



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Piano Organizzativo
POLA **Lavoro Agile**
2021-2023

CABINA COORDINAMENTO
AMMINISTRATIVO POLA
GIUGNO 2021

incontro plenario N. 3
14/06/2021

Laboratorio POLA | 14 giugno 2021

Lunedì 14 giugno 2021 si è svolto, in modalità a distanza, il terzo incontro plenario dei membri della Cabina di Coordinamento POLA (Piano organizzativo di lavoro agile) presieduto dal Direttore Generale.

| Ordine del giorno |

- Coordinamento organizzativo e comunicazione
- Progetto e roadmap "Adozione piano attività"
- Revisione mappature Dipartimenti e Scuole
- Strumento piano attività
- Formazione
- Monitoraggio mensile e device
- Portale presenze e relazioni sindacali

| Argomenti trattati |

L'incontro si è focalizzato due argomenti:

- la valutazione e validazione dello **strumento per la pianificazione delle attività**, tema cruciale per il monitoraggio e lo svolgimento del lavoro agile, da distribuire ai dipartimenti, scuole, aree e centri.
- la ripresa della **riprogettazione delle attività lavorabili in remoto** nei dipartimenti al fine della dematerializzazione e omogeneizzazione dei processi.

Organizzazione e comunicazione

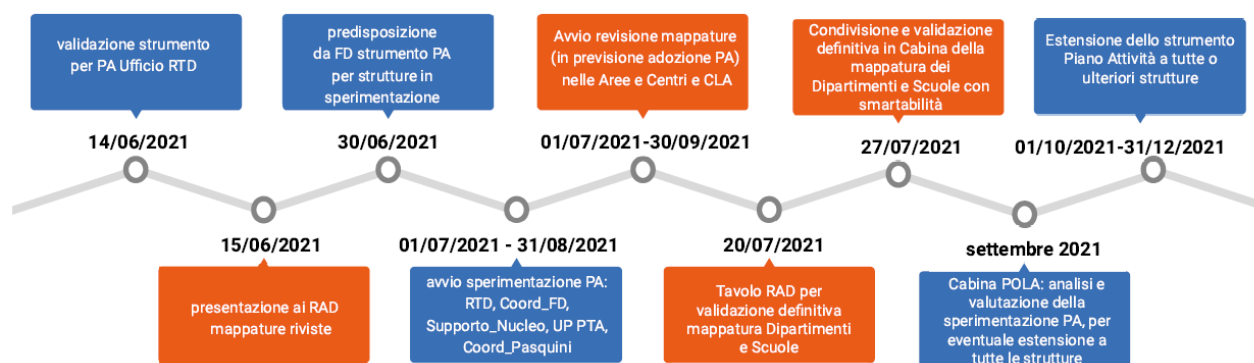
Il gruppo di lavoro ha condiviso i risultati ottenuti nel tempo intercorso dall'ultimo incontro plenario del 29 marzo 2021.

Sono stati illustrati la **pagina web dedicata** "Piano Organizzativo Lavoro Agile Unifi (POLA) 2021-2023" - ora disponibile sul sito istituzionale come pagina pubblica e non più come pagina intranet - e la **nuova identità visiva del progetto POLA UNIFI** (logo, elementi grafici per il sito, kit di strumenti utilizzabili quali template per relazioni e presentazioni).

Il gruppo di lavoro ha inoltre revisionato la pianificazione del progetto POLA gestita dalla piattaforma di project management al fine di agganciare le varie attività agli indicatori sullo "Sviluppo triennale del POLA" (indicati nell'all. 1 del Piano Integrato).

È stata presentata una proposta di *roadmap* operativa delle azioni da intraprendere tra luglio e ottobre 2021.

ROADMAP 2021



Dipartimenti

È stato esposto il lavoro di revisione delle mappature delle attività dei Dipartimenti e Scuole, realizzato in collaborazione tra rete RAD e strutture. L'obiettivo perseguito era la semplificazione della prima versione delle mappature realizzate nel periodo emergenziale al fine di sintetizzare, omogeneizzare e normalizzare le voci comuni a tutti i Dipartimenti e Scuole. Sono stati eliminati i dettagli eccessivi e i particolarismi.

L'esito di questo lavoro sarà oggetto di verifica e approvazione durante il prossimo tavolo RAD, in vista della presentazione ai Direttori di Dipartimento e alle organizzazioni sindacali prima del rilascio definitivo della mappatura ufficiale dei Dipartimenti.

Digitalizzazione

È stato presentato lo strumento informatico per la pianificazione delle attività e degli obiettivi (PA) elaborato e sperimentato dall'Ufficio del Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) tenuto conto delle esigenze espresse nella Cabina POLA del 29 marzo 2021. L'obiettivo è quello di adottare uno **stesso metodo di tracciamento degli obiettivi** dei lavoratori agili, fra diverse tipologie di strutture, dipartimenti, aree, centri, e soprattutto collegare questo strumento alle mappature delle attività.

Il nuovo strumento PA traccia gli obiettivi e le attività in modo piuttosto semplice e flessibile, è di facile utilizzo sia per i responsabili che per i dipendenti. Al momento è costituito da un file Excel, o meglio un foglio Google: permette al responsabile di pianificare e verificare gli obiettivi, al dipendente di monitorare e indicare il tempo speso sull'obiettivo e lo status delle attività incluse nell'obiettivo assegnato per il periodo di riferimento.

Il giudizio complessivo è stato positivo da parte di tutti i membri della Cabina POLA.

Entro il 30 giugno alcuni membri della Cabina POLA ottimizzeranno il format in Excel destinato alla prima sperimentazione. Per essere messo in sperimentazione lo strumento sarà collegato alle mappature semplificate dei Dipartimenti (sperimentazione a cura del coordinamento amministrativo dei Dipartimenti di Chimica "Ugo Schiff" e di Fisica e Astronomia) e di alcune Aree (Area Innovazione e Gestione dei Sistemi Informativi ed Informatici, Area Risorse Umane per la sola U.P. Amministrazione del personale tecnico-amministrativo e CEL, Funzioni Direzionali).

I *feedback* sulla prima sperimentazione saranno condivisi durante la prossima riunione plenaria della Cabina POLA, a luglio 2021.

Formazione

I temi relativi alla formazione riguardano principalmente due ambiti: la formazione e procedure per il Lavoro Agile, la cui azione di riferimento sul Piano Integrato è la AZLA21 e la rilevazione sulle competenze digitali e successivo programma formativo mirato, le cui azioni corrispondenti sono la AZLA13 e AZLA22.

Sono stati presentati i dati relativi ai corsi sul Lavoro Agile realizzati nei mesi di maggio e aprile. Hanno visto una cospicua partecipazione, con oltre 800 partecipanti, le quattro edizioni del corso *“L’attuazione del POLA e del lavoro agile: strumenti operativi per il change management”* erogato online dalla dott.ssa Maria Scinicariello e preceduto da tre interventi introduttivi. Il corso ha ricevuto una valutazione positiva da oltre l’85% di coloro che hanno risposto al relativo questionario.

Attualmente è in svolgimento una *“summer school”* che coinvolge unità di personale di categoria EP al fine di fornire conoscenze e competenze sulle nuove modalità di organizzazione del lavoro, sui diritti del lavoro e la contrattazione aziendale, sui nuovi luoghi di lavoro e sulle *soft skills* richieste ai lavoratori che operano in team distribuiti.

Proseguirà la formazione alla leadership per il personale dirigenziale e per le figure apicali, per le altre categorie è fondamentale invece l’aggiornamento delle competenze digitali e l’acquisizione di nuove *soft skills* per l’auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l’utenza.

Cogliendo le opportunità di finanziamento del programma nazionale PRO3 21-23, l’Ateneo sta lavorando ad un piano di formazione molto articolato, al momento in fase di approvazione, che riguarda la reingegnerizzazione dei processi, e l’introduzione di nuove tecnologie e modalità di *training on the job*.

Inoltre il 14 giugno parte la rilevazione delle competenze digitali della comunità universitaria, al fine di verificare il *gap* di conoscenze e di organizzare corsi di formazione ad hoc per il personale in tema di dematerializzazione, *digital skills*, sicurezza digitale, etc. L’azione è prevista nel Piano Integrato 2021-2023 (AZLA13). L’invito a compilare il questionario sarà inviato direttamente dal Direttore Generale per *cluster* di utenti, a giugno e luglio per personale TAB e docenti, e a settembre-ottobre per gli studenti.

Monitoraggio

Come nelle precedenti riunioni plenarie sono stati presentati i dati dei monitoraggio mensile di aprile, in cui tutti gli indicatori risentono ancora dell’impatto delle restrizioni dovute alle disposizioni delle [Linee guida per le attività universitarie](#).

I dati relativi al mese di maggio 2021 sono in fase di elaborazione, lo scenario pandemico è cambiato in positivo per cui non appena disponibili si noteranno differenze considerevoli per i vari indicatori individuati.

Sono stati presentati anche i dati sui dispositivi distribuiti in Ateneo, che saranno resi pubblici e pubblicati nella pagina web al prossimo monitoraggio trimestrale.

In generale si denota un aumento del numero di dispositivi consegnati all’amministrazione centrale e ai dipartimenti (personal computer portatili, cuffie, SIM e router Wi-Fi rispetto ai mesi precedenti).

Risorse umane

È stata creata una *task force* per accompagnare il passaggio al nuovo applicativo gestionale per la nuova gestione delle presenze, improntata ai principi di dematerializzazione, semplificazione e responsabilizzazione.

Nei mesi di aprile e maggio sono stati organizzati incontri di formazione sull'utilizzo della piattaforma, a cura della società fornitrice del portale GPI group, cui hanno partecipato circa 1200 persone. Il materiale e le informazioni, manuale, tutorial, informazioni sulla migrazione al nuovo applicativo, sono pubblicate sulla pagina web dedicata alla formazione.

Il portale JOBTIME è stato aperto a tutto il personale ed è stata avviata la sperimentazione, in utilizzo parallelo con ISED fino al 1 luglio 2021.

Tra agosto e settembre 2021 il sistema dovrebbe andare gradualmente a regime. La maggior parte delle causali potrà essere inserita da portale. Per alcune causali di assenza si continuerà temporaneamente ad utilizzare la modulistica precedente, auspicando un graduale abbandono di questa modulistica via via che verrà implementato JOBTIME. Da settembre si può ipotizzare l'abbandono della figura intermedia del referente delle presenze.

| Azioni concordate |

- Sperimentazione del nuovo strumento per piano attività (PA)
- Revisione mappature in ottica di semplificazione anche per aree e centri
- Rilevazione dei fabbisogni formativi
- Piano di formazione in linea con le azioni del piano integrato
- Monitoraggio continuativo
- Rilascio del portale JobTime