



Roma, 25 ottobre 2021  
Prot. n. 391

**LINEE GUIDA IN MATERIA DI LAVORO AGILE  
NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE  
Valutazioni e proposte della CONFEDIR**

Abbiamo apprezzato la convocazione per la riunione avente ad oggetto “*Lo schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche*” tenutasi venerdì 22 ottobre u.s., senza dubbio tardiva sia rispetto al rientro in presenza dei lavoratori il 15 ottobre, sia rispetto ai tavoli in essere in ARAN per i rinnovi contrattuali.

Premesso che di lavoro agile se ne è parlato in diverse occasioni e con diversi interlocutori istituzionali lo scorso anno, è appena il caso di ricordare che, il 25 settembre 2020, nel corso di una riunione con il Ministro del Lavoro, la **CONFEDIR** aveva riaffermato la richiesta, già avanzata in sede di Funzione Pubblica, di comporre **un quadro/cornice di carattere generale** capace di definire da una parte, le *tutele per il lavoratore e, dall'altra*, i principi e gli istituti giuridici lasciati *alla contrattazione nazionale e a quella integrativa, più aderenti, alle esigenze dei singoli enti*.

La drammatica situazione determinata nel nostro Paese a seguito della emergenza COVID 19 ha introdotto in modo rapidissimo **non solo** un elemento di grande novità nell'attività della maggior parte delle Pubbliche Amministrazioni, ma ha costituito anche un elemento fondamentale per la tutela dei dipendenti pubblici.

Ciò ha consentito, nell'immediatezza, la salvaguardia della salute dei lavoratori, rendendoci consapevoli che il lavoro agile non è una realtà impossibile da realizzare e che quindi deve essere utilizzata al meglio.

Ma il documento sottoposto all'attenzione delle Parti sociali genera la sensazione di una sostanziale sfiducia nei confronti dell'istituto, con contenuti 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.

**E' necessario sviluppare nelle *Linee Guida* alcuni punti mentre altri dovranno essere inseriti:**

- **il sistema** deve essere indubbiamente **ibrido** con presenze equilibrate in ufficio e smart working. Alcune ricerche hanno evidenziato un aumento della produttività se praticato da molte persone e per almeno 2-3 giorni alla settimana. **Per uno smart working più bilanciato** è necessario recuperare socializzazione, comunicazione trasversale e identità e **lavoro in prospettiva;**
- deve inoltre essere garantita a chi sarà collocato in smart working **la crescita professionale**, evitando di passare dalla cultura della presenza fisica a quella della disponibilità permanente. L'articolo 20 della Legge 81/2017 prevede che il lavoro agile non pregiudichi la retribuzione e garantisce un trattamento economico non inferiore a quello applicato in presenza. Dal momento che alcuni incentivi sono attualmente legati alla presenza è necessario individuare 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 smart working devono essere investiti per i lavoratori (*ad es. i rimborsi spesa forfettari in sostituzione del buono pasto*); **in parte per strumenti informatici, digitalizzazione, formazione ed informazione**;
- **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. E' necessario garantire ***una maggiore tutela dei lavoratori cosiddetti fragili*** per l'accesso allo smart working;
- **controllo dell'attività lavorativa**: i lavoratori (art. 4 dello Statuto dei Lavoratori del 2015) devono essere informati sulle modalità d'uso degli strumenti di effettuazione dei controlli a

distanza nel rispetto della privacy. Vanno inoltre approfondite le modalità per attuare una reale protezione dei dati dal punto di vista informatico;

- **linee guida e Piao** (PIAO, 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.

**Art 1 parte seconda** è necessario chiarire che cosa si intende *per accedere alle applicazioni del proprio ente può essere utilizzato esclusivamente la connessione internet fornita dal datore di lavoro?* Sembrerebbe che si possa svolgere il lavoro agile solo in un determinato luogo, contravvenendo l’elemento della flessibilità che caratterizza il lavoro agile.

**Art 2 lett b** - un’adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque anche senza la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza.

**Art 2 lett g** - ~~il prevalente~~ lo svolgimento in presenza, anche non prevalente, della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;

**Art 4 comma 2.** *In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall’accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.*

Al fine di evitare utilizzi impropri o abusi del diritto di recesso valutare se sia il caso di precisare, anche in altra sede, cosa significhi “**giustificato motivo**”.

**Art. 5 comma 2.** *In ogni caso deve essere individuata una fascia di inoperabilità (disconnessione) - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all’art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto.*

**La fascia di 11 ore è insufficiente. È necessario aumentarla.**

*Art. 5 comma 5 Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.*

Il rientro in servizio ~~non~~ comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Vanno specificate le sopravvenute esigenze di servizio e recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Richiesta all'*art. 6 parte seconda* sostituire *l'obiettivo di addestrare* con le iniziative di cui al punto 1 dovranno perseguire **l'obiettivo di formare** il personale per...