



Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa PQPO 2022-2024

Premessa

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha introdotto, con decorrenza dal 2010, l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di sviluppare un sistema incentrato su un "ciclo della performance", sulla base del quale definire modelli gestionali per la misura delle performance attraverso sistemi di pianificazione e controllo strategico ed operativo, integrati a sistemi di valutazione della performance organizzativa e individuale. A ciascuna amministrazione compete la redazione un piano triennale di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

In questo contesto, un ruolo rilevante è rivestito dagli "Indirizzi per la gestione del Consorzio LaMMA per l'anno 2022" approvati con DGRT n. 1374 del 20.12.2021. Il Piano rappresenta il documento cardine per la definizione degli obiettivi e per la conseguente misurazione e valutazione della qualità della prestazione dell'Ente. Il PQPO si proietta su un orizzonte temporale triennale, viene predisposto dall'Amministratore Unico.

Nel Piano, in coerenza con le funzioni stabilite dalla Legge istitutiva del LaMMA e successive modifiche e, tenendo conto delle linee di indirizzo regionali, sono illustrati l'insieme degli obiettivi e dei risultati che il LaMMA deve perseguire nell'anno 2022.

Missione dell'Ente

Il LaMMA, Ente dipendente della Regione Toscana, opera prevalentemente a supporto degli Enti consorziati negli ambiti di seguito riportati:

- a) rilevazione, studio ed elaborazione dati nei settori della meteorologia, climatologia, idrologia, erosione costiera, oceanografia e protezione civile fornendo in particolare previsioni meteorologiche, meteo-marine ed oceanografiche alla Regione;
- b) acquisizione e sviluppo di basi dati spaziali, creazione e diffusione di modelli finalizzati alla tutela dell'ambiente e del territorio;
- c) rilevazione, studio ed elaborazione dati e sviluppo basi dati finalizzate allo studio dei cambiamenti climatici, al dissesto idrogeologico, alla riduzione delle emissioni climalteranti e di riduzione delle sostanze inquinanti;
- d) sviluppo delle basi dati geologiche e delle loro applicazioni per la tutela dell'ambiente e del territorio;
- e) innovazione e attività di ricerca nelle materie di cui alle lettere a), b), c), d) e sostegno dell'innovazione nei processi produttivi;
- f) servizio oceanografico operativo a supporto delle strutture regionali ed in particolare del documento operativo per il recupero e il riequilibrio della fascia costiera;
- f bis) rilevazione, studio ed elaborazione dati in materia nivologica e relativo supporto alle strutture regionali anche con specifico riferimento alla dichiarazione di immunità dal pericolo valanghe.

Le attività di cui sopra vengono svolte in attuazione del Piano delle attività nel rispetto degli indirizzi per la gestione impartiti dalla Regione Toscana.

L'Organigramma dell'Ente

Il LaMMA è un Ente autonomo, gestito da un Amministratore unico (che svolge le funzioni di direzione generale) che dirige l'Ente secondo gli indirizzi dettati annualmente alla Giunta regionale ed al quale sono assegnati i poteri conferiti dallo Statuto, secondo il dettato della Legge Regionale n. 39/2009 e s.m.i...

L'esercizio delle attività di controllo, sugli atti e sul bilancio spetta all'Assemblea dei Soci e al collegio sindacale, composto da tre membri nominati dal Consiglio regionale. Le attività svolte dal LaMMA sono stabilite annualmente all'interno di un Piano che definisce, tra l'altro, il quadro delle risorse da gestire, che insieme al Bilancio previsionale viene approvato annualmente dalla Giunta regionale previa adozione in assemblea dei soci.

La struttura organizzativa, stabilita dall'Amministratore Unico con decreto n. 100 del 25.10.2018 si articola in n. 4 Divisioni:

- tre di ricerca e innovazione:
 - Fisica dell'Atmosfera
 - Oceanografia

- Geomatica
- una tecnica e funzionale.

Personale

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2021:

Profilo	Numero unità
Ricercatore/tecnologo III livello	18
Collaboratore tecnico IV livello	1
Funzionario amministrativo IV livello	1
Funzionario amministrativo V livello	1
Collaboratore amministrativo VI livello	1
Operatore di amministrazione VII livello	1
Operatore amministrativo VIII livello	1
TOTALE	24

Personale a tempo determinato in servizio al 31.12.2021

Profilo	Numero unità
Ricercatore/tecnologo III livello (tempo determinato)	3
Collaboratore tecnico VI livello (tempo determinato)	2
TOTALE	5

Una peculiarità dell'Ente è rappresentata dalla presenza di Ricercatori e Collaboratori Tecnici del CNR (Socio di minoranza) che prestano attività di lavoro concorrendo allo svolgimento delle attività riportate nel Piano delle attività. Tale personale è in assegnazione temporanea e parziale al LaMMA a titolo di contributo ordinario del socio CNR.

Il Modello di valutazione della performance

La misurazione e valutazione della performance è finalizzata ad indicare ed illustrare il grado di raggiungimento degli obiettivi finali (risultati).

Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto alla mission dell'Ente,
- specifici e misurabili
- essere tali da comportare un miglioramento della qualità dei servizi resi
- riferibili ad una annualità
- essere commisurati ad eventuali valori di riferimento (comparazione con altri Enti)
- essere correlati alla quantità e qualità delle risorse umane a disposizione.

La definizione dei risultati attesi rappresenta il punto nodale che traduce e qualifica gli obiettivi posti (strategici ed operativi, azioni) in attività da svolgere (output) e valore da produrre (outcome). Il quadro di riferimento di valutazione della performance prende come riferimento gli aspetti indicati di seguito:

- la missione dell'Ente,
- le aree strategiche, ovvero gli ambiti di maggior rilevanza per l'Ente nell'ambito degli indirizzi della Regione Toscana (socio di maggioranza), concordati con il Consiglio Nazionale delle ricerche;
- gli obiettivi strategici,
- gli obiettivi operativi.

Nel ciclo della performance del LaMMA, la Giunta Regionale insieme al Consiglio Nazionale delle Ricerche, approva nell'ambito dell'Assemblea dei Soci, il Piano della Qualità della prestazione organizzativa, il suo monitoraggio intermedio (dopo il primo semestre) e valuta l'Amministratore Unico su

proposta dell'OIV.

Gli obiettivi strategici sono direttamente connessi al documento di economia e finanza regionale per il 2022 riportati nella nota di aggiornamento al D.E.F.R. 2022 approvata con deliberazione n. 113 del Consiglio Regionale del 22.12.2021.

Gli obiettivi del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa degli enti dipendenti, sono strettamente connessi a quelli del Piano della Giunta Regionale che ne definisce le politiche e/o gli indirizzi.

Per ciascun obiettivo è riportato il peso rispetto alla totalità degli obiettivi, l'indicatore di misurazione del risultato atteso, il valore iniziale ed il valore target per l'anno 2022, 2023 e 2024. Completa la descrizione un campo note e l'individuazione del responsabile della attuazione nonché il collegamento ove esistente alla programmazione regionale. Si rimanda alla scheda degli obiettivi sottostante.

La valutazione dell'Amministratore unico

La valutazione dell'Amministratore Unico è effettuata annualmente dall'Assemblea dei Soci su proposta dell'OIV.

LABORATORIO DI MONITORAGGIO E MODELLISTICA AMBIENTALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE (LAMMA) – OBIETTIVI 2022

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione	Collegamento con la Programmazione regionale 2022	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2022				Valore target 2023 – 2024
1	Coesione territoriale e attrattività: qualità delle città, del territorio e del paesaggio	1.1	Valutazione dell'attendibilità delle previsioni meteorologiche	15,00%	Previsioni nei casi di allerta risultate corrette/Previsioni totali	88,00% dato finale 2020	92,00%	93,00%	Anche per l'anno 2022 è confermata l'analisi sull'affidabilità delle previsioni e delle allerte. L'analisi statistica è effettuata dal Servizio Idrologico Funzionale	Amministrazione	DGR n. 1374/2021 - Documento di indirizzo 2022 al Consorzio LaMMA
					Previsioni risultate corrette/Previsioni totali	91,00% dato finale 2020	91,00%	92,00%		Amministrazione	
					Previsioni risultate corrette/Previsioni totali per utenti istituzionali	67,00% dato finale 2020	71,00%	71,00%		Amministrazione	
		1.2	Valutazione dei giudizi degli utenti	10,00%	Giudizi positivi degli utenti istituzionali/giudizi totali degli utenti istituzionali	93,58% dato finale 2020	>= dato finale anno precedente	>= dato finale anno precedente	Verranno riproposti, aggiornando eventualmente i quesiti, i questionari realizzati nel periodo 2018 - 2021 alle stesse tipologie di utenti	Amministrazione	Obiettivo trasversale
					Giudizi positivi degli utenti /giudizi totali degli utenti	81,77% dato finale 2020	>= dato finale anno precedente	>= dato finale anno precedente			
		1.3	Coordinare e gestire i contratti sottoscritti e intercettare nuove opportunità di finanziamento	8,00%	Risorse finanziarie 2022/100.000€	98,88% dato finale 2020	100,00%	105,00%	Il dato del 2021 non ha raggiunto l'obiettivo dei 100.000,00 € di fatturato. Per il 2022 si mantiene quindi lo stesso obiettivo dei 100.000,00 € di fatturato. Con una crescita di un ulteriore 5% per gli anni successivi	Amministrazione	Bilancio preventivo e di esercizio pubblicato sul sito istituzionale
		1.4	Promuovere l'attività di ricerca del Consorzio sia nella componente ordinaria che in collaborazioni nazionali ed internazionali	20,00%	Numero di pubblicazioni scientifiche su riviste internazionali effettuate/numero di pubblicazioni scientifiche su riviste internazionali previste	110,00% dato finale 2020	100,00%	100,00%	Visto il buon andamento del lavoro di pubblicazione degli ultimi due anni si punta a mantenere il livello del 2021 anche per il 2022 e gli anni successivi con un target di 13 pubblicazioni	Amministrazione	Obiettivo trasversale
		1.5	Mantenimento sotto controllo del rischio di valanghe nel territorio regionale	5,00%	Effettuazione analisi metodologica per mappatura rischio valanghe nel territorio regionale secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma LAMMA 1	Amministrazione	DGR n. 1374/2021 - Documento di indirizzo 2022 al Consorzio LaMMA
		1.6	Previsioni da 3 a 10 giorni	5,00%	Effetti al suolo previsti/Effetti al suolo effettivi	-	40,00%	-	Il prodotto è indirizzato ai presidi idraulici gestiti dai Geni Civili Regionali per poter pianificare le attività di reperibilità. Deve essere messo a punto con la Direzione Difesa del suolo e con i Geni Civili	Amministrazione	DGR n. 1374/2021 - Documento di indirizzo 2022 al Consorzio LaMMA
1.7	Aggiornamento del monitoraggio per la tutela della costa	5,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si rende necessario implementare le attività di monitoraggio, studio e ricerca per la tutela della costa. L'obiettivo è vincolato all'erogazione del contributo regionale per l'acquisizione delle immagini satellitari. Si veda il cronoprogramma 2 LAMMA	Amministrazione	DEFR - progetto n. 6		
1.8	Rilevazione delle occupazioni del demanio idrico e dei prelievi di risorsa idrica, implementazione di una banca dati e definizione di un archivio con i dati storici	5,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma LAMMA 3	Amministrazione	DEFR - progetto n. 6		

2	Una PA trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione, contenimento della spesa	2.1	Garantire la trasparenza e l'accesso agli atti della Pubblica Amministrazione oltre ad incrementare il grado di visibilità del LAMMA sia tramite il sito istituzionale che le pagine ufficiali dei social network associati	10,00%	Numero visitatori 2022/numero visitatori 2021	5.078.981 dato finale 2021	100,00%	105,00%	Per il 2022 il valore iniziale è rappresentato dal valore degli utenti dell'ultimo anno. Il trend di calo negli utenti è dovuto al sempre maggiore utilizzo della APP a scapito del sito web. Gli utenti della APP sono rappresentati dal numero di download della APP stessa e non sono quindi conteggiati con gli utenti del sito. E' importante quindi mantenere (o cercare di aumentare ancora il numero di download) e soprattutto mantenere il livello di interesse negli utenti cercando di far crescere il numero di pagine viste. per il 2022 l'obiettivo è mantenere i livelli del 2021 con un ulteriore incremento del 5% per gli anni successivi	Amministrazione	Obiettivo trasversale
					Numero pagine visitate 2022/numero pagine visitate 2021	91.284.369 dato finale 2021	100,00%	105,00%	Per il 2022 il dato iniziale è il numero di pagine dell'ultimo anno. L'ultimo triennio non è molto significativo comprendendo il 2019 anno di passaggio dal vecchio al nuovo sito e dalla vecchia alla nuova APP. Il 2020 caratterizzato dalla pandemia in modo molto significativo. Il 2021 ha visto un utilizzo estremamente significativo della APP mobile con un incremento delle pagine viste confermando il trend di passaggio dal sito alla APP già molto evidente nel numero di utenti. Per il 2022 il target è rimanere sui livelli 2021 con un ulteriore incremento del 5% per gli anni successivi		Obiettivo trasversale
		2.2	Rispetto delle tempistiche impartite dai soci (con peso proporzionale al peso dei soci 66,67% Regione Toscana e 33,33% Consiglio Nazionale delle Ricerche)	12,00%	Numero di tempistiche rispettate/numero tempistiche definite dai soci	100,00% dato finale 2020	100,00%	100,00%	Le attività previste per questo obiettivo sono richieste dai soci nell'ambito dei propri contributi ordinari	Amministrazione	Obiettivo trasversale
		2.4	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)/Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022/2024	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2022	100,00% dato finale 2020	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PIAO/PTPCT 2022/2024 vengono specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale
					Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2022	100,00% dato finale 2020	100,00%	100,00%			
				100,00%							

RISULTATO ATTESO Mantenimento sotto controllo del rischio di valanghe nel territorio regionale <i>Valore target – entro il 31/12/2021</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Avvio del percorso per la formalizzazione del rapporto di collaborazione con l'ente individuato dalla direttiva PCM del 12 agosto 2019 recante "Indirizzi operativi per la gestione organizzativa e funzionale del sistema di allertamento nazionale e regionale e per la pianificazione di protezione civile territoriale nell'ambito del rischio valanghe	Definizione rapporto collaborazione	01/01/2022	30/04/2022	Direzione Difesa del Suolo e Protezione Civile e Geni Civili	20,00%
2	Rivalutazione documento preliminare e analisi approfondita degli scenari di rischio ai sensi della Direttiva PCM del 12 agosto 2019	Documento preliminare	30/04/2022	30/09/2022	Consorzio LaMMA	30,00%
3	Mappatura valanghe ai sensi della Direttiva PCM del 12 agosto 2019	Documento finale	30/06/2022	31/12/2022	Consorzio LaMMA	50,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

RISULTATO ATTESO Aggiornamento del monitoraggio per la tutela della costa
Valore target – entro il 31/12/2022

Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Acquisizione immagini satellitari	Immagini acquisite	01/03/2022	31/08/2022	Direzione Difesa del Suolo e Protezione Civile e Geni Civili	25,00%
2	Acquisizione linea costa 2022	Mappa della linea di costa	01/07/2022	31/10/2022	Consorzio LaMMA	35,00%
3	Relazione con elaborazione statistica dell'evoluzione della linea di costa	Report	01/09/2022	31/12/2022	Consorzio LaMMA	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

RISULTATO ATTESO Rilevazione delle occupazioni del demanio idrico e dei prelievi di risorsa idrica, implementazione di una banca dati e definizione di un archivio con i dati storici
Valore target – entro il 31/12/2022

Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Definizione degli obiettivi e delle attività	Report	01/03/2022	30/06/2022	Amministrazione	25,00%
2	Definizione del cronoprogramma e degli enti da coinvolgere	Report	01/05/2022	31/10/2022	Amministrazione	35,00%
3	Piano di lavoro con obiettivi, milestone e tempi di realizzazione	Report	01/09/2022	31/12/2022	Amministrazione	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

SEZIONE I

Il Piano organizzativo del lavoro agile del Consorzio LaMMA – POLA 2022-2024

Contesto normativo

Il lavoro agile (o smart working) si configura come una forma di lavoro da remoto, introdotta dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, in attuazione dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, che delegava il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti. Con tale normativa il legislatore ha previsto, in particolare, una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato che, secondo una definizione data dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali è "caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività". La finalità perseguita dal legislatore con il lavoro agile è l'introduzione di innovative modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità e sulla valutazione per obiettivi, nell'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. L'utilizzo del lavoro agile è funzionale alla promozione dell'uso di tecnologie digitali più innovative. Nel primo trimestre del 2020 con il diffondersi dell'epidemia da Covid-19 sono stati emanati una serie di provvedimenti per semplificare l'accesso al lavoro agile e diffonderne al massimo l'utilizzo nella pubblica amministrazione. Con l'art. 87 del decreto legge "Cura Italia" n. 18 del 17 marzo 2020 viene stabilito che fino alla cessazione dello stato di emergenza, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni ciò al fine di limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere eventuali accordi individuali già stipulati.

Il decreto legge "Rilancio" 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con la legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione con mansioni che possono essere svolte da casa, il lavoro agile sia prorogato fino al 31 dicembre 2020. Inoltre, entro il 31 gennaio 2021 (e successivamente entro il gennaio di ogni anno), ciascuna pubblica amministrazione è tenuta ad elaborare il "piano organizzativo per il lavoro agile" (POLA). Con il decreto "Proroghe" del 30 aprile 2021, n. 56 la disciplina del lavoro agile viene ulteriormente modificata: si stabilisce che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, le amministrazioni pubbliche potranno continuare a ricorrere alla procedura semplificata per il lavoro agile, ma senza più essere vincolati ad applicarlo a una percentuale minima del 50% del personale con mansioni che possono essere svolte da remoto.

Tale decreto introduce le seguenti principali novità:

- il lavoro agile non è più ancorato a una percentuale (soglia del 50% prima prevista), ma al rispetto di principi di efficienza, efficacia;
- si richiede il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti
- si rinvia alla contrattazione collettiva la definizione degli istituti del lavoro agile, ma ne consente fino al 31 dicembre 2021 l'accesso attraverso le modalità semplificate di cui all'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020;
- si conferma – a regime e dunque fuori dal contesto emergenziale – l'obbligo per le amministrazioni di adottare i POLA entro il 31 gennaio di ogni anno, riducendo però dal 60% al 15% (per le attività che possono essere svolte in modalità agile) la quota minima dei dipendenti che potrà avvalersi del lavoro agile. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile sarà svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta.

Questa impostazione del lavoro agile c.d. emergenziale, previsto come modalità ordinaria di lavoro, viene abbandonata allorché, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, ha disposto che - a decorrere dal 15 ottobre 2021 - la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella in presenza, fermo restando il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio Covid-19 sancite dalle competenti autorità. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. Spetterà alle singole amministrazioni definire l'organizzazione degli uffici. Nel frattempo, sono in corso le trattative per i rinnovi dei contratti pubblici, che garantiranno, una volta concluse,

una regolazione puntuale dell'istituto.

In applicazione di tale previsione, il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 fornisce alle pubbliche amministrazioni indicazioni in merito alla necessaria adozione, entro quindici giorni decorrenti dal 15 ottobre 2021, di misure organizzative finalizzate a rendere effettivo il ritorno all'ordinarietà del lavoro in presenza del personale dipendente e al complementare superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale. A tale scopo, il decreto ministeriale introduce alcune condizionalità:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti (invarianza dei servizi all'utenza);
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza. articolo.

Il LaMMA, avendo in dotazione organica meno di 50 dipendenti, non dovrà dotarsi del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) introdotto dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021.

Nell'ottica del superamento della logica emergenziale e del percorso di transizione verso il lavoro agile post emergenziale sono di recente intervenute nel dicembre 2021, le Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione. Tali linee, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, introducono un'importante distinzione tra il lavoro agile, definito lavoro da remoto senza vincolo di tempo, da altre forme di lavoro da remoto connotate dal vincolo di tempo, in primis il telelavoro domiciliare.

Il Piano organizzativo del lavoro agile (in breve POLA) diventa uno strumento di programmazione introdotto dall'art. 263, comma 4 bis, del decreto legge n. 34/2020 cosiddetto Rilancio. Il presente documento è predisposto in un contesto ancora significativamente condizionato da un lato dall'emergenza sanitaria e dall'altro di un quadro normativo in itinere.

Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile presso il LaMMA.

Non essendo stata definita presso il LaMMA, in epoca pre-pandemica, una disciplina strutturata e ordinaria del lavoro agile, è proprio con l'esperienza emergenziale che questa modalità di lavoro da remoto è stata introdotta per la prima volta. Sono stati adottati molteplici provvedimenti urgenti atti a dare tempestiva esecuzione alle disposizioni via via emanate a livello governativo, anche in base allo scenario regionale di gravità e di rischio. Fino ad oggi dunque e condizionatamente al perdurare dello stato di emergenza sanitaria prorogato fino al 31 marzo 2022, l'Ente ha modulato l'attuazione del lavoro agile in base alla situazione contingente, tenendo conto della necessità di assicurare ai Soci un livello adeguato dei servizi e di funzionalità delle attività tecnico

amministrative e più recentemente anche l'osservanza del principio della prevalenza del lavoro in presenza, ribadito dal Ministro della Pubblica Amministrazione con il decreto dell'8 ottobre 2021.

In attuazione del predetto decreto ministeriale, ma anche in continuità con quanto internamente già disposto nel senso di una sistematica e progressiva ripresa di tutte le attività in presenza, tra maggio e luglio 2021, nell'ottica del graduale rientro in presenza anche del personale tecnico amministrativo, l'Amministratore ha adottato due distinti provvedimenti.

Con il primo provvedimento (decreto n. 74 del 27.10.2021), a decorrere dal 27 ottobre 2021 è stato disposto il rientro in presenza a rotazione del personale. Le disposizioni ivi riportate si allineavano alle misure adottate dal Socio di Maggioranza con decreto regionale n. 17888 del 14.10.2021 relativo alle modalità organizzative attuative del DM 8 ottobre 2021. Con il medesimo provvedimento sono stati riconosciuti criteri prioritari per accedere al lavoro agile al personale in particolari situazioni personali e/o familiari, ad es. per i soggetti individuati dal legislatore come "fragili" (art. 26, comma 2-bis del decreto legge n. 18/2020, convertito nella legge n. 27/2020) oltre che per le ulteriori categorie ivi definite.

Con il secondo provvedimento (decreto n. 83 del 25.11.2021) sono state dettagliatamente definite la disciplina, le tempistiche, le modalità operative ed organizzative in base alle quali consentire al personale, a domanda, di prestare parte non prevalente della propria attività lavorativa in remoto durante il periodo transitorio decorrente dalla data del 1 dicembre 2021 e fino all'implementazione del lavoro agile a regime secondo le disposizioni contrattuali in via di definizione.

La principale novità introdotta in quest'ultima fase di gestione del lavoro agile è rappresentata dall'accordo individuale: il collocamento del personale in lavoro agile fino al novembre scorso è stato disposto con forme semplificate, in particolare prescindendo dalla stipula di un accordo individuale che, in base al decreto ministeriale 7 dell'8 ottobre 2021, è divenuto imprescindibile. È stato pertanto indispensabile definire il testo dei nuovi accordi che rispondesse in toto alle condizionalità declinate nel decreto ministeriale dell'8 ottobre 2021, con la messa a punto di uno schema nel rispetto dei contenuti minimi individuati dal medesimo decreto ministeriale.

Entro il mese di novembre 2021 si è completata operativamente l'attuazione dei predetti provvedimenti con il passaggio, effettuato dal 1 dicembre 2021 per tutti i soggetti interessati, dal c.d. lavoro agile emergenziale, disciplinato con provvedimenti unilaterali essenzialmente per fare fronte all'emergenza sanitaria, ad un lavoro agile più strutturato e fondato su accordi individuali differenziati.

Nonostante il superamento del c.d. lavoro agile emergenziale con il passaggio agli accordi individuali, quanto sopra esposto evidenzia come l'andamento della situazione epidemiologica continua ad impattare sull'equilibrio del rapporto tra lavoro in presenza/lavoro agile e sulle determinazioni interne di natura organizzativo gestionali. Il quadro normativo generale si è inoltre ampliato con le disposizioni contenute nel decreto legge n. 1 del 7 gennaio 2022 ("Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore") a decorrere dal 1° febbraio 2022.

Modalità attuative di svolgimento del lavoro agile.

Le modalità al momento attuate si rinviengono nel decreto dell'Amministratore Unico n. 83 del 25.11.2021 con cui, sentite la RSU dell'Ente e le Organizzazioni sindacali è stata definita una disciplina del lavoro agile emergenziale (flessibilità, contattabilità, diritto alla disconnessione, permessi orari, lavoro straordinario, monitoraggio attività).

Avvio del lavoro agile in via ordinaria.

L'avvio del lavoro agile in via ordinaria presso il LaMMA nel corso del 2022 prenderà spunto dall'impianto fissato con il succitato decreto 83/21 avendo riguardo da un lato al possibile perdurare della pandemia e dall'altro all'attesa disciplina contrattuale collettiva nazionale attualmente in via di definizione. Il processo di transizione sarà completato dopo un periodo di sperimentazione durante il quale verranno anche esaminati i provvedimenti che adotteranno al riguardo i Soci, Regione Toscana e CNR. La disciplina interna inerente la gestione del rapporto di lavoro agile (diritto alla disconnessione, straordinario, flessibilità, etc.), laddove necessario sarà adeguata al quadro normativo nazionale, anche contrattuale, in divenire.

L'Amministratore Unico
Dott. Bernardo Gozzini