



*Il Segretario Generale*

Roma, 22 ottobre 2021

## **RIUNIONE FUNZIONE PUBBLICA LINEE GUIDA LAVORO AGILE**

Apprezziamo la convocazione per questa riunione, sicuramente però tardiva rispetto al rientro in presenza dei lavoratori il 15 ottobre, rispetto ai tavoli in essere in ARAN per i rinnovi contrattuali.

Apprezziamo come detto l'iniziativa, di lavoro agile se ne è parlato in diverse occasioni e con diversi interlocutori istituzionali lo scorso anno. Il 25 settembre 2020 nel corso di una riunione con il Ministro del Lavoro la CONFEDIR aveva riaffermato la richiesta, già avanzata a Funzione Pubblica di **un quadro/cornice di carattere generale** che definisse i principi e gli istituti giuridici applicabili (nell'applicazione dello smart working nella fase emergenziale sono emerse troppe differenziazioni) nonché le tutele per il lavoratore per lasciare spazio poi alla contrattazione nazionale e a quella integrativa, che meglio possono adattarsi alle esigenze dei singoli enti.

La drammatica situazione determinata nel nostro paese a seguito della emergenza COVID 19, ha introdotto in modo rapidissimo un elemento di grande novità nell'attività della maggior parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Ciò ha consentito nell'immediatezza la salvaguardia, elemento fondamentale per la tutela dei dipendenti pubblici, della salute dei lavoratori, ma ha anche fornito la consapevolezza che il lavoro agile non è una realtà impossibile da realizzare e che quindi non ne va limitato al massimo l'utilizzo.

Di primo acchito leggendo il documento inviato si ha la sensazione di una sostanziale sfiducia nei confronti dell'istituto, i contenuti sono scarni e non esaustivi delle diverse problematiche emerse nel corso dell'emergenza sanitaria. Indubbiamente l'esperienza dei mesi appena trascorsi infatti ha messo in evidenza che le regole dello smart working finora applicate vanno riviste. È opportuno un confronto con le parti sociali per individuare le attività che possono essere svolte in maniera agile ed è necessario che nelle linee guida alcuni punti siano sviluppati, altri devono essere inseriti:

- **Il sistema** deve essere indubbiamente **ibrido** presenza in ufficio e smart working alcune ricerche hanno evidenziato che se praticato da molte persone e 2-3 giorni alla settimana **aumenta la produttività. Lavorare in prospettiva e per uno smart working più bilanciato**, è necessario recuperare socializzazione, comunicazione trasversale e identità;
- Deve inoltre essere garantita a chi sarà in smart working la crescita professionale, evitando di passare dalla cultura della presenza fisica a quella della disponibilità permanente. E' noto che l'articolo 20 della Legge 81/2017 indica che il lavoro agile non deve, dal punto di vista retributivo, essere pregiudicato. Si ha infatti diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello applicato in presenza. Dal momento che alcuni incentivi sono attualmente legati alla presenza andrebbero individuati dei nuovi incentivi al fine di premiare produttività ed efficienza in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi (art. 18 della legge).
- Per la realizzazione dello smart working servono risorse. I risparmi che le aziende hanno conseguito con l'applicazione dello smartworking devono essere in parte investiti per i lavoratori (strumenti informatici, digitalizzazione, formazione ed informazione, rimborsi spesa forfettari in sostituzione del buono pasto;) L'estensione delle attività di formazione a tutto il personale (non sono a chi svolge attività in modalità agile), favorirà l'interazione tra le due modalità attuative.
- **Salute e sicurezza** Vanno garantite le tutele del lavoratore quanto ad assicurazione, salubrità e sicurezza elettrica del luogo di lavoro anche fornendo contributi o rimborsi, laddove necessario, per l'adeguamento dei dispositivi informatici nonché la previsione di adeguate pause di lavoro;
- **Controllo dell'attività lavorativa:** i lavoratori art. 4 dello statuto dei lavoratori del 2015 devono essere informati sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e che le informazioni vengano acquisite nel rispetto della privacy per la valutazione a distanza. Vanno inoltre approfondite le migliori modalità per attuare una reale protezione dei dati dal punto di vista informatico,
- **Garantire una maggiore tutela dei lavoratori cosiddetti fragili** per l'accesso allo smart working;
- **Assicurare a tutti i lavoratori la strumentazione tecnologica necessaria**, indipendentemente dalla qualifica del lavoratore e dal tipo di contratto;
- **LINEE GUIDA E PIOA** (PIOA, introdotto dal decreto legge n. 80/2021) destinato ad assorbire i contenuti dei piani organizzativi del lavoro agile (**POLA**) e che, secondo quanto appreso dal comunicato stampa della Funzione Pubblica, *“fornirà a tutte le pubbliche*

*amministrazioni, a partire dal 31 gennaio 2022, uno strumento di semplificazione e di pianificazione delle attività e delle strategie da porre in essere.”* Non sono citati nelle linee guida.

Un chiarimento per riguarda l’art. 1 parte seconda, che cosa si intende per “*accedere alle applicazioni del proprio ente può essere utilizzato esclusivamente la connessione internet fornita dal datore di lavoro?*” Sembra che si possa svolgere il lavoro agile solo in un determinato luogo, contravvenendo l’elemento della flessibilità che caratterizza il lavoro agile.

Infine, si richiede all’art. 6 parte seconda di sostituire “**l’obiettivo di addestrare**” con “**l’obiettivo di formare**” il personale per [..].