



CONVERSIONE DL RILANCIO: NOVITA' LAVORO AGILE!!!

L'Atto Camera 2500 A/R (leggibile in allegato) introduce, all'art. 263, importanti novità in merito al ricorso allo strumento dello *smart working* nella Pubblica Amministrazione, disciplinandone l'applicazione sia nella fase emergenziale che in un futuro non emergenziale. L'articolo 263, al novellato comma 1, ci riporta che alla data del 15 settembre 2020 cesserà l'efficacia dell'art. 87, comma 1, lettera a), il comma che prevedeva il ricorso alla modalità agile per le attività ordinarie. Una percentuale del 50% del personale rimarrà collocato in modalità di S.W. fino al 31 dicembre 2020, ossia la data di cessazione dello stato emergenziale.

Naturalmente ulteriori indicazioni potrebbero essere fornite nel prossimo DPCM, che verrà varato entro il 14 luglio, data in cui cessa la Fase 2, e definirà le **regole della cd Fase 3**. Con misure che saranno confermate e rimodulate in relazione alle esigenze della mutata situazione emergenziale.

Il richiamato articolo 263, evidenzia poi al novello comma 4-bis, come le Amministrazioni da gennaio 2021 potranno collocare in lavoro agile almeno il 60 % del proprio personale, adottando entro il 31 gennaio 2021 un Piano Operativo per il Lavoro Agile (POLA) e senza che il personale, che se ne avvarrà, possa in alcun modo venire penalizzato.

Dalla lettura dell'articolo, emergerebbe una potenziale contraddizione, in quanto nella fase emergenziale la percentuale di personale da collocare in lavoro agile sarebbe del 50% mentre nella fase ordinaria la percentuale diverrebbe maggiore.

E lascia aperti molti dubbi, il leggere, sempre al comma 4- bis, che se il cd POLA non dovesse essere adottato comunque la percentuale di personale da collocare in SW dovrà essere almeno del 30%.

La disposizione in questione regola lo SW emergenziale per tutto il 2020 e forse attende il prossimo decreto sullo SW per poi diventare strutturale dal 2021 in poi, attuando una specifica riforma del lavoro, legata all'articolo 90 dello stesso decreto rilancio. Un disegno di legge che disciplinerà tale modalità di lavoro cercando di coniugare il giusto **equilibrio tra gli obiettivi della PA e i diritti dei lavoratori, garantendo i limiti imprescindibili tra la vita familiare e professionale del lavoratore, assicurando a quest'ultimo** il diritto alla disconnessione.

Ma in attesa di tali ulteriori articolati il novellato comma 4-bis prevede altresì che con decreti successivi il Ministro della Funzione Pubblica possa stabilire aggiuntivi indirizzi operativi per l'organizzazione del lavoro agile e la conciliazione del giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa, anche attraverso il monitoraggio di sondaggi. Introduce inoltre l'istituzione di un Osservatorio nazionale per il lavoro agile.

In uno scenario così in fase di evoluzione forse l'articolo 263 rischia di dare adito a interpretazioni ardite e non uniformi all'interno della PA, e per tale motivo appare

quanto più utile un confronto con le OO.SS. e un'ideale cabina di regia che coordini il percorso da intraprendere e che ci vedrà coinvolti in un futuro ancora non ben definito vista l'incertezza che regna sovrana in vista di un'ipotetica seconda ondata epidemiologica in autunno.

Condividiamo che il lavoro agile debba per forza di cose essere adeguatamente regolamentato con un distinto decreto, confrontandosi nei contenuti con le OO.SS. dato l'impatto economico e giuridico che il lavoro agile ha sul personale e non solo: sottolineiamo infatti che il ricorso al lavoro agile non "conviene" solo al lavoratore, ma rappresenta un cospicuo risparmio per il datore di lavoro.

La modalità agile emergenziale è stata gestita egregiamente, visti i tempi stretti dettati dall'emergenza in questione, ma ora occorre adoperarsi per il personale. Valutare quali strumenti possano essere messi a disposizione del dipendente, capire quante unità possano accedere a questa modalità di lavoro agile. Ci sono aspetti che debbono essere regolamentati in modo congruo per il corretto ricorso al lavoro agile (formazione, informazione, percentuali di adesioni, diritto alla disconnessione, salario accessorio) e che non possono essere assolti dall'Osservatorio citato dall'articolo 263 della norma di conversione del D.L. Rilancio e per questo è essenziale un fattivo confronto con le parti sociali deputate alla tutela dei lavoratori.

Noi siamo pronti!

Roma, 14 luglio 2020

Il Coordinamento