

IL LAVORO AGILE

Di Arturo Bianco

Tutte le pubbliche amministrazioni, entro il prossimo 31 gennaio dovranno approvare il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), che costituisce una sezione del piano delle performance e che dovrà essere aggiornato con cadenza annuale. Intanto, fino al 31 dicembre le PA, nell'ambito della attuale fase di emergenza, dovranno attivare il lavoro agile per non oltre la metà dei propri dipendenti. Siamo quindi in presenza della necessità per tutti i soggetti pubblici di dedicare la massima attenzione alla introduzione del lavoro agile.

IL COMMENTO

La utilità di disciplinare a livello legislativo le disposizioni sul lavoro agile è molto discutibile: in senso contrario basta citare il prof. Pietro Ichino: la codificazione determina infatti un irrigidimento che cozza con la ampia flessibilità che deve caratterizzare questo istituto.

E' sicuramente evidente la scelta legislativa di scommettere in misura assai elevata sulla diffusione del lavoro agile o smart working nelle PA. E' questo un istituto disciplinato dalla legge n. 124/2015, cd Madia, e dalla legge n. 81/2017 che, fino alla condizione di emergenza sanitaria da COVID 19, è stato utilizzato in misura assai ridotta, ben al di sotto della soglia del 10% dei richiedenti prevista dal legislatore. E che, invece, ha avuto un vero e proprio boom di adesioni nel 2020 a seguito della esplosione della condizione di emergenza prima ricordata.

LA NOZIONE ED IL QUADRO LEGISLATIVO

Occorre ricordare che le principali disposizioni che disciplinano il lavoro agile o smartworking sono le seguenti:

- Legge 81/2017 (articoli da 18 a 24) e smi;
- Legge n. 124/2015 (articolo 14) e smi, come modificato da ultimo dalla conversione del DL 76/2020, con in particolare la previsione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Direttiva Funzione Pubblica n. 3/2017
- D.lgs. n. 82/2015 e smi (cd codice amministrazione digitale) (in particolare articoli 12 e 14).

Per la definizione del lavoro agile occorre fare riferimento alla seguente nozione: siamo in presenza di una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa». E' del tutto evidente che il lavoro agile ingloba il telelavoro, ma non coincide con esso. Infatti il telelavoro è una modalità organizzativa che prevede il lavoro a distanza, sia dal domicilio del dipendente sia da altre postazioni di lavoro, ma il lavoro agile prevede anche una ampia flessibilità nell'orario di lavoro e nelle modalità organizzative.

LE SCELTE ORGANIZZATIVE

Occorre sottolineare che la introduzione del lavoro agile impone un insieme coordinato di importanti scelte organizzative. In primo luogo si deve ricordare la centralità della collaborazione e della comunicazione aperta ed emergente, fattori che diventano i principali strumento di coordinamento. Ed ancora un suo presupposto è costituito dalla maggiore efficacia nel consentire lo scambio di flussi informativi. Vanno sottolineate inoltre la maggiore responsabilizzazione dei dipendenti e la valorizzazione della loro autonomia

che si determinano come effetto direttamente collaterale, radicali modifiche al modo di svolgimento delle competenze dirigenziali.

Il cuore delle scelte che devono essere fatte dalle singole amministrazioni, e per esse da parte dei dirigenti, è costituito dalla necessità di dare corso preventivamente alla assegnazione da parte dei dirigenti e dei responsabili di obiettivi e/o piano di lavoro ai propri collaboratori. Inutile sottolineare che essi devono essere misurabili, sulla falsariga di quanto previsto per gli obiettivi cui si collegano le valutazioni e la erogazione delle indennità legate alla performance.

Strettamente connesso è il monitoraggio, che deve essere effettuato a cadenze predeterminate e comunicate preventivamente, sull'effettivo svolgimento delle attività connesse ai piani di lavoro. E' opportuno che tale monitoraggio riguardi periodicamente anche gli effetti che la introduzione del lavoro agile o smartworking consentono di realizzare, con particolare riferimento all'interesse dell'ente.

LE REGOLE APPLICABILI

Nel lavoro agile occorre dare applicazione alle seguenti disposizioni: in via ordinaria la dotazione di attrezzature è a carico della PA, mentre si deve ricordare che nel lavoro agile in fase di emergenza ciò non è indispensabile ed il dipendente può utilizzare ordinariamente la propria attrezzatura informatica. Condizione insuperabile per potere dare corso alla applicazione di queste disposizioni è costituito dalla stipula di un accordo scritto tra dipendenti e PA con la indicazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Occorre disciplinare il cd diritto alla disconnessione, cioè il diritto del dipendente a non ricevere mail, telefonate, whatsapp o quant'altro da parte dell'amministrazione entro uno specifico arco temporale. Si deve definire la durata dell'accordo, quindi l'arco temporale di applicazione, che può anche essere a tempo indeterminato. E, elemento strettamente connesso, si deve dare applicazione anche alla definizione delle modalità di recesso da parte di una dei soggetti che hanno sottoscritto la intesa, cioè il dipendente o l'ente. Al lavoratore deve essere garantita una assoluta e parità di trattamento economico e giuridico rispetto al personale che svolge la sua prestazione con modalità ordinarie. In tale ambito va compresa anche la partecipazione alle progressioni verticali. Il dipendente ha diritto all'apprendimento permanente ed alla sua certificazione da parte dell'ente. Si deve dettare la disciplina degli aspetti legati alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro, a partire dalla informativa sulla loro tutela che deve essere definita da parte dell'ente e consegnata al dipendente. Non vi sono ragioni di sorta per dubitare della integrale applicazione di queste disposizioni anche al personale assunto a tempo determinato e, a parere di chi scrive, le stesse possono essere utilizzate anche per il personale somministrato.

GLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Quanto all'applicazione delle regole dettate dal CCNL si deve fare riferimento alle seguenti indicazioni:

- Non compatibilità con il lavoro straordinario e con i riposi compensativi, per cui questi compensi non possono di norma esser previsti;
- Per la turnazione e la reperibilità occorre dare una risposta caso per caso, quindi basata sulle necessità connesse direttamente alla erogazione del servizio alla cittadinanza;
- Per la indennità per le condizioni di lavoro, analogamente alla incentivazione della turnazione e della reperibilità, si suggerisce di adottare scelte caso per caso, sempre collegate alla fattispecie concreta;
- Questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non sembra essere compatibile con il buono pasto, anche se per alcuni interpreti siamo in presenza di

una scelta che si deve considerare rimessa alla autonomia ed alla valutazione discrezionale da parte dello stesso ente;

- Per il parere Aran 3297/2020, il lavoro agile deve essere considerato compatibile con la fruizione dei permessi orari disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21.5.2018 (ragioni personali, visite mediche, brevi o a recupero etc).
- Occorre definire nella intesa le modalità di recupero dell'eventuale debito orario che il dipendente ha maturato;
- Si deve ricordare che in capo al dipendente matura il vincolo della pausa nel caso di lavoro che ecceda le 6 ore consecutive, per come previsto in termini generali dal citato CCNL 21.5.2018;
- In capo ai dipendenti in lavoro agile maturano gli stessi vincoli legati alla corretta applicazione delle disposizioni dettate per la malattia, sia con riferimento al taglio del salario accessorio per i primi 10 giorni di ogni episodio, sia per gli aspetti legati alla cd maturazione del comports ed alla disciplina dei suoi effetti;
- In capo ai dipendenti in lavoro agile maturano gli stessi vincoli legati alla corretta applicazione delle disposizioni dettate per le ferie sempre dal citato CCNL 21.5.2018.