



AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e ss.mm.ii.

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N° 2/21 del 15/01/2021

Oggetto: INDIRIZZI IN ORDINE AL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 3 COMMA 2 DEL DECRETO DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 9 DICEMBRE 2020, RECANTE LE "LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE".

Servizio proponente: 20 DIRETTORE GENERALE

Presidente: Marco Moretti

Segretario: Francesco Piarulli

Presenti: Giovanni Maria Avena, Guido Badalamenti, Anna Maria Beligni,
Simone Consani, Vincenzo Zampi

Assenti: Lorenzo Ciaccio, Umberto Lamia, Gabriele Minelli

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Vista la Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 "Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro", come modificata dalla Legge Regionale 19 maggio 2008, n. 26 e in particolare l'articolo 10 della L.R. n. 32/2002, come modificato dall'articolo 2 della L.R. n. 26/2008, che prevede l'istituzione, a far data dal 1° luglio 2008, dell'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 8 agosto 2003, n. 47/R recante "Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32" e ss.mm.ii.;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 205, del 26 novembre 2015 con cui viene nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
- Vista la Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 4 marzo 2019, con la quale si approva il Regolamento organizzativo dell'Azienda;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 10/19 del 29 marzo 2019 con la quale si prende atto della Delibera di cui sopra, procedendo all'adozione definitiva del Regolamento organizzativo;
- Visto l'art. 87, comma 1 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni in legge 24 aprile 2020 n. 27 secondo cui "<...> **Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 <...>**" sì che le pubbliche amministrazioni "prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81";
- Vista la delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020 recante la "Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili", pubblicata in G.U.R.I. serie generale n. 248 del 7 ottobre 2020, che proroga lo stato di emergenza fino al 31 gennaio 2021;
- Visto l'art. 263, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, in legge 17 luglio 2020 n. 77, secondo cui "Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 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. A tal fine, **fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente <...>**";
- Visto il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 – pubblicato su G.U.R.I. serie generale n. 268 del 28.10.2020 – ed in particolare l'art. 1

comma 2, secondo cui "Fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l'accordo individuale di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81";

- Visto l'art. 263, comma 4-bis del citato D.L. 34/20201 che ha modificato l'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", sì che "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. **Entro il 31 gennaio di ciascun anno**, le amministrazioni pubbliche redigono, 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. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica";
- Visto il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 con cui sono state pubblicate le **LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE** (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77), con la precisazione che "in ragione delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti, gli Enti Locali si adeguano agli indirizzi generali contenuti nel presente documento e declinano i contenuti specifici del POLA **compatibilmente con le loro caratteristiche e dimensioni** <...>";
- Visto il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 23 dicembre 2020 – pubblicato in G.U.R.I. serie generale n. 323 del 31 dicembre 2020 che **ha prorogato fino al 31 gennaio 2021** le previsioni del citato D.M. 19 ottobre 2020;
- Visto, infine, il D.L. 31 dicembre 2020 n. 183 – non ancora convertito in legge – che all'art. 19 – rubricato "Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19", al comma 1 dispone "I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1 sono **prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021**, e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente";
- Considerato che l'Allegato I di cui al citato art. 19 del D.L. 183/2020, al n. 32, indica tra le norme prorogate come sopra detto (alternativamente fino alla cessazione dello stato di emergenza o al massimo fino al 31 marzo 2021) anche l'art. 263 del D.L. 34/2020;
- Premesso che la successione nel tempo della normativa in tema di lavoro agile come sopra evocata nei suoi elementi essenziali, rende indispensabile individuare – ai fini del presente deliberato – i tempi e i modi per addivenire all'adozione del Programma Operativo del Lavoro Agile (POLA), e di governare *medio tempore* la gestione del lavoro agile in via emergenziale, evidenziando anche le difformità dei termini a seconda della fonte di riferimento, attraverso il seguente schema operativo:

A. ADOZIONE del POLA: il termine (qualificato come sollecitatorio) è definito al 31.01.2021

B. DURATA del LAVORO AGILE EMERGENZIALE:

- ai sensi dell'art. 87 comma 1 del D.L. n. 18/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza;
 - ai sensi del combinato disposto dell'art. 19, comma 1, e dell'Allegato I, n. 32 del D.L. 183/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31.03.2021;
 - ai sensi del DM del Ministro dell'Amministrazione Pubblica del 23 dicembre 2020: fino al 31.01.2021
- Ritenuto di dover formulare un indirizzo operativo – anche allo scopo di coordinare i termini temporali sopra indicati, che appaiono talora tra loro in contrasto – in ordine alla regimazione del lavoro agile in Azienda, onde consentire al Comitato di Direzione e ai vari referenti, di disciplinare il passaggio tra il regime emergenziale a quello programmatorio, formulando i seguenti orientamenti:
 - A. Il DM del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 dicembre 2020 si intende quale strumento di proroga fino al 31 gennaio 2021 per l'organizzazione del lavoro agile in assenza del Piano Operativo per il Lavoro Agile, allo scopo di evitare un possibile vuoto di regolazione, ed in ulteriore rafforzamento delle previsioni di legge (cfr: art. 87, comma 1 del D.L. 18/2020);
 - B. L'articolo 19 del D.L. 183/2020 estende al massimo fino al 31.03.2021 il regime di lavoro agile emergenziale, in assenza di POLA, che è dunque da articolare come appresso:
 - È disciplinato dal DM del 23 dicembre 2020 fintantoché non sia adottato il POLA, che si traduce nel fatto che il lavoro agile è destinato ad *“almeno il 50% dei dipendenti adibiti a mansioni connesse a funzioni compatibili col lavoro agile senza pregiudicare l'efficienza dell'azione amministrativa”*;
 - È disciplinato direttamente dall'art. 263 del D.L. 34/2020 laddove, decorso il termine per l'adozione del POLA (31.01.2021) non abbia portato all'entrata in vigore del POLA, tenuto conto del disposto di cui all'art. 14 della legge 124/2015 secondo cui, in caso di mancata approvazione del POLA, l'Azienda dovrà consentire il lavoro agile ad almeno il 30% del personale che ne faccia richiesta purché ai sensi dell'art. 263, comma 1, D.L. 34/2020, i dipendenti di che trattasi siano addetti ad attività compatibili con il lavoro agile, senza pregiudizio per l'efficienza dei servizi,
 - C. In ordine al contenuto del POLA, gli indirizzi su cui orientare l'azione amministrativa sono individuati come segue:
 - **In primo luogo**, occorre dare attuazione alla previsione di cui all'art. 6 del D.M. 19 ottobre 2020 rubricato “Valutazione e monitoraggio”:
 - «1. Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.
 - 2. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione.
 - 3 L'amministrazione, anche ai fini del monitoraggio, assicura un'adeguata, periodica informazione sul lavoro agile, secondo le modalità indicate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essa garantisce altresì la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni provenienti dall'utenza e dal mondo produttivo”.

Una prima modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance riguarda pertanto l'integrazione di alcune parti testuali relative al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro agile). Per quanto riguarda le schede di valutazione:

- dei dirigenti: dovrà essere inserito un riferimento al POLA, idoneo a misurare la «Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente», che potrebbe essere declinato in questo modo: «Dimostra capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate. Presidia puntualmente e costantemente il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente, inclusi gli obiettivi del Piano Organizzativo del Lavoro Agile.»;
 - degli incaricati di P.O.: dovrà essere inserito un riferimento al POLA inteso come «Capacità di pianificare, organizzare e monitorare le attività in lavoro agile, nonché di operare in modalità di lavoro agile»;
 - del personale non incaricato di P.O.: dovrà essere inserito un riferimento al POLA inteso come «Capacità di operare in modalità di lavoro agile (ove applicabile)»
- **in secondo luogo**, è necessario intraprendere un percorso di revisione delle modalità di apprestamento dei servizi, nella consapevolezza che il progressivo consolidamento e il potenziamento del lavoro agile scaturisce da un processo di analisi, pianificazione, programmazione ed esecuzione dei procedimenti amministrativi/produttivi;
 - **in terzo luogo**, occorre impostare il lavoro secondo un approccio graduale, prevedendo lo sviluppo in un orizzonte temporale di un triennio. D'altronde, l'estensione del lavoro agile – in un contesto non emergenziale ed in aderenza alle Linee Guida ministeriali – dovrà supporre un'applicazione progressiva e sequenziale, adattando gradualmente i Piani di Attività annuali in una visuale di ciclo triennale per il definitivo consolidamento del lavoro agile in Azienda.
 - **in quarto luogo** – e come logica conseguenza degli indirizzi finora enucleati – occorre ri-definire i KPI (*key performance indicator*) per renderli coerenti con il ridisegno delle modalità di misurazione dei risultati, al fine di migliorare, attraverso la misurazione costante dei risultati ottenuti, l'offerta dei servizi agli studenti, ai cittadini, alle istituzioni del territorio;
 - **infine**, il POLA dovrà strutturarsi in relazione a due leve strategiche per l'attuazione del lavoro agile, che ne costituiscono *l'ossatura* e il *fattore critico di successo*:
 - la cultura organizzativa, basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di misurare e valutare la performance;
 - le tecnologie orientando l'azione dell'Azienda nel senso di potenziare le infrastrutture e di potenziare ulteriormente i processi di digitalizzazione e dematerializzazione
- Visto l'art. 7 "Relazioni sindacali" del citato D.M. 19 ottobre 2020, a tenore del quale "*Le amministrazioni potranno attivare il confronto con i soggetti sindacali, nel rispetto della disciplina contrattuale vigente, ai sensi del protocollo del 24 luglio 2020*";
 - Visti, a questo scopo, gli artt. 5 e 6 del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali e gli artt. 4 e 5 del CCNL – Area della Dirigenza – del 17 dicembre 2020;

A voti unanimi

DELIBERA

1. Di formulare, per le motivazioni in indirizzo che qui si intendono integralmente richiamate, i seguenti indirizzi per il governo del lavoro agile in Azienda in relazione alla residuale fase emergenziale e per la definizione, a regime, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA):
 - A. ADOZIONE del POLA: il termine (qualificato come sollecitatorio) è definito al 31.01.2021
 - B. DURATA del LAVORO AGILE EMERGENZIALE:
 - o ai sensi dell'art. 87 comma 1 del D.L. n. 18/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza;
 - o ai sensi del combinato disposto dell'art. 19, comma 1, e dell'Allegato I, n. 32 del D.L. 183/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31.03.2021;
 - o ai sensi del DM del Ministro dell'Amministrazione Pubblica del 23 dicembre 2020: fino al 31.01.2021
 - C. Il DM del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 dicembre 2020 si intende quale strumento di proroga fino al 31 gennaio 2021 per l'organizzazione del lavoro agile in assenza del Piano Operativo per il Lavoro Agile, allo scopo di evitare un possibile vuoto di regolazione, ed in ulteriore rafforzamento delle previsioni di legge (cfr: art. 87, comma 1 del D.L. 18/2020);
 - D. L'articolo 19 del D.L. 183/2020 estende al massimo fino al 31.03.2021 il regime di lavoro agile emergenziale, in assenza di POLA, che è dunque da articolare come appresso:
 - o È disciplinato dal DM del 23 dicembre 2020 fintantoché non sia adottato il POLA, che si traduce nel fatto che il lavoro agile è destinato ad *"almeno il 50% dei dipendenti adibiti a mansioni connesse a funzioni compatibili col lavoro agile senza pregiudicare l'efficienza dell'azione amministrativa"*;
 - o È disciplinato direttamente dall'art. 263 del D.L. 34/2020 laddove, decorso il termine per l'adozione del POLA (31.01.2021) non abbia portato all'entrata in vigore del POLA, tenuto conto del disposto di cui all'art. 14 della legge 124/2015 secondo cui, in caso di mancata approvazione del POLA, l'Azienda dovrà consentire il lavoro agile ad almeno il 30% del personale che ne faccia richiesta purché ai sensi dell'art. 263, comma 1, D.L. 34/2020, i dipendenti di che trattasi siano addetti ad attività compatibili con il lavoro agile, senza pregiudizio per l'efficienza dei servizi,
 - E. In ordine al contenuto del POLA, gli indirizzi su cui orientare l'azione amministrativa sono individuati come segue:
 - o **In primo luogo**, occorre dare attuazione alla previsione di cui all'art. 6 del D.M. 19 ottobre 2020 rubricato "Valutazione e monitoraggio":

«1. Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.

2. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione.

3.L'amministrazione, anche ai fini del monitoraggio, assicura un'adeguata, periodica informazione sul lavoro agile, secondo le modalità indicate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essa garantisce altresì la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni provenienti dall'utenza e dal mondo produttivo".

Una prima modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance riguarda pertanto l'integrazione di alcune parti testuali relative al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro agile). Per quanto riguarda le schede di valutazione:

- dei dirigenti: dovrà essere inserito un riferimento al POLA, idoneo a misurare la «Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente», che potrebbe essere declinato in questo modo: «Dimostra capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate. Presidia puntualmente e costantemente il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente, inclusi gli obiettivi del Piano Organizzativo del Lavoro Agile.»;
 - degli incaricati di P.O.: dovrà essere inserito un riferimento al POLA inteso come «Capacità di pianificare, organizzare e monitorare le attività in lavoro agile, nonché di operare in modalità di lavoro agile»;
 - del personale non incaricato di P.O.: dovrà essere inserito un riferimento al POLA inteso come «Capacità di operare in modalità di lavoro agile (ove applicabile)»
- **in secondo luogo**, è necessario intraprendere un percorso di revisione delle modalità di apprestamento dei servizi, nella consapevolezza che il progressivo consolidamento e il potenziamento del lavoro agile scaturisce da un processo di analisi, pianificazione, programmazione ed esecuzione dei procedimenti amministrativi/produttivi;
 - **in terzo luogo**, occorre impostare il lavoro secondo un approccio graduale, prevedendo lo sviluppo in un orizzonte temporale di un triennio. D'altronde, l'estensione del lavoro agile – in un contesto non emergenziali ed in aderenza alle Linee Guida ministeriali – dovrà supporre un'applicazione progressiva e sequenziale, adattando progressivamente i Piani di Attività annuali in una visuale di ciclo triennale per il definitivo consolidamento del lavoro agile in Azienda.
 - **In quarto luogo** – e come logica conseguenza degli indirizzi finora enucleati – occorre ri-definire i KPI (*key performance indicator*) per renderli coerenti con il ridisegno delle modalità di misurazione dei risultati, al fine di migliorare, attraverso la misurazione costante dei risultati ottenuti, l'offerta dei servizi agli studenti, ai cittadini, alle istituzioni del territorio;
 - **Infine**, il POLA dovrà strutturarsi in relazione a due leve strategiche per l'attuazione del lavoro agile, che ne costituiscono l'*ossatura* e il *fattore critico di successo*:
 - la cultura organizzativa, basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di misurare e valutare la performance;
 - le tecnologie orientando l'azione dell'Azienda nel senso di potenziare le infrastrutture e di potenziare ulteriormente i processi di digitalizzazione e dematerializzazione

2. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. / RSU e al CUG aziendale;
3. Di assicurare la pubblicità integrale dell'atto mediante affissione all'Albo online dell'Azienda.

IL SEGRETARIO
Francesco Piarulli

Firmato digitalmente*

IL PRESIDENTE
Marco Moretti

Firmato digitalmente*