

ROMA, 13 aprile 2021

OGGETTO: Bozza del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile.

**A PERSOCIV
- DELEGAZIONE TRATTANTE PER A.D.**

ROMA

Rif. Fg. N. 20101 in data 23.03.2021

^^

In relazione alla bozza del POLA trasmessa con il foglio in riferimento, la scrivente O.S., esprime apprezzamento per la ampia disamina ivi contenuta, che riporta positivamente ed in modo esaustivo i richiami ai principi ed agli obiettivi dell'ambizioso progetto di riforma delle modalità organizzative del lavoro nel pubblico impiego, e in particolare nella nostra Amministrazione, a partire dalle risultanze dell'esperienza del lavoro agile emergenziale nella Difesa, utili a introdurlo in regime ordinario.

In merito, si rappresentano di seguito alcune considerazioni utili sia ad eventuali integrazioni/modifiche del presente testo, sia alla definitiva elaborazione del Regolamento del Lavoro Agile, in via di redazione.

1. **I dati sul lavoro agile nell'emergenza 2020.** In base ai dati riportati nella bozza, si evince che I dipendenti nel 2020 erano 22.118 (15.525U e 6.593D); di questi ne sono stati collocati in lavoro agile emergenziale n. 18.622 (12.985U e 637D); le giornate di l.a. sono computate in **337.215**, non rilevando però l'arco temporale di riferimento, né le modalità di fruizione per territori e aree; di conseguenza non è possibile di estrapolare né l'entità delle **giornate di l.a. medie pro-capite nel corso dell'anno, né la reale portata della sperimentazione nelle diverse aree.** Questione non di poco conto, da tempo rappresentata da questa O.S., posto che, dopo l'introduzione del POLA, si partirà dai dati sperimentati per quantificare i possibili accessi locali al l.a., da garantire ad almeno il 60% dei lavoratori che ne facciano richiesta.
2. **Attività non telelavorabili.** Il testo indica molte fattispecie di attività di tipo tecnico non telelavorabili, precisando che *"l'idoneità o meno di una attività ad essere svolta in modalità agile dipende in concreto dall'attività stessa e non dal settore generale che la ricomprende"*. Nel condividere queste considerazioni, si propone di inserire una ulteriore precisazione, relativa alla possibilità di incentivare per tali fattispecie **la formazione e l'aggiornamento in modalità agile**, come già avvenuto in sede di emergenza COVID19.

Non si condivide invece l'inserimento fra le fattispecie non telelavorabili la **"gestione contratti"**, posto che questa attività è rientrata fra quelle amministrativo-contabili per le quali si è già fatto ampio ricorso al lavoro agile emergenziale.

3. **OIV e schede di valutazione:** la bozza riferisce dell'inserimento i specifici obiettivi/indicatori nell'ambito delle schede di valutazione della performance, in un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, come da norma. Tuttavia non può sfuggire che, per quanto attiene alla dirigenza, non si ha menzione di una analoga metodologia di valutazione per la componente della **dirigenza militare**, questione non di

poco conto se si considera che questa componente gestisce la pressoché totalità degli enti non appartenenti all'area tecnico amministrativa centrale (a spanne, 1011 meno 87 Enti, in base ai dati forniti dalla bozza in esame).

4. **la Formazione:** la bozza riferisce dei dati relativi alla partecipazione di personale, dirigente e non, ai corsi organizzati in materia presso SNA e presso DIFEFORM. In merito, per gli stessi motivi di cui al punto precedente, dovrebbe essere assicurata e resa trasparente analoga formazione per la componente militare, al fine di assicurare uniforme promozione della cultura del cambiamento, da un sistema organizzativo basato sul controllo al nuovo modello organizzativo agile, posto che quella cultura deve essere promossa e perseguita da tutti i dirigenti, militari e civili. E il pieno coinvolgimento di **tutti i dirigenti militari e civili** nel target dei partecipanti ad un corso quale *“Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive”* dovrebbe assicurare il corretto approccio:

- all'attuazione di questa modalità organizzativa,
- alla giusta mappatura delle attività telelavorabili,
- alle modalità attuative di singolo posto di lavoro,
- alla adeguata acquisizione di accessi da remoto e di strumenti tecnologici finalizzati alla effettiva promozione del lavoro agile;

senza il consapevole coinvolgimento di tutta la dirigenza che opera nelle articolazioni territoriali, corriamo il rischio che il lavoro agile continui ad essere pressoché esclusivo appannaggio della sola area tecnico-amministrativa centrale.

Si propone inoltre che sia inserita nel testo una specifica **incentivazione della formazione on line per tutte le tipologie professionali**, ivi comprese quelle tecniche ove compatibili, da svolgersi in modalità agile, con il beneficio di consentire un notevole risparmio delle spese di missione, oggi insormontabile limite per la formazione del personale che presta servizio in sedi periferiche, che resta sistematicamente escluso dai corsi in sede centrale per cronica mancanza di fondi da destinare alle spese di missione.

5. **La mappatura:** l'obiettivo del POLA è di estendere il lavoro agile ad almeno il 60% dei dipendenti che svolgono attività telelavorabili in modalità agile che ne facciano richiesta. Ma le percentuali indicate dalla norma hanno il loro fondamento nella mappatura. Dunque per avere un pieno sviluppo degli obiettivi fissati dalla norma, è necessario che la mappatura risponda a criteri obiettivi ed omogenei. Nella realtà della esperienza del L.A. emergenziale, abbiamo ripetutamente segnalato che la piena autonomia conferita ai singoli datori di lavoro ha creato, al di fuori dell'Area tecnico-amministrativa centrale, notevoli disomogeneità fra diversi territori, aree, enti, maggiormente vistose nell'area tecnico-operativa, in presenza di medesime fattispecie, riconducibili a quelle già definite telelavorabili per le aree centrali.

Si ritiene pertanto che ai fini di un corretto aggiornamento della **mappatura**, il POLA debba indicare **le fattispecie delle attività telelavorabili come presupposto a fattore comune per tutte le aree della Difesa**, e non in modo articolato per area, onde evitare che resti in capo alle singole FF.AA./aree/dirigenti una discrezionalità di valutazione delle attività telelavorabili da individuare in

sede locale che, come verificato in emergenza, ha molte volte dato luogo a situazioni contraddittorie anche all'interno dello stesso Ente.

Stante la rilevanza di questo punto ai fini della più completa attuazione della previsione normativa, si propone di istituire un **monitoraggio periodico**, a cadenza semestrale, dell'aggiornamento delle mappature, da attribuire all'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui al successivo punto 7.

Solo così si potrà perseguire una corretta quantificazione dei possibili accessi al lavoro agile e delle risorse necessarie per il supporto tecnologico.

Di conseguenza, naturalmente, verrebbero più adeguatamente valutati gli investimenti di ciascuna F.A. sul piano tecnologico, sia ai fini della spinta alla reingegnerizzazione che alla digitalizzazione, che, non ultimo, al potenziamento complessivo delle dotazioni informatiche e degli accessi da remoto da destinare in modo mirato al supporto del lavoro agile.

6. **Relazioni sindacali.** È parere della scrivente che la redazione della mappatura dovrebbe essere oggetto di **relazione sindacale, a partire dal livello locale per approdare a quello nazionale**, già in termini di informazione, e senza esclusione del confronto; ciò tenuto anche conto dei ripetuti inviti della Funzione Pubblica alle forme di partecipazione in materia, in ragione della rivoluzione che questa innovativa forma di organizzazione del lavoro reca con sé.
7. **Organismo Paritetico per l'Innovazione:** la bozza correttamente individua questo organismo, istituito dal CCNL FC 2016-2018, fra i soggetti coinvolti in materia. Rileva tuttavia come, ad oggi, non risulta aver avuto un ruolo attivo ed efficace nella nostra Amministrazione. **Si propone pertanto di inserire nel POLA la previsione di una sua specifica attività di "Osservatorio e monitoraggio dell'evoluzione del Lavoro Agile nella Difesa"**.
8. **Responsabile per la Transizione al Digitale:** la bozza del POLA elenca fra le funzioni ricondotte al VI Reparto (Sistemi C4I e Trasformazione) di SMD quella di garantire operativamente la trasformazione digitale del Ministero della Difesa, e dunque anche il processo di implementazione del lavoro agile, mediante l'elaborazione e la promozione di nuovi modelli organizzativi, e l'individuazione e l'attuazione degli adeguamenti tecnologici necessari allo sviluppo delle nuove modalità di lavoro flessibili.

Si ritiene necessario tuttavia che sia fatta menzione del dirigente a cui è stato conferito formalmente l'incarico di **"Responsabile per la Transizione al Digitale"** ai sensi dell'art. 17 del DL.vo 82/2005 (CAD) come modificato da ultimo con i d. lgv n.179/2016 e n.217/2017, i cui dati l'A.D. dovrebbe aver registrato sull'Indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA) gestito da AgiD.; non possono infatti essere ignorate le sollecitazioni in tal senso contenute nella circolare della F.P. n.3/2018, che considera questa nomina adempimento necessario e improrogabile per la sua valenza strategica nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione.

Cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE
(Maria Pia BISOGNI)

