



Il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile): un nuovo adempimento per le pubbliche amministrazioni

Adempimento o opportunità?

L'art.263 della LEGGE 17 luglio 2020, n. 77 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introduce nuove disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile.

Vediamo per punti cosa si tratta.

1

1. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni pubbliche (art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali; il legislatore attribuisce quindi un compito fondamentale a tutte le pubbliche amministrazioni ovvero, previa rilevazione e analisi dei bisogni della collettività, adeguare il funzionamento operativo degli uffici al fine di garantire la continuità e la celerità dell'azione amministrativa attraverso un percorso organizzativo che deve porre al centro della rilettura organizzativa il cittadino e suoi bisogni secondo le note logiche della qualità dei servizi da calare in un contesto di emergenza epidemiologica.

Quindi, fino al 31 dicembre 2020 le pubbliche amministrazioni sono chiamate a rivedere l'organizzazione del lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi puntando ai seguenti obiettivi:

- a) garantire la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale;
- b) introdurre modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza;
- c) applicazione del lavoro agile al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Un obiettivo quindi che può

essere attuato solo previa oggettiva mappatura della attività di funzionamento e successiva valutazione delle modalità di organizzazione del lavoro secondo la forma “agile”, anche attraverso soluzioni digitali;

2. In relazione alla diffusione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione potranno essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;
3. Le amministrazioni sono in ogni caso obbligate ad adeguarsi alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute conseguenti all'emergenza epidemiologica e ad assicurare adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza;
4. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche dovranno redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Un nuovo adempimento, quindi, è alle porte e in un momento nel quale le amministrazioni stanno avviando il ciclo di programmazione economico-finanziaria appare fondamentale impostare correttamente la definizione di tale Piano. Esso deve individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene. La norma appare complessa in quanto non si riferisce alle attività ma ai dipendenti ovvero almeno il 60% dei dipendenti può essere posto in *smart working* sulle attività che le pubbliche amministrazioni avranno individuato come possibili e con ciò, ponendo sullo sfondo operativo, la possibilità di dare corso anche a forme di rotazione tra il personale nonché momenti di riqualificazione professionale.

L'introduzione di tale modalità prestazionale deve in ogni caso garantire che il personale coinvolto non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA deve inoltre definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Un documento pertanto particolarmente complesso che deve mettere in azione sin d'ora ogni amministrazione pubblica che intende dare risposte concrete alla situazione attuale, anche nell'ottica di operare significativi risparmi di gestione e di offrire soluzioni snelle per la gestione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30% dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è

realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

La misura del 30% in ogni caso deve essere necessariamente riconosciuta nei confronti del personale che lo richiede e a tal proposito appare assolutamente urgente adottare nel breve una specifica regolamentazione interna per gestire in modo organico ed ordinato tale modalità lavorativa;

5. l'attuazione delle misure di cui ai punti precedenti è valutata ai fini della performance ovvero è necessario non solo prevedere una specifica sezione del Piano delle performance all'interno della quale riportare il POLA ma la corretta applicazione della suddette disposizioni rientra nella valutazione di performance organizzativa e individuale sia come obbligo datoriale per la dirigenza sia come rispetto delle disposizioni operative e attuative contenute nel POLA per il personale dipendente;
6. con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, potranno essere definiti poi ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione delle suddette misure nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
7. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri sarà infine istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche la cui composizione e il relativo funzionamento saranno definiti con apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione.

Come abbiamo avuto modo di notare, una rivoluzione copernicana nella gestione delle prestazioni di lavoro è alle porte e le pubbliche amministrazioni non possono perdere una opportunità importante che, seppur in un contesto di emergenze epidemiologica, si apre decisamente ad un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa puntando a soluzioni digitali e delocalizzate.