

Roma, 30 novembre 2021

Prot. N. 246/2021/SG

**Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali**

**Ai coordinatori nazionali delle s.a.s.**

**Oggetto: Linee guida sul lavoro agile**

*Care colleghe e cari colleghi,*

Nella giornata di oggi il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha incontrato i rappresentanti delle Confederazioni sindacali per l'illustrazione delle linee guida sul lavoro agile, dopo aver ricevuto i rilievi e le osservazioni formulate nelle scorse settimane. Il Ministro nella sua introduzione ha annunciato che procederà ora all'invio del testo alla Conferenza unificata Stato Regioni per l'acquisizione dei necessari pareri, prima dell'adozione definitiva delle stesse Linee guida.

Le linee guida cesseranno la loro efficacia con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL per tutte le parti non compatibili con gli stessi. Il Ministro ha chiarito, tuttavia, che i contratti potranno esercitarsi esclusivamente sugli aspetti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro e non sulle scelte organizzative relative alla implementazione e all'utilizzo del lavoro agile che restano nella esclusiva disponibilità del datore di lavoro pubblico.

Nella bozza delle Linee guida si conferma la previsione, accanto al lavoro agile di cui alla legge 81/2017, di una ulteriore modalità di esecuzione del lavoro "a distanza", denominata "lavoro da remoto". Diversamente dal lavoro agile, trattato nei precedenti paragrafi, il lavoro da remoto potrà essere prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporti la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo sono "garantiti tutti i diritti giuridici ed economici previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause e permessi orari e trattamento economico accessorio".

Il testo recepisce solo parzialmente le osservazioni da noi trasmesse alla Confederazione ma introduce – nelle more della definizione della materia da parte dei CCNL - il confronto sulle attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Si specifica, inoltre, che:

1. l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione previsti dai CCNL (OPI), avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;
2. per le attività dovranno essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'amministrazione, in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere e, di norma, non potrà essere utilizzata una utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati. In quest'ultima ipotesi, saranno fornite dall'amministrazione puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica.

Infine, si specifica come da noi chiesto che, fino alla fine della fase emergenziale andrà garantito "il rispetto sui luoghi di lavoro di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio e di sicurezza dei pubblici dipendenti sottoscritte nei protocolli di intesa fra il Governo e le OO.SS. nonché di quelle individuate negli accordi e protocolli successivamente sottoscritti".

Pur avendo recepito alcune osservazioni da noi formulate sul tema della partecipazione sindacale, il testo non accoglie la nostra richiesta di affidare alla contrattazione integrativa, nelle more della definizione dei CCNL 2019/21:

1. la definizione, limitatamente al lavoro agile senza vincolo di tempo, delle fasce di inoperatività (disconnessione) e quelle di operatività, ivi comprese le condizioni e le modalità di contattabilità del lavoratore;
2. la verifica ed adattamento, limitatamente al lavoro agile senza vincolo di tempo, delle condizioni di applicabilità delle indennità e dei premi correlati alla performance previsti per il lavoro in presenza, al fine di assicurare le pari opportunità di trattamento, in relazione alle caratteristiche della prestazione svolta in modalità agile e agli obiettivi raggiunti.

Più in generale la Cisl ha anche evidenziato come i problemi relativi alla "sicurezza dei dati non possa ricadere sul lavoratore", rischiando di "divenire così elemento discriminatorio nell'accesso allo smart working laddove le amministrazioni (specialmente nei piccoli enti) non sono in grado di garantire né la fornitura di strumentazioni tecnologicamente valide né di garantire la sicurezza dei dati". Riservandoci di inviarvi una nota esplicativa più dettagliata nel momento in cui verranno ufficialmente adottate le Linee guida nella versione definitiva, vi inviamo il testo trasmesso per l'incontro odierno alle Confederazioni, ricordandovi ancora che trattasi di una bozza suscettibile di ulteriori modifiche ad esito dell'acquisizione dei pareri della Conferenza unificata Stato – Regioni ed i cui contenuti non possono ancora essere utilizzati ai fini della regolamentazione del lavoro agile.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli  


All. Bozza Linee guida Lavoro Agile