

Pa, lavoro agile facilitato per particolari necessità

Contrattazione

Il nuovo Ccnl assegna uno spazio importante allo smart working

All'istituto l'onere del supporto nella gestione dei problemi personali

Giampiero Falasca

Con il nuovo contratto collettivo per i dipendenti di Ministeri, Agenzie fiscali ed enti pubblici non economici - la cui ipotesi di accordo è stata firmata lo scorso 6 novembre - lo smart working è destinato ad acquistare uno spazio importante anche nel settore pubblico.

Una scelta impegnativa delle parti stipulanti, che dovrà raccogliere una doppia sfida: consentire un incremento di produttività del lavoro, da un lato, e salvaguardare le necessità degli utenti e dei cittadini, dall'altro. Sfide dall'esito incerto, che potranno essere vinte solo mediante un'applicazione rigorosa di queste norme contrattuali e una valutazione altrettanto rigorosa dei risultati prodotti da questa innovazione.

Il fulcro della nuova disciplina sta nell'articolo 13 del contratto collettivo nazionale, che fissa le linee guida del lavoro agile, definito come uno strumento che ha «natura consensuale e volontaria» ed è consentito a tutti i lavoratori. L'amministrazione può, ovviamente, definire le attività che possono essere effettuate in la-

voro agile, con esclusione dei lavori in turno e di quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Viene previsto, inoltre, l'impegno a carico dell'amministrazione di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità (esigenze di salute, legge 104, eccetera): una previsione molto discutibile, che assegna al lavoro agile un ruolo del tutto improprio di supporto alla gestione di problematiche di vita personale.

Il contratto fissa anche le regole per la gestione della prestazione a livello individuale, stabilendo (articolo 14) due tipologie di fasce orarie.

Nella prima fascia - definita «di contattabilità» - il lavoratore è contattabile sia telefonicamente, sia via mail; tale fascia non può avere durata superiore all'orario medio giorno-

liero di lavoro. Durante tale fascia il lavoratore può richiedere i permessi previsti dalla normativa legale e contrattuale; non è previsto, invece, lo svolgimento di lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e in condizioni di rischio. In questa fascia il buono pasto si matura alle stesse condizioni previste per i lavoratori che svolgono l'attività in presenza. È prevista anche la possibilità di richiamare in servizio il lavoratore che sia in smart working, in presenza di problemi di natura tecnica o informatica (che devono essere segnalate dallo stesso dipendente) e per sopravvenute esigenze di servizio, con un preavviso minimo (il giorno precedente).

Nella seconda fascia - definita «di inoperabilità» - il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Rientrano in questo periodo le 11 ore di riposo consecutivo dovute per legge e il periodo di lavoro notturno tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo. Durante questa fascia si applica, inoltre, il diritto alla disconnessione: non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Varicordato, infine, che il Ccnl disciplina anche il telelavoro come ipotesi separata e distinta (articolo 15), in coerenza con l'impostazione seguita dal legislatore in questi anni, che ha relegato questa fattispecie ai casi dove non c'è la sola alternanza tra ufficio e sedi esterni ma una modificazione stabile del luogo di adempimento della prestazione.

NELL'ACCORDO

La definizione

Nell'articolo 13 del Ccnl per il comparto funzioni centrali il lavoro agile, definito come uno strumento che ha «natura consensuale e volontaria» ed è consentito a tutti i lavoratori

La prestazione

L'articolo 14 fissa due tipologie di fasce orarie: una «di contattabilità» in cui il lavoratore è contattabile sia telefonicamente, sia via mail, e una «di inoperabilità», in cui il lavoratore non può erogare alcuna prestazione