

LA FLP CHIEDE LA DEFINIZIONE DEL POLA (PIANO ORGANIZZATIVO PER IL LAVORO AGILE) AL MINISTERO DELL'INTERNO

In data odierna, con la [lettera](#) che si allega, abbiamo inviato all'Amministrazione una richiesta per la definizione del POLA (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile) al Ministero dell'Interno.

la nostra Amministrazione è infatti tra quelle che non hanno ancora predisposto i POLA.

Al momento non sappiamo se l'inadempimento in questione è riconducibile alla resistenza di una cattiva burocrazia al cambiamento e all'innovazione organizzativa, oppure se si tratta semplicemente di una delle tante mancanze e ritardi che ormai, da diverso tempo, caratterizzano l'operato del vertice burocratico del Dipartimento del Personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno (Ufficio relazioni sindacali compreso).

La mancata predisposizione dei POLA non è infatti l'unico argomento di doglianza da parte del personale e delle Organizzazioni Sindacali che lo rappresentano e nei prossimi comunicati faremo dei focus su gran parte delle inadempienze ministeriali che da mesi stiamo cercando di fronteggiare.

A cura del Coordinamento Nazionale FLP Interno

Roma, 1 marzo 2021

Al Vice Capo Dipartimento per le Politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie del Ministero dell'Interno - Prefetto Maria Grazia Nicolò

Al Direttore Centrale per le risorse umane del Dipartimento per le politiche del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno - Prefetto Annamaria Manzone

Al Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali dell'Amministrazione Civile dell'Interno
Viceprefetto Tania Giallongo

Oggetto: Richiesta per definizione del POLA (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile).

Come noto, l'art. 263 del d.l. n. 34 del 19 maggio 2020, convertito nella legge n. 77 del 17 luglio 2020 ha apportato modifiche all'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" mantenendo l'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ed incentivando ulteriormente il c.d. "lavoro agile".

Tale ultimo istituto era già stato oggetto di Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) alla luce del previgente articolo 14 della legge n. 124/2015 a cui è seguita la legge 22 maggio 2017, n. 81 che all'art. 18, comma 3, prevede espressamente che "Le disposizioni del presente capo (in materia di lavoro agile) si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti".

Il citato art. 263 del d.l. n. 34/2020, adottato in piena fase emergenziale per la diffusione dei contagi, partendo dall'esperienza della straordinaria applicazione del predetto istituto che ha garantito l'erogazione dei servizi della pubblica amministrazione, tende ormai a dare stabilità alla forma lavorativa da remoto imponendo a tutte le amministrazioni di adottare dei piani (c.d. POLA), con la previsione del coinvolgimento di almeno il 60 % del personale.

Anche con le "Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori della performance" prodotte dal Ministro della Funzione Pubblica, si sollecitano tutte le pubbliche amministrazioni a rendere stabile l'utilizzo del lavoro agile nella percentuale del 60% con piani che dovevano essere completati entro il 31 gennaio 2021.

In ogni caso, in carenza dei detti piani, salve ulteriori iniziative del Governo nella non remota eventualità in cui la pandemia non accenni a rallentare la sua virulenza, occorre garantire il lavoro agile al 30% del personale proprio alla luce del citato articolo 14, comma 1 della legge n. 124/2015.

Le Linee guide hanno colto peraltro che “Le amministrazioni si sono limitate, nella maggior parte dei casi a una mera compliance al dettato normativo che, di fatto, non ha comportato una revisione dei modelli organizzativi (ma al limite una traslazione di quelli esistenti) e/o un adattamento delle tecnologie digitali al lavoro agile (si pensi alla non accessibilità dall'esterno di molte banche dati dell'Ente) e una ricalibrazione dei SMVP (Sistemi di misurazione e valutazione della performance) così da risultare coerente con il nuovo approccio organizzativo. Le predette criticità si sono inevitabilmente ripresentate quando l'emergenza sanitaria ha costretto le amministrazioni a utilizzare in maniera estesa il lavoro agile.”

Sempre le predette Linee guida coinvolgendo i “dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi”, “sentite le organizzazioni sindacali”, richiedono la “disponibilità di applicativi software che permettano al lavoratore, nell'ottica del lavoro per flussi di lavorare su una fase del processo, lasciando all'applicativo l'onere nella gestione dell'avanzamento del lavoro”.

Ciò premesso, visto che il POLA come stabilito dall'articolo 14 è una “sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance), e considerato, peraltro, che sulla base della legge occorre “sentire i Sindacati” si chiede se sia stato elaborato un documento in proposito e di riceverne con tempestività l'eventuale copia al fine delle valutazioni di competenza.

In carenza di tale documento, questa O.S. è disponibile ad elaborare un proprio piano da sottoporre a codesta Amministrazione entro la fine della settimana prossima.

Il Coordinatore Generale FLP Interno
Dario Montalbetti

