



LAVORO AGILE

NO A NUOVE LEGGI – CONTINUIAMO CON APPLICAZIONE AGILE E PERFEZIONIAMO!

All'esito della riunione dello scorso 10 settembre si rende il presente contributo volto ad individuare forme e contenuti della disciplina del lavoro agile, a partire dall'attuale fase emergenziale.

Preliminarmente, si ribadisce la **non necessità dello strumento legislativo per disciplinare il lavoro agile**. Le norme di riferimento ci sono ed è piuttosto necessaria l'applicazione delle stesse.

**non servono
altre leggi**

Il quadro normativo dettato dalla Legge n. 124/2015, dalla Legge 81/2017, dall'art. 87 D.L. 18/20, conv. in Legge 27/20, e dall'art. 263 D.L. 34/2020 (cd. decreto rilancio), come convertito e modificato, oltre che dalle norme emanate negli ultimi mesi, consente di disegnare **una cornice complessiva unitaria che delinei i principi generali propri del lavoro agile** con strumenti diversi da ulteriori interventi legislativi che rischiano oggi di burocratizzare e irrigidire il lavoro agile frustrandone le potenzialità.

Per contro, idonei a dare una spinta operativa alla diffusione e consolidamento dello smartworking sono gli **strumenti di normazione di secondo livello**, regolamentare e amministrativa da un lato (direttive, linee guida, circolari, decreti) e **la contrattazione collettiva nazionale ed integrativa dall'altro**. Si potranno in tali sedi disciplinare gli aspetti sia macro organizzativi che di dettaglio, tarati su specifici settori e realtà e di diritti e tutele del lavoro agile.

**strumenti
normativi di II
livello e
contrattazione**

Già si registrano, a legislazione vigente, in diverse grandi aziende del settore privato, accordi sindacali e applicazioni condivise con il personale per rapide e produttive riorganizzazioni, per cui **la realtà dimostra che interventi normativi finalizzati a dare spazio alla contrattazione collettiva non sono affatto necessari**.

Occorrerà semmai concentrare l'attenzione su **dati, risultati, obiettivi, miglioramenti e criticità rilevati nel periodo di smartworking emergenziale**. Da qui, imprese e PA devono partire per perfezionare la regolamentazione e l'attuazione.

In ogni caso, nel caso dovesse essere prevista la formazione di tavoli sul lavoro agile finalizzati all'eventuale emissione o modifica di leggi, dato che coinvolgerebbero lavoro privato e pubblico (e servizi ai cittadini), è necessario che si tratti di **Tavolo congiunto interministeriale di Ministro del lavoro e Ministro per la PA (eventualmente anche Ministro per l'innovazione)**.

**Tavolo congiunto
Min. Lavoro e
Min. PA per
innovazione su
lavoro agile**

Tanto premesso su metodo e strumento, riteniamo opportuno richiamare l'attenzione sull'urgenza di adottare provvedimenti che salvaguardino l'efficacia del **lavoro agile quale misura di prevenzione e contenimento del contagio da COVID-19**.

**Lavoro agile: misura di contenimento del contagio.
Lo smartworking punto di riferimento su cui
rimodellare la PA e non il contrario.**

L'emergenza sanitaria vissuta negli scorsi mesi ha dato l'opportunità di mettere finalmente in atto lo strumento del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative nella Pubblica Amministrazione consentendo alla macchina pubblica di funzionare e di contribuire al contenimento del contagio evitando il lavoro in presenza, con conseguente carico del trasporto pubblico e privato.

L'attuale situazione epidemiologica non solo ha comportato la proroga dello stato di emergenza (D.L. 30 luglio 2020 n. 83), ma con il DPCM 7 settembre 2020 ("*Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge 25 marzo 2020 n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19...*") sono state prorogate le misure urgenti di contenimento del contagio, comprese quelle relative al trasporto pubblico.

In tale quadro epidemiologico, in cui sono state confermate tutte le misure di contenimento del contagio correlate al distanziamento fisico - comprese quelle relative ai servizi di trasporto pubblico, a maggior ragione con la riapertura delle scuole-, **il lavoro agile rimane la misura primaria e di fatto più efficace per consentire il distanziamento e**

**lavoro agile:
misura di
distanziamento**

la continuazione dello svolgimento delle attività lavorative in sicurezza.

Occorre quindi **evitare interpretazioni e applicazioni dell'art. 263 d.l. 34/2020 (c.d. Decreto rilancio)**, anche alla luce dell'ultima modifica ad opera del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76 (cd. Decreto semplificazioni) nel testo licenziato dal Parlamento lo scorso 10 settembre in sede di conversione, **avulse, se non in contrasto, dal contesto epidemiologico e dal rispetto delle misure di sicurezza sul lavoro**, poste quale condizione imprescindibile per la ripresa del lavoro in presenza dalla circolare del Ministro PA n. 3/2020.

corretta
applicazione
delle norme

In sostanza, è urgente che il **Ministro PA dia indicazioni** alle amministrazioni con strumenti agili quali **linee guida, direttive, decreti ministeriali**, esercitando con lo strumento più immediato e agile le prerogative che lo stesso art. 263 riserva al Ministro (*“in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, possono essere stabilite modalità organizzative e fissati principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi”*) per una convinta e necessaria continuazione della modalità di lavoro agile quale strumento primario di contenimento del contagio.

Al contempo, occorre **perfezionare le modalità di lavoro partendo dai dati, dai risultati, dalle criticità, dalle migliori pratiche risultati dalle mappature e dai monitoraggi effettuati sul lavoro agile in emergenza** (come indicato nella circolare n. 3/2020) e da lì PA e imprese spingere per la digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi e perfezionamento della regolamentazione e dell'applicazione del lavoro agile.

analisi di dati,
risultati, criticità,
migliori pratiche

Si potrà così delineare una cornice complessiva della disciplina del lavoro agile che affronti **preliminarmente la digitalizzazione delle attività** funzionale alla modernizzazione delle condizioni e della qualità del lavoro e a migliori servizi per cittadini e imprese.

digitalizzazione
delle attività

Organizzazione del lavoro nelle PA con più riconoscimento alla percezione da parte del personale e più valore a cittadini ed imprese

Partendo dalla constatazione che l'attuale organizzazione del lavoro non consente di rispettare le attese e rispondere alle domande e ai servizi richiesti da cittadini e imprese o da altre Amministrazioni, **per**

migliorare i servizi riteniamo che il lavoro agile debba essere strumento per conseguire:

Interoperabilità e interconnessioni tra le diverse amministrazioni, con la digitalizzazione si può ovviare alla parcellizzazione del lavoro tra le singole amministrazioni, oggi spesso operanti come monadi a sé stanti. Occorre passare da modelli verticali separati a modalità di lavoro orizzontali inter-Enti e istituzioni anche per rendere più fluidi i rapporti centro/territorio *che hanno creato i noti cortocircuiti anche in periodo emergenziale*. A tal fine, un parametro di individuazione e **valutazione degli obiettivi** può essere proprio la capacità di collaborazione e la **interfunzionalità** della Struttura con gli altri Enti con i quali è chiamata a relazionarsi e rispetto alle quali espleta un servizio. Il tema dell'interazione tra le pubbliche amministrazioni è, infatti, uno dei nodi di possibili rallentamenti e freni all'azione amministrativa. Fare **dell'efficacia delle risposte inter-enti** uno dei punti di verifica del raggiungimento degli obiettivi può consentire una sistematica e plurilaterale **partecipazione reciproca alla effettività e funzionalità degli stessi**.

interoperabilità e interconnessioni tra le diverse amministrazioni

Prossimità al territorio Ridurre la distanza tra PA e cittadini significa anche garantire la prossimità dei servizi e dei centri decisionali rispetto al cittadino e all'impresa. In quest'ottica, il lavoro per obiettivi impone l'introduzione di forme di **valutazione delle attività che garantiscano la valorizzazione della percezione della loro efficacia da parte di cittadini e imprese, riferite a singoli territori, settori e singoli ambiti di intervento**.

prossimità al territorio – spazio a percezione dei servizi da parte di cittadini e imprese

In questo quadro di valutazione di obiettivi di Enti, strutture e uffici, si andrà meglio a calibrare la **valutazione dei singoli**, per i quali ai sensori indicati si possono affiancare sensori e indicatori interni, introducendo meccanismi innovativi di valutazione: prevedere l'apporto o il parere dei colleghi del candidato a posti dirigenziali o di coordinamento con competenze equipollenti che si esprimano sul criterio delle capacità organizzativo relazionali, dunque di leadership (cosiddetta *autorevolezza percepita*). Il lavoro agile, infatti, impone un ripensamento anche delle caratteristiche di leadership.

valutazione partecipata anche dei singoli

Sintetizzando, il lavoro agile è occasione per:

- trasparenza, semplificazione e tempestività delle risposte a cittadini e imprese;
- **rigenerazione di competenze pubbliche deburocratizzanti;**
- lavoro per obiettivi individuati in modalità partecipata con i lavoratori e OOSS;

vantaggi

- qualità e non solo quantità degli obiettivi indicati anche con riferimento a strutture e territori;
- formazione per sviluppare e promuovere motivazione all’iniziativa autonoma e a nuove figure di **leadership partecipata** in grado di condividere, coinvolgere e motivare **il lavoro in team**;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi che punti a integrare la soddisfazione per il servizio **sia all’esterno (utenza)** che all’interno della singola amministrazione e delle amministrazioni collegate.

E’ essenziale, dunque, utilizzare subito gli esiti il **monitoraggio ministeriale** relativo sia alla **mappatura** di tutte le attività che possono essere svolte in smart working (o di quelle non svolte in smartworking) sia degli **obiettivi** raggiunti e delle criticità del lavoro agile prima e durante l’emergenza in modo da orientare interventi di miglioramento e digitalizzazione e modernizzazione delle attività pubbliche.

esiti monitoraggi per orientare e perfezionare

SECONDA FASE

DIRITTI E TUTELE

Così come la cornice organizzativa complessiva può essere delineata dagli strumenti agili sopra indicati, **la sede della disciplina dei diritti e delle tutele nella nuova organizzazione del lavoro è quella della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.**

competenza contrattazione collettiva

Le linee di indirizzo comuni e generali a tutte le PA e a tutto il lavoro pubblico potranno essere poi adattate dalla contrattazione collettiva delle singole aree e comparti.

Secondo quanto rilevato da una ricerca condotta dall’Agenzia Europea Eurofound e dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro¹, l’utilizzo della strumentazione tecnologica comporta un aumento del numero di ore (c. d. *overworking*) dedicate allo svolgimento della prestazione lavorativa, in quanto il suo impiego permette di continuare ad operare anche oltre il normale orario di lavoro, nonché al di fuori dei locali aziendali.

L’utilizzo dei *devices* elettronici determina, inoltre, uno stato di rintracciabilità costante, che provoca un allentamento dei confini tra la sfera lavorativa e quella personale (c. d. *“time porosity”*).

¹ Eurofound-Ilo, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, in www.eurofound.europa.eu.

È necessario chiarire che il rispetto del diritto al riposo e dei tempi di disconnessione non passa solo attraverso l'adozione di misure tecniche atte ad impedire che il lavoratore venga contattato h24, ma anche attraverso la formazione degli attori coinvolti, finalizzata all'acquisizione della consapevolezza di reciproche funzioni e limiti.

Si ritiene essenziale che siano previsti:

- **sorveglianza sanitaria** e tutela anche per il lavoratore smart;
- **formazione** sull'adeguatezza della postazione di lavoro secondo i criteri di tutela del lavoro e disponibilità del datore alla consulenza;
- **diritto ad una postazione fissa** presso il datore di lavoro anche condivisa con un altro collega a seconda della tipologia dell'attività lavorativa;
- **diritto ad avere *devices* dedicati**, messi a disposizione della singola PA o del singolo datore di lavoro, al fine di evitare l'utilizzo di connessioni internet / *devices* familiari;
- **diritto alla disconnessione** generalmente disciplinato come diritto a non ricevere comunicazioni via email o altra modalità a distanza nelle ore serali/notturne tra interni all'organizzazione;
- **diritto a non superare i limiti di legge di orario di lavoro settimanale**; un intervento normativo sarà ipotizzabile per adeguarsi alla disciplina comunitaria, quando interverrà, anche su sollecitazione dei Governi all'esito dell'esperienza acquisita nel periodo emergenziale.
- **diritto a rimborso forfettario delle spese sostenute dallo smart worker** che potrà essere finanziato dai risparmi di gestione derivanti dai minori costi sostenuti dall'Ente (per manutenzione ordinaria, consumi diretti e indiretti).

Diritti e Tutele

Roma, 15 settembre 2020

Tiziana Cignarelli
SEGR. GENERALE CODIRP