

## L'evoluzione del lavoro agile nelle Università tra POLA e indicatori

L'articolo 263 della legge 34/2020 prescrive che entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del piano integrato della performance. Il POLA rappresenta, quindi, lo strumento di programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo e **non** di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, i quali andranno inseriti nelle ordinarie nelle schede di struttura ed individuali.

Si tratta, quindi, di nuovo adempimento che viene collocato, in termini temporali, contestualmente all'avvio del ciclo di programmazione economico-finanziaria ma, al momento, non rappresenta un obbligo. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica solo a percentuali di lavoratori meno rilevanti (almeno al 30% dei dipendenti, ove lo richiedano).

Come si sono comportate le Università? Quante di loro hanno redatto il POLA seguendo il *template* di Funzione Pubblica derivato dalle "Linee Guida su POLA e Indicatori di performance" (emanate, peraltro, il 15 dicembre 2020 per una scadenza prevista il 31 gennaio 2021) Quali sono le ragioni che hanno indotto gli altri Atenei a non adottare per niente il documento o a farlo in forma decisamente semplificata?

Quali indicatori hanno utilizzato gli Atenei all'interno dei POLA per la valutazione dei seguenti aspetti fondamentali ai fini del successo del lavoro agile:

- a) 'salute' dell'amministrazione (condizioni abilitanti);
- b) efficienza, efficacia ed economicità;
- c) impatto;

Quali, invece, i possibili indicatori da utilizzare per la valutazione della performance individuale, anche ai fini dell'implementazione degli accordi individuali? È possibile costruirne una sorta di catalogo, possibilmente per tipologia di attività/ruolo?

Ed infine, come deve cambiare la valutazione dei comportamenti organizzativi per meglio adattare le categorie finora utilizzate al nuovo contesto caratterizzato da molti dipendenti in lavoro agile?

Il CoDAU ritiene importante proporre una riflessione su questi temi nella consapevolezza della portata radicale che alcune innovazioni introdotte durante il periodo di emergenza avranno sui processi e sull'organizzazione del lavoro dei prossimi anni. Le innovazioni di grande rilievo, però, devono essere accompagnate da un profondo cambiamento culturale e il sistema universitario vuole interrogarsi, discuterne ed essere pronto.

# **Assemblea 29 aprile 2021 ore 12 - Programma**

**Introduzione e saluti del Presidente CoDAU – Ing. Alberto Scuttari**

**Intervento di apertura della Ministra dell'Università e della Ricerca, Prof.ssa Maria Cristina Messa**

**Introduzione e illustrazione dell'evento – Dott.ssa Emma Varasio – Responsabile tematica della 'programmazione e finanza'.**

**La redazione del POLA: lo stato dell'arte nel sistema universitario**

Dott. Donato De Benedetto – *L'approfondimento effettuato all'interno del Gdl 'Risorse Umane': risultati e riflessioni.*

Dott.ssa Beatrice Sassi e Dott. Vincenzo De Marco - *IL POLA di UNIFI.*

**Gli indicatori di performance organizzativa e individuale**

Dott. Marco Porzionato - *Le proposte di Funzione Pubblica e le scelte degli Atenei all'interno dei POLA*

Dott. Gabriele Rizzetto - *"Leggere" e valorizzare la performance individuale in un'organizzazione "agile": obiettivi, indicatori ed evoluzione dei comportamenti attesi.*

**Conclusioni**

**Intervento del Presidente ARAN, Dott. Antonio Naddeo – *Dall'emergenza al POLA: evoluzioni possibili, sostenibili e virtuose del lavoro agile.***