

Nel pubblico impiego spazio al lavoro agile per fragili e caregiver

La direttiva

Il diritto del lavoratore deve coniugarsi con la certezza di assicurare il servizio

Consuelo Ziggiotto

Nella pubblica amministrazione la partita del diritto al lavoro agile dei fragili si è conclusa il 31 dicembre scorso. A fischiarne la fine è stata la mancata proroga della disposizione contenuta nella Legge di Bilancio del 2023 che prevedeva il dovere di garantire lo smart working integrale ai lavoratori fragili, fermo restando l'obbligo di sottoscrizione dell'accordo individuale che risale nel pubblico impiego all'ottobre del 2021. Ciò che preoccupava era l'ostacolo della prevalenza del lavoro reso in presenza su quello a distanza, principio che fa da cintura al modello organizzativo nel pubblico impiego. Il timore era quello di non riuscire più a garantire ai lavoratori fragili la protezione che deriva da un lavoro a distanza integrale.

A rassicurare l'incedere dei dirigenti responsabili è arrivata la direttiva sul lavoro agile di fine anno a firma del ministro Zangrillo che ha aperto le porte allo smart working integrale ai lavoratori che documentano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, per-

sonali e familiari. Il superamento della contingenza pandemica, dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023, la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza da parte delle amministrazioni dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, si legge nella Direttiva, consente di garantire la protezione dei lavoratori in particolari condizioni di salute.

Il diritto del lavoratore fragile sfuma quindi nel dovere dei dirigenti di adoperarsi nell'adozione delle misure organizzative necessarie a garantire questa protezione senza che possa essere ignorato tuttavia, l'impatto che questa quantità di lavoro agile ha sulla continuità e qualità dei servizi pubblici resi. Il tema diventa proprio questo: bilanciare un'apertura che assume la forma di un dovere di salvaguardia dei fragili e dei loro familiari con il dovere di preservare e garantire la continuità e la qualità del servizio pubblico prodotto. Il dovere dei dirigenti rimane quello di adoperarsi nell'adozione delle misure organizzative necessarie che vadano in questo senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali. Il limite della prevalenza della prestazione in presenza è superabile anche nelle ipotesi in cui siano i familiari a trovarsi in situazioni di rischio per la salute, ipotesi non contemplata fino a fine anno scorso.