

TAVOLO DI CONFRONTO SUL LAVORO AGILE

Le Confederazioni CGS e CSE presentano alla Ministra Dadone le loro valutazioni e proposte

Nei giorni scorsi le Confederazioni CGS e CSE hanno presentato congiuntamente alla Ministra per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone l'allegato documento nel quale evidenziano valutazioni e proposte in merito al confronto avviato in questi mesi a Palazzo Vidoni sul lavoro agile, così come richiesto dalla stessa Ministra.

Nel rimandarvi alla lettura dell'articolato sottolineiamo come lo stesso affronta diversi aspetti e non si limita a definire unicamente quelle che dovrebbero essere le proposte per il decollo del lavoro agile a regime.

La situazione attuale, infatti, è purtroppo caratterizzata ancora da una evidenza epidemiologica, nazionale e internazionale, assolutamente preoccupante e quindi è necessario affrontare questi mesi con la dovuta attenzione, utilizzando ancora le modalità straordinarie del lavoro agile o da remoto, come fattore di prevenzione del contagio.

Le fughe in avanti di troppe Amministrazioni, dovute ad un'interpretazione letterale e molto spesso restrittiva del comma 263 del Decreto rilancio, tra l'altro adottato in una fase che sembrava diversa dal punto di vista del diffondersi del Covid 19, con il rientro in presenza della stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori, spesso senza le dovute attenzioni neanche dei cosiddetti lavoratori fragili, comporta a nostro parere, la necessità di una modifica del quadro normativo o comunque di direttive precise da parte della Ministra Dadone.

La scansione temporale prevista dal comma 263 (cessazione del lavoro agile come modalità di svolgimento ordinario della prestazione dal 15 settembre 2020 e lavoro agile per il 50 per cento del personale impiegabile nelle attività cosiddette "smartabili" fino al 31 dicembre 2020) **deve essere riorientata, e correlata all'andamento epidemiologico, con particolare riferimento anche all'apertura delle scuole, attese le ricadute che si stanno già avendo, in particolare per i genitori con figli minori di 14 anni, sia per le chiusure degli Istituti che per gli orari diversificati e i turni di lezione.**

Così come vanno definite meglio, ed in modo più flessibile e semplice, le misure di prevenzione per i lavoratori fragili, meritevoli di una maggiore attenzione sanitaria quanto più aumenta la presenza nei luoghi di lavoro e nei mezzi pubblici.

Per quanto concerne invece gli aspetti a regime il documento parte dal presupposto che, per far decollare veramente questa nuova modalità di articolazione della prestazione

lavorativa, è necessario un vero cambio di paradigma, che modifichi l'organizzazione degli Uffici e del lavoro, rafforzi la capacità tecnologica delle Amministrazioni, superi il gap infrastrutturale delle reti, aumenti la dotazione degli apparati informatici, implementi la digitalizzazione dei processi, la creazione e l'interoperabilità delle banche dati, renda fruibili da remoto a cittadini, imprese e addetti la totalità dei servizi e delle prestazioni rese dalle Pubbliche Amministrazioni.

E' di tutta evidenza che l'adozione del lavoro agile produrrà a regime notevoli ricadute anche sul rapporto di lavoro; andranno quindi rivisti e riscritti numerosi istituti, compresi quello relativo all'articolazione dell'orario di lavoro e alle sue modalità di rilevazione, il riconoscimento del diritto alla disconnessione, le nuove modalità di individuazione del luogo di svolgimento della prestazione e le condizioni tecnologiche di base per lavorare (pc, connessione, telefono).

Così come andranno ridefinite le modalità di riconoscimento del salario di produttività e dei buoni pasto, i sistemi di valutazione, il riconoscimento dei permessi e tutte le garanzie contrattuali relative al rapporto di lavoro.

Ma il punto centrale, che spesso viene sottaciuto o non affrontato con la dovuta attenzione, è quello del **nuovo ordinamento professionale**.

Il lavoro agile a regime comporta certamente nuovi livelli di responsabilità e di autonomia connessi alla lavorazione di intere fasi del processo, oggi disarticolato in più fasi, di scelte da adottare in tempo reale, oggi invece centralizzate burocraticamente e di competenza del vertice della piramide gerarchica.

Per fare questo è necessario individuare nuovi profili e una diversa articolazione delle attuali aree professionali, riaprire con decisione le carriere, oggi ingessate da inaccettabili vincoli normativi riconoscendo le tante professionalità presenti nei nostri Uffici, procedere ad una stagione di formazione dedicata e diffusa, incrementare gli organici con assunzioni mirate nei settori strategici e per le professionalità necessarie.

E' necessario quindi un quadro organico di azioni e misure, che preveda l'utilizzo coerente dei diversi strumenti necessari (da quello normativo a quello regolamentare, a quello contrattuale.

In questo ambito un Accordo quadro del Governo con le Organizzazioni sindacali e le parti sociali appare a nostro parere la cornice indispensabile per permettere finalmente il decollo del lavoro agile e allo stesso tempo una vera modernizzazione delle nostre Amministrazione. Che è quello che da tempo ci chiede il Paese tutto.

Infine, occorre anche ricordare che l'art. 263 della legge 77/2020 prevede che "... entro il 31 gennaio 2020, le Amministrazione Pubbliche rendono, sentite le Organizzazioni Sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)", che dovrà recare le modalità attuative del lavoro agile, per le cui attività è previsto che "almeno il 60% dei dipendenti

possa avvalersene”, e che dovrà al contempo definire “le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti”.

Tenuto conto che il 31 gennaio non è poi così lontano, e considerate altresì l'importanza della predetta scadenza e l'attesa e l'interesse che suscita nei colleghi, invitiamo i nostri Coordinamenti Nazionali a seguire con grande attenzione questa partita sollecitando le Amministrazioni ad aprire da subito i confronti con le Parti sindacali.

A cura della Federazione FLP



Sede Legale: Via Piave, 61 – 00187 Roma
Sede Operativa: Via Aniene, 14 – 00198 Roma

The logo for CGS (Confederazione Generale Sindacale) features a stylized 'S' in blue and yellow, followed by the letters 'CGS' in a bold, blue, sans-serif font. Below it, the full name 'CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE' is written in a smaller, blue, sans-serif font.



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE



PREMESSA

L'evidenza epidemiologica dimostra come la fase emergenziale non sia affatto superata.

L'apertura delle scuole e l'approssimarsi della stagione autunnale comporta la necessità di tenere alta l'attenzione e la prevenzione, evitando fughe in avanti che potrebbero avere effetti molto pericolosi per la salute nazionale.

E' quindi necessario, prima di affrontare le pur importanti tematiche relative all'implementazione e alla regolamentazione delle forme di lavoro agile a regime, intervenire sul quadro normativo come delineato dall'articolo 263 del DL rilancio, che a tutt'oggi appare assolutamente inadeguato a gestire il periodo 15 settembre – 31 dicembre 2020.

Una norma approvata frettolosamente nel mese di luglio sulla base di una colpevole campagna di stampa mediatica che, considerando erroneamente conclusa la fase emergenziale, ha dettato norme rigide sul rientro in presenza negli uffici, provocando in questi giorni notevoli problemi applicativi e rientri generalizzati.

Siamo consapevoli che il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, adottato per fronteggiare la pandemia, in una situazione di assoluta arretratezza previgente su tale istituto, è stato di fatto un lavoro da remoto, svolto in gran parte con le dotazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e con modelli organizzativi e lavorativi che nulla hanno a che vedere con le forme di lavoro agile come dovrebbero essere intese a regime.

Ma numerose sono state comunque le esperienze positive, non solo nella capacità comunque di erogare servizi e prestazioni a cittadini e imprese, quanto anche a limitare l'estendersi della pandemia e a produrre notevoli vantaggi nel campo della conciliazione vita - lavoro. E questo nonostante i comportamenti che non pochi Enti e Amministrazioni hanno posto in essere e le resistenze messe in campo, che hanno determinato ulteriori problemi e reso più complicato il quadro di situazione.

Pur tuttavia, il sistema ha complessivamente retto bene alla difficilissima prova, come la Ministra ha peraltro più volte evidenziato, e anche per questo riteniamo che non può esserci un abbandono tout court dell'esperienza passata e che le scelte per dotare il nostro Paese di un quadro normativo e contrattuale idoneo a implementare il lavoro agile a regime, oggetto del confronto di questi giorni a palazzo Vidoni, debbano tenere conto di queste esperienze, accompagnando gradualmente e progressivamente tale passaggio.

Chiediamo quindi che si dia corso all'approvazione urgente di una norma, o come previsto dallo stesso Decreto rilancio, a uno o più Decreti del Ministro della Pubblica Amministrazione che:

- superino le rigidità delle percentuali massime **"50"** oggi previste per l'impiego del personale in attività smartabili introducendo a tal proposito significativi elementi di flessibilità, del tipo **"almeno il 50%";**



- chiariscano che le tutele per i lavoratori fragili, attesa la loro natura preventiva, **sono a prescindere dall'attività svolta** e non rientrano nelle percentuali previste;
- **prevedano il riconoscimento del lavoro agile per i genitori con figli minori fino a 14 anni** in considerazione che l'apertura delle scuole, con gli orari differenziati in via di adozione e le misure previste in caso di positività, porteranno comunque prevedibilmente alla necessità di accudimento domiciliare in caso di didattica a distanza.

Situazioni che non potranno essere gestite solo con le turnazioni e l'adozione di maggiori flessibilità dell'orario di lavoro.

Fatta questa premessa, che è necessaria in quanto, come dicevamo, il quadro generale e l'evidenza epidemiologica sono diverse da quando a fine luglio si sono poste le basi per l'apertura del confronto sul lavoro agile, forniamo di seguito alcune prime riflessioni e proposte sul prosieguo degli incontri in merito al lavoro agile a regime.

ASPETTI ORGANIZZATIVI PROCEDURALI PROFESSIONALI

Partiamo da una considerazione iniziale: in questi mesi abbiamo potuto verificare direttamente come in molte amministrazioni sia fortemente radicata ancora la visione estremamente negativa e riduttiva dello strumento del lavoro agile, e di come parte della dirigenza generale auspichi un "pieno ritorno al passato" cancellando con un colpo di spugna quanto di buono emerso in questo periodo emergenziale. Riscontriamo che le motivazioni principali continuano ad essere (*come aveva rivelato uno studio di fine 2019 approntato dal Politecnico di Milano*) la percezione che il lavoro agile non sia applicabile alla propria realtà, alla mancanza di consapevolezza dei benefici ottenibili e alla presenza di attività poco digitalizzate, perché vincolate all'utilizzo di documenti cartacei e alla tecnologia inadeguata.

Quindi, per poter implementare efficacemente il lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni è necessario operare su più direttrici.

La prima è sicuramente quella di una vera rivoluzione digitale che passa attraverso **interventi infrastrutturali quali quelli della banda larga su tutto il territorio nazionale**, le **dotazioni informatiche delle Amministrazioni** in termini di numero e di qualità, la **digitalizzazione dei processi** in gran parte ancora cartacei, la **creazione e l'interoperabilità delle banche dati**.

A questo si deve accompagnare **un processo di modifica organizzativa** che adegui gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro.

Bisogna **accorciare i livelli di responsabilità, diminuire l'eccessiva gerarchizzazione delle strutture** che in questi anni è servita solo a permettere il proliferare di ben remunerate posizioni di vertice, ma hanno aumentato i livelli di burocrazia e la deresponsabilizzazione degli addetti.

Bisogna **privilegiare un'organizzazione più orizzontale e meno verticale**, in cui aumentino i livelli di responsabilità, il lavoro per team, in cui si premino le innovazioni e proposte e si valorizzino i tanti talenti presenti.



Occorre coinvolgere il personale pubblico e la dirigenza, aumentandone i profili di managerialità e di capacità di gestire processi e dinamiche organizzative, e più in generale valorizzare pienamente tutto il lavoro pubblico, anche mediante un **sistema di valutazione basato sui risultati e non sugli adempimenti** o sulla mera presenza, **riconoscendo il diritto alla carriera**, costruendo e strutturando percorsi ad hoc, per **permettere di mettersi in gioco e a migliorare il proprio ruolo nell'organizzazione**. Valori oggi del tutto sconosciuti dalla sconsiderata politica di questi decenni basata sulla denigrazione del lavoro pubblico, sul blocco dei salari, delle carriere, dei riconoscimenti professionali.

E' necessario anche **ridisegnare la mappa dei processi lavorativi e le professionalità necessarie**, prevedendo un massiccio inserimento mirato di nuova forza lavoro e la riconversione e la riqualificazione di quella oggi presente, mediante processi di formazione diffusa e permanente, assicurando ai lavoratori pubblici adeguata crescita professionale ed economica e diritto alla carriera.

In tale ambito vanno **ridisegnati i fabbisogni delle Amministrazioni**, le loro articolazioni e le diverse missioni e competenze, **riscritti gli ordinamenti professionali** per adeguarli alle sfide del cambiamento.

Come si vede la nostra proposta non si limita definire alcuni aspetti relativi alla pur importante regolamentazione del rapporto di lavoro, ma si muove in una logica di cambio di paradigma.

Se il passaggio è, come deve essere, dal considerare il lavoro agile non come una semplice opportunità di conciliazione vita - lavoro, ma come una formidabile modalità di innovazione organizzativa e di modernizzazione delle strutture, è indubbio che il quadro di riferimento deve essere a 360 gradi.

Con interventi che siano quindi non solo contrattuali, ma che investano i livelli normativi e regolamentari, sui quali, in fase di predisposizione dei provvedimenti, vogliamo essere coinvolti.

Ecco il perché, a nostro parere è necessario definire un percorso condiviso che impegni le parti nei diversi ambiti di azione, capace di produrre effetti e di informare le diverse future scelte.

Un confronto ovviamente aperto a tutti gli attori, dal Governo alle Confederazioni sindacali, che coinvolga anche le lavoratrici e i lavoratori tutti, i cittadini, le associazioni di rappresentanza delle diverse parti sociali.

ASPETTI CONTRATTUALI

Per quanto concerne gli ambiti più propriamente connessi al rapporto di lavoro è di tutta evidenza che i CCNL di lavoro, scaduti a dicembre 2018 e su cui è necessario aprire da subito il negoziato per il loro rinnovo, dovranno costituire l'occasione per regolamentare alcuni istituti.

Gli atti di indirizzo del Governo all'Aran dovranno a nostro parere fornire specifiche indicazioni in merito alla definizione dei nuovi ordinamenti professionali che dovranno tenere conto di quanto da noi proposto in termini di nuovi profili professionali, di ridefinizione delle aree, di creazione –



in alcuni comparti - di una specifica area dei quadri e delle alte professionalità, di superamento del blocco dei passaggi tra le aree, di formazione diffusa e permanente.

Aspetti questi precipuamente negoziali che sono strettamente legati ai processi di innovazione organizzativa e di decollo del lavoro agile.

Così come vanno ampliati gli spazi di partecipazione e di confronto nelle Amministrazioni, oggi assolutamente asfittici in ossequio ad una visione burocratica, statica e poco inclusiva tipica dell'approccio punitivo e miope degli ultimi anni. Una Pubblica Amministrazione aperta, moderna, inclusiva, digitalizzata non può essere ostaggio di burocrati o governata per leggi.

Ha bisogno di scelte che spesse partono dagli addetti ai lavori, da chi conosce quello che si fa, da chi è in prima linea nel rapporto con i cittadini, e ne coglie direttamente i bisogni e il grado di soddisfacimento.

Con riferimento agli istituti che in prima battuta vanno regolamentati in vista dell'implementazione del lavoro agile sicuramente vi sono quelli **dell'orario di lavoro, della sua articolazione, della sua computazione, e della sua rilevazione, la fascia di contattabilità** e il relativo **diritto alla disconnessione**.

La previsione che la prestazione resa in modalità agile non varia lo status giuridico del lavoratore, la sua posizione all'interno della amministrazione e la sua assegnazione, garantendo che i dipendenti in lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il riconoscimento che la prestazione lavorativa in modalità agile costituisce servizio prestato a tutti gli effetti e che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico, e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno del luogo di lavoro; alla stessa stregua va riconosciuto quindi il **pieno diritto all'erogazione dei buoni pasto**.

Le strumentazioni informatiche dovranno essere fornite dalle Amministrazioni, così come le licenze d'uso, i programmi e le applicazioni software necessari all'attività da svolgersi da remoto. E con esse, dovrà essere affrontata la questione legata **ai ristori/contributi economici** che potranno essere riconosciuti al lavoratore agile per **costi sostenuti all'utilizzo di strumenti di lavoro propri** (in mancanza di quelli non resi disponibili dall'Ente) **e/o per quelli legati ai consumi** (questi ultimi anche in misura forfetaria).

Dovranno essere garantite le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e l'adozione delle necessarie misure di sicurezza su diversi fronti (informatica, privacy; etc.) anche ai fini dell'**accesso alle banche dati**, nonché il ricorso a strumenti, quali i sistemi di videoconferenza e call conference per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro.

Per il personale che svolgerà la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere garantito **il diritto alla fruizione degli istituti previsti dalle disposizioni contrattuali relativamente ad assenze e permessi** (ad esempio i permessi personali o per visite mediche, congedi parentali, permessi ex legge n. 104/1992, ecc.). Così come dovrà essere garantito il diritto a partecipare alle assemblee sindacali in orario di lavoro secondo quanto previsto dai contratti nazionali di lavoro.

