



Roma, 29 gennaio 2021

## NOTIZIARIO N. 7

# PIANI ORGANIZZATIVI PER IL LAVORO AGILE

Con riferimento all'attuazione dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile) la normativa che si è succeduta in questo mese (DPCM 14 gennaio 2021, Decreto milleproroghe e, da ultimo, il DM 20 gennaio 2021 della Ministra per la Pubblica Amministrazione) **alla fine ha prorogato, al momento al 30 aprile 2021, il lavoro agile emergenziale come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, confermando sino a quella data tutte le misure di semplificazione previste e le percentuali oggi in atto nelle Amministrazioni, a fronte del permanere dello stato di emergenza sanitario.**

Con una nota pubblicata nella giornata di oggi sul sito istituzionale il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha chiarito inoltre che resta confermata invece la data del 31 gennaio 2021 (spostata al 1 febbraio 2021 in quanto il 31 gennaio coincide con la domenica), prevista dal Decreto rilancio quale termine per la redazione dei POLA per tutte le Amministrazioni pubbliche, escluse quelle degli Enti locali il cui termine è fissato dal Decreto milleproroghe al 31 marzo 2021.

A fronte di numerose incertezze verificatesi in questi giorni in alcune Amministrazioni rispetto alla presunta operatività immediata dei POLA è quindi necessario ribadire che **il termine del 31 gennaio 2021 ha una valenza essenzialmente endoprocedimentale**, utile alle Amministrazioni per predisporre le prime linee della programmazione triennale e per la verifica dell'attuale situazione organizzativa, logistica e infrastrutturale, ma non assume in alcun modo una valenza operativa.

**In buona sostanza all'attualità, e fino al 30 aprile 2021, sono confermate le modalità e percentuali oggi in atto sul lavoro agile.**

Per la FLP, l'abbiamo ribadito, **il lavoro agile è un importante fattore di innovazione.**

Ma, senza che vengano disperse alcune buone pratiche comunque adottate in questi mesi in molte delle Amministrazioni dei diversi comparti, sarà necessario adottare un nuovo paradigma che, superando l'attuale modalità che risponde principalmente all'esigenza di ridurre al minimo la possibilità di contagio e quindi è limitata a un sostanziale lavoro da remoto a casa, dovrà essere in grado di conciliare pienamente i tempi vita-lavoro, migliorando il benessere organizzativo, costituendo il volano per modernizzare le Pubbliche Amministrazioni e allo stesso tempo valorizzare le tante professionalità oggi presenti.

Superando le logiche gerarchico-piramidali che ancora permeano in modo diffuso le Amministrazioni, incoraggiando il lavoro per gruppo e l'autonomia lavorativa.

L'attuale quadro, ancora tarato sulle disposizioni normative e contrattuali della fase sperimentale introdotta dalla Ministra Madia nel 2017, che individuava numeri assolutamente diversi da quello ora previsti dalla norma, è insufficiente sia rispetto alle prerogative sindacali, limitate sui modelli organizzativi ad un semplice e mero confronto, sia sugli aspetti tipicamente negoziali che ancora oggi non solo risentono della legislazione punitiva degli ultimi anni, ma sono costruiti su un modello di prestazione lavorativa unicamente in presenza.

Per permetterne il decollo, ed evitare che anche questa sia l'ennesima riforma scritta sulla carta, calata dall'alto e contro le lavoratrici ed i lavoratori, è necessario e urgente quindi fissare una cornice di





riferimento contrattuale che accompagni questo processo nelle diverse fasi previste che si dovranno dispiegare nel prossimo triennio.

Quest'arco temporale più ampio potrà e dovrà permettere di mettere maggiormente a fuoco le diverse problematiche aperte (piani della formazione, dotazioni informatiche, ridefinizione dei processi e dei modelli organizzativi, mappatura delle attività eseguibili in modalità agile, etc.) e soprattutto di affrontare tutte le ricadute sul rapporto di lavoro (buono pasto e lavoro straordinario, rimborso delle spese sostenute, sicurezza informatica e piena disponibilità della lavorazione dei diversi processi lavorativi, definizione di un nuovo modello di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance, con conseguente pieno riconoscimento di dette attività ai fini dell'erogazione del salario accessorio e di produttività, flessibilità oraria, diritto alla disconnessione, etc.).

Come FLP abbiamo più volte sollecitato il Governo a promuovere con uno specifico Atto di indirizzo un Accordo quadro in sede Aran che dia alle parti uno strumento in grado di essere immediatamente applicabile, implementabile successivamente all'interno dei singoli contratti del lavoro pubblico.

La crisi di governo e le incertezze di questi giorni certamente non aiutano, **ma quello che è certo è che non daremo mai il nostro via libera a Piani così ambiziosi senza una vera e proficua partecipazione sindacale e la piena tutela del personale interessato.**

I Progetti presentati in questi giorni nelle diverse Amministrazioni (e non tutte hanno attivato ancora il confronto) non sempre delineano, come invece dovrebbero, scelte strategiche sui temi della digitalizzazione, dell'innovazione dei processi e dei modelli organizzativi, che, ove adottati, potrebbero permettere un cambio di passo, modernizzando il modello di Amministrazione che per molti anni è stato immutabile e prigioniero di schemi precipuamente burocratico-formali.

Così come il sistema di partecipazione e di confronto sindacale appare in troppi casi ridotto al minimo, asfittico e praticato come un mero adempimento da liquidare in pochi minuti.

Invitiamo tutte le nostre strutture, ad ogni livello, a porre la massima attenzione su queste fasi del processo, incalzando i vertici delle Amministrazioni con proposte specifiche e articolate, allargando il dibattito non solo agli Organismi che devono pronunciarsi (CUG e Organismi Paritetici per l'Innovazione), ma a tutti i lavoratori, ai cittadini, agli utenti, e a tutti i fruitori dei servizi.

Per trasformare i POLA, da ennesimo acronimo probabilmente incomprensibile a più, a concreti ed effettivi Piani di modernizzazione e di efficientamento delle nostre Amministrazioni.

LA SEGRETERIA GENERALE

