del POLA e si programmerà ex novo l’anno 2024).

Nel rinviare alla lettura integrale del documento segnaliamo anzitutto quelli che vengono definiti come “contenuti minimi” del POLA:

- livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile, ovvero la base di partenza da cui prende avvio la programmazione del lavoro agile nell’arco temporale del triennio di riferimento;
- modalità attuative ovvero sintesi delle scelte organizzative operate per promuovere il ricorso al lavoro agile. Viene suggerito, al riguardo, di ampliare attraverso un atto organizzativo interno il novero delle attività compatibili con il lavoro agile alla luce dell’esperienza maturata in situazione emergenziale e delle relative soluzioni organizzative e

tecnologiche sperimentate. Le linee guida fanno espressa menzione all'esigenza di definire nell'ambito del regolamento interno "i contenuti minimi dell'accordo individuale ex art. 19 legge 81/2017 cui aderiranno i dipendenti interessati". Confinando la funzione dell'accordo individuale a mero strumento di ratifica dei contenuti previamente inseriti nel regolamento si sottolinea l'importanza di presidiare, nell'ambito dei tavoli di confronto, la revisione di questo atto organizzativo dal quale viene a dipendere la concreta definizione delle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile (individuazione fasce di contattabilità, eventuali riflessi sul buono pasto, eventuali ricadute in termini di fruizione degli istituti che comportano una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro, condizioni di ammissibilità delle prestazioni di lavoro straordinario etc.);

- soggetti, strutture, processi e strumenti del lavoro agile attraverso i quali il dirigente concorre alla individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile;
- programma di sviluppo del lavoro agile articolato in tre fasi: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato, su un intervallo massimo triennale.

Nel programma di sviluppo ciascuna amministrazione inserisce:

- le condizioni abilitanti del lavoro agile, ovvero i presupposti che aumentano la probabilità di successo di tale misura organizzativa. È fondamentale che l'amministrazione proceda a un'analisi preliminare del suo stato di salute, da articolare nelle seguenti casistiche: salute organizzativa, salute professionale, salute digitale e salute economico-finanziaria. Tale passaggio è importante per individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile;
- le modalità e lo stato di implementazione del lavoro agile, ovvero la verifica dell'applicazione del dettato normativo (art. 14, l. 124/2015) che prevede il lavoro agile per almeno il 60% dei dipendenti che svolgono attività compatibili (Lavoratori agili effettivi / Lavoratori agili potenziali). Si ricorda che in caso di mancata adozione del POLA le amministrazioni sono comunque obbligate ad applicare la modalità di lavoro agile almeno al 30% dei lavoratori che ne fanno richiesta;
- gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, attraverso l'utilizzo di specifici indicatori rivolti sia alla performance

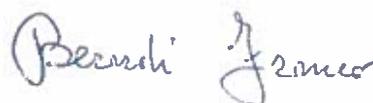
organizzativa che alla performance individuale. Al fine di valutare i comportamenti, è necessario che l'ente definisca all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in maniera chiara e trasparente, le aspettative in coerenza con la posizione ricoperta. Le linee guida suggeriscono un aggiornamento delle declaratorie delle competenze e dei comportamenti rispetto ai nuovi modelli di lavoro agile affinché venga chiarito al dipendente, nel colloquio di valutazione iniziale, quali comportamenti saranno osservati sia in presenza che in modalità da remoto;

- gli impatti interni ed esterni del lavoro agile ovvero le ricadute positive/negative che il lavoro agile genera all'interno (es. sull'assenteismo) e all'esterno dell'amministrazione (es. riduzione traffico urbano, etc.).

Atteso quanto sopra e alla luce della imminente scadenza per l'adozione del Pola (31 gennaio 2021), si invita a richiedere l'immediata attivazione di un tavolo di confronto ai sensi della disciplina contrattuale vigente (art. 6 ccnl Funzioni centrali, art.7 ccnl Sanità, art.6 ccnl Funzioni locali), presidiando la coerente applicazione degli istituti del rapporto di lavoro previsti dai CCNL vigenti alle attività di lavoro svolte in forma agile.

Fraterni saluti.

Il Segretario Nazionale
Franco Berardi



All: DM 9 dicembre 2020

Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance