

CCNL FUNZIONI CENTRALI

Le proposte FLP per la regolamentazione del lavoro agile

Nonostante le ripetute esternazioni del Ministro Brunetta, che vorrebbe mettere in soffitta il lavoro agile e oscurare tutti i risultati che in questi mesi di emergenza sanitaria, pur con modalità estemporanee e con i ritardi infrastrutturali di molte Amministrazioni, sono stati raggiunti grazie alla capacità e all'abnegazione di centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori del pubblico impiego, la regolamentazione del lavoro agile costituisce uno dei tasselli più rilevanti ed innovativi di quello che dovrà essere il nuovo Contratto delle Funzioni Centrali.

Di questo ne siamo fortemente convinti, non solo per far decollare finalmente un importante strumento di conciliazione vita lavoro, ma anche per permettere una reale modernizzazione e digitalizzazione delle nostre Amministrazioni, del loro modo di lavorare e di rapportarsi con i cittadini e le imprese.

Lo scenario di riferimento è sicuramente complesso.

I continui dietrofront del Governo, una legge di riferimento che necessita di essere aggiornata (non a caso in queste ore alla Camera sono in discussione numerosi progetti di legge sulla materia), un sistema di relazioni sindacali e di partecipazione asfittico e inadeguato, a causa dei limiti imposti negli anni da una legislazione punitiva, unitamente alle incertezze derivanti nella controparte derivante dalla assoluta novità della regolamentazione di questi istituti all'interno di un CCNL pubblico, rendono anche su questa tematica la strada in salita.

Le proposte della FLP in materia di lavoro agile sono ormai note e su questo da mesi conduciamo una forte iniziativa in tutti i campi, per non disperdere il patrimonio di esperienze e di buone pratiche consolidatosi in questi mesi. Così come sono conosciute le nostre proposte per definire un adeguato impianto contrattuale contenute analiticamente nella piattaforma consegnata ad Aran e Funzione Pubblica e discussa nei mesi scorsi con tutti i lavoratori nel corso di centinaia di assemblee.

Ma ora è giunto il momento di tradurre le proposte in norme contrattuali e, quindi, nel nostro intervento ci siamo confrontati direttamente con la bozza predisposta da Aran, pur consapevoli delle numerose criticità contenute, proponendo punto per punto integrazioni e modifiche, per migliorarne gli aspetti e renderla maggiormente adeguata alle aspettative del personale, ai bisogni delle Amministrazioni e alla necessità, ormai ineludibile, di una

chiarezza applicativa necessaria rispetto ad una situazione attuale, assolutamente disarmonica e confusa.

I punti su cui ci siamo soffermati, individuati analiticamente in un documento predisposto dalla Segreteria generale FLP inviato nella giornata di ieri all'Aran, si muovono lungo più direttrici:

La prima è quella di confermare e conseguentemente assicurare, nell'ambito della predisposizione dei POLA (Piani Organizzativi per i Lavoro Agile) ancora previsti e non cancellati e dei Piani della Performance, l'individuazione di tutte quelle attività che possono essere svolte in smart working allo scopo di evitare il gioco al ribasso delle singole Amministrazioni o peggio ancora iniziative unilaterali, episodiche e discrezionali di singoli Dirigenti rispetto invece ad un'operazione che è precipuamente organizzativa e progettuale.

In tale ambito il confronto con le OO.SS. a livello di contrattazione decentrata è ineludibile, così come il pieno coinvolgimento in tutte le diverse fasi dell'Organismo paritetico per l'Innovazione, a tutt'oggi un oggetto pressoché sconosciuto in molte Amministrazioni.

Questo significa non solo individuare le attività, ma anche le percentuali di personale da collocare in lavoro agile, e le giornate di alternanza tra lavoro in presenza e in smart working. E questo va fatto Amministrazione per Amministrazione.

La norma pur modificata da Brunetta, all'attualità, dispone l'impiego di almeno il 15% di personale adibito ad attività smartabili e quindi da quello partiamo come punto di partenza, e non certo di arrivo; ma poi bisogna anche capire per quanti giorni all'anno tale modalità lavorativa può essere svolta e da chi. E non è certo cosa da poco.

L'altra direttrice riguarda il rapporto tra accordo individuale e regole generali (il primo deve comunque muoversi in un ambito le cui regole sono definite chiaramente per via negoziale), le modalità di effettuazione della prestazione in lavoro agile, con riferimento all'**articolazione dell'orario di lavoro**, le **fasce di contattabilità**, che non possono essere confuse in alcun modo con gli istituti della reperibilità, ma che all'interno dell'orario di lavoro costituiscono i momenti in cui il lavoratore può essere contattato, il **diritto alla disconnessione** che non riguarda ovviamente unicamente la fascia oraria obbligatoria di riposo prevista dal CCNL pari a 11 ore consecutive, ma che deve essere garantito anche con l'utilizzo condiviso delle fasce di contattabilità.

Il lavoro agile è un lavoro per obiettivi, che va misurato sul loro raggiungimento e sulla qualità del lavoro, e non è pensabile introdurre per via contrattuale forme surrettizie meramente di controllo formale della presenza e dell'orario, le cui modalità, ove attivate, dovranno tenere conto delle diverse tipologie lavorative, dei livelli di informatizzazione e di efficienza delle Amministrazioni che oggi, per i ritardi e la miopia della politica e delle classi dirigenti, sono ancora fortemente deficitarie.

Così come la risoluzione dell'accordo individuale, o le modalità di rientro in presenza, anche temporaneo, debbono essere adeguatamente disciplinate, evitando iniziative discrezionali, punitive e non motivate, che potrebbero creare numerosi disagi ove non caratterizzate da un congruo preavviso.

Un ulteriore aspetto è quello delle dotazioni informatiche che debbono essere rese disponibili dalle Amministrazioni. Se nella fase emergenziale, per evitare gli assembramenti ed il contagio, i lavoratori hanno dovuto utilizzare i propri PC, tablet e smartphone, è evidente che una regolamentazione a regime non può prescindere dalla dotazione fornita dalle Amministrazioni, anche al fine di garantire adeguate forme di sicurezza nelle lavorazioni e nella trasmissione dei dati. Così come anche è necessario chiarire che sono a carico delle Amministrazioni anche le utenze utilizzate per i collegamenti.

All'interno della parte relativa alla piena equiparazione del lavoro agile al lavoro in presenza ai fini del diritto alla carriera, alle progressioni economiche, alla percezione del salario accessorio, alla formazione, ai permessi etc etc, abbiamo ribadito la necessità che venga disciplinato, per via contrattuale, il diritto all'erogazione dei buoni pasto per le giornate di lavoro agile.

Infine, in analogia con quanto previsto da alcuni accordi siglati nei mesi scorsi in molti Enti anche di natura Pubblicistica come la Banca d'Italia, o aventi caratteristiche di servizio pubblico come Ente Poste, abbiamo chiesto la previsione della tutela assicurativa obbligatoria per i giorni di lavoro in smart working, e la garanzia del pieno esercizio dei diritti sindacali tra cui a titolo esemplificativo, il diritto alla partecipazione alle assemblee sindacali, l'utilizzo della bacheca e delle strumentazioni elettroniche per la ricezione e l'invio di comunicazioni aventi rilevanza sindacale e relative al rapporto di lavoro.

Al termine della riunione il Presidente dell'Aran Naddeo, nel prendere atto delle proposte formulate e dello stesso documento presentato, si è impegnato a predisporre un nuovo testo sul lavoro agile che verrà inserito all'interno di una prima bozza di CCNL, completa di tutte le parti affrontate in questi mesi, che costituirà oggetto di un esame generale sullo stato di avanzamento dei lavori, sulle differenze che ancora permangono, allo scopo di verificare i singoli istituti e di apportare in quella fase gli ulteriori aggiustamenti necessari.

A tal fine sono state convocate due ulteriori riunioni che si terranno il 22 e il 23 settembre.

A cura della Federazione FLP