

**POSIZIONE SULLO SCHEMA DI LINEE GUIDA IN MATERIA DI LAVORO AGILE
NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 6,
DEL DECRETO DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RECANTE
MODALITÀ ORGANIZZATIVE PER IL RIENTRO IN PRESENZA DEI LAVORATORI
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

**Intesa, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.
281**

Punto 5) Odg Conferenza Unificata

La Conferenza delle Regioni e delle Province autonome esprime l'Intesa con le osservazioni e proposte emendative che seguono.

Le linee guida in oggetto intervengono nell'ambito di una cornice normativa dinamica (DPCM per il rientro in presenza, DM applicativo del DPCM ed infine la disciplina contrattuale in discussione al tavolo di contrattazione per il rinnovo del CCNL per il triennio 2019-2021 con particolare riferimento al rinnovo del CCNL delle Funzioni centrali). Si ritiene, tuttavia, necessario precisare, in premessa, il riferimento alla contrattazione collettiva nazionale.

Pertanto, nel secondo paragrafo della premessa, si richiede di inserire dopo le parole "quella della contrattazione collettiva", la parola "nazionale".

Si propongono, di seguito, alcune ulteriori osservazioni e proposte di modifica:

1. Si chiede un chiarimento ed un'espressione univoca in seno alle Linee Guida in tema di buoni pasto. Al pari di quanto indicato in tema di lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e rischio, andrebbe infatti chiarito in modo uniforme per tutte le amministrazioni se il lavoratore agile (nelle giornate in cui se lo stesso avesse svolto la propria prestazione in presenza avrebbe protratto la propria attività anche nel pomeriggio) abbia diritto o meno al buono pasto. Come noto, la scelta era stata lasciata alle singole amministrazioni in sede di confronto con le OO.SS., ancorché alcune pronunce (ad es. quella del Tribunale del lavoro di Venezia) erano state categoriche nell'escludere il diritto al buono pasto stesso in regime di lavoro agile.

2. Alcuni aspetti relativi alle condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza non chiari:

2.1 In particolare, l'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale (sistemi Multi factor authentication), anche per l'accesso alla posta elettronica aziendale, in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato e tramite sistemi di accesso

alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione in grado di assicurare la protezione da qualsiasi minaccia proveniente dalla rete.

- Si propone di esplicitare quale sia il livello di sicurezza che si ritiene adeguato: in particolare se sia sufficiente conformarsi alle indicazioni contenute nel documento o ci si riferisca ad altre linee guida.

Alternativamente si può ricorrere all'attivazione di una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente.

- Inoltre, l'amministrazione, dovrà prevedere sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, etc.
- Fermo restando quanto indicato nei paragrafi precedenti, di norma non può 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, sono fornite dall'amministrazione puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica. Si chiede, dunque, di chiarire cosa si intenda per "utenza personale o domestica", se riferita a utenza di sistemi di office automation o utenza di connettività domestica (xDSL, FTTH, etc).

2.3 Si propone di eliminare l'ultimo periodo del comma 3 del paragrafo 2 "Accesso al lavoro agile".

Il lavoro agile ha quale finalità quella di introdurre una nuova modalità di organizzazione del lavoro nell'ottica dell'innovazione e del miglioramento dei servizi. Inserire la previsione di facilitare l'accesso ai lavoratori "*che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure*" snatura gli obiettivi del lavoro agile che diventerebbe, analogamente al telelavoro, una misura di tutela. In tal senso invece si muove il telelavoro (come peraltro indicato nelle premesse dello schema di linee guida e che ha già una propria e autonoma disciplina normativa e contrattuale).

2.4 Si propone di eliminare il paragrafo 6 "Lavoro da remoto".

Viene introdotto un paragrafo dedicato al lavoro da remoto, indicato come diverso dal lavoro agile in quanto nel lavoro da remoto viene previsto il vincolo di tempo e il controllo della presenza e che, secondo la previsione indicata nello schema di linee guida, si concretizza nelle seguenti "forme di lavoro":

- telelavoro domiciliare;
- coworking (attività svolta in luoghi pubblici o privati diversi dalla sede di lavoro) o lavoro decentrato da centri satellite.

Si ritiene non coerente con il quadro delineato nei paragrafi precedenti inserire una disciplina del lavoro da remoto (che peraltro non ha ancora una propria disciplina a livello di contrattazione nazionale a differenza del telelavoro) in quanto ha finalità e obiettivi diversi dallo smart working "strutturato", che è stato pensato (già prima dell'emergenza sanitaria e quindi prima del ricorso al lavoro agile emergenziale) quale modalità di organizzazione del

lavoro nell'ottica della trasformazione digitale e del miglioramento dei servizi resi all'utenza.

Inserire questo paragrafo sul lavoro da remoto rischia di creare confusione sulle modalità organizzative, nonché disparità di trattamento nella gestione degli istituti contrattuali.

In particolare:

- si fa riferimento al coworking quale forma di lavoro da remoto: in tal senso si prevederebbe la possibilità di svolgere attività di telelavoro non domiciliare ovvero in uno spazio pubblico o privato diverso dal proprio domicilio e diverso dalla sede di lavoro. In tal caso il dipendente è tenuto a rispettare l'ordinario orario di lavoro (vincolo di tempo che il lavoro agile non ha) e avrebbe diritto a percepire straordinari e a godere di permessi che nella disciplina del lavoro agile non sono consentiti stante l'assenza di vincoli di orari; inoltre il comma 6 del paragrafo 6 prevede che il datore di lavoro verifichi l'idoneità degli spazi ai fini della sicurezza (attività prevista in caso di telelavoro domiciliare ma molto onerosa in termini di tempi e di risorse da impiegare). Come potrebbe il datore di lavoro presidiare ai fini della sicurezza gli eventuali spazi di coworking ove verrebbe svolta questa forma di telelavoro non domiciliare?

- parimenti, il coworking continua ad essere per un lavoratore agile un luogo in cui si può prestare la propria attività lavorativa senza vincoli di spazi e di tempo. In questo caso al lavoratore non verrebbe controllata la presenza in servizio ma sarebbe preclusa, stante l'assenza di vincoli di orario, la possibilità di accedere sia allo straordinario che ad eventuali permessi brevi.

Questo porterebbe al paradosso di creare disparità di trattamento tra due dipendenti che prestano la propria attività nello stesso spazio di lavoro, uno in regime di telelavoro non domiciliare e l'altro in regime di lavoro agile.

2.5 Inoltre relativamente a *“i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”*, si chiede cosa si intenda per "misure tecniche per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

2.6. Infine, con riferimento all'obbligo dell'amministrazione di effettuare la verifica almeno trimestrale circa il luogo ove lavoratore svolge presta l'attività lavorativa e della relativa idoneità, si chiede detto obbligo sia annuale o almeno semestrale.

Roma, 16 dicembre 2021