

Roma, 25 novembre 2020

Al Capo Dipartimento per la Programmazione  
[Dppr.segreteria@istruzione.it](mailto:Dppr.segreteria@istruzione.it)

OGGETTO: Osservazioni e proposte di modifica alla bozza di protocollo di intesa concernente il lavoro agile (MI e MUR)

La nuova configurazione del lavoro agile pone una serie di perplessità: potendo essere la modalità disposta autonomamente dal datore di lavoro, vengono meno le caratteristiche proprie della disciplina, la consensualità e il patto e l'ICT da elemento accessorio si trasforma in requisito necessario.

La direttiva 3/2020 richiama le norme sulla semplificazione e chiede alla PA di ricercare modelli organizzativi basati sul lavoro agile e sempre più efficienti, puntando sulla digitalizzazione dei processi, sulle dotazioni informatiche e sulla formazione del personale. Il lavoro agile è concepito come leva di cambiamento per le pubbliche amministrazioni e i suoi lavoratori in quanto permetterebbe di combattere la cosiddetta "burocrazia difensiva" promuovendo collaborazione, programmazione e i risultati.

Relativamente alla bozza di modifica del protocollo di intesa concernente la modalità di lavoro agile prevista per il periodo pandemico che, stando alle ultime stime dovrebbe cessare il 31 dicembre prossimo - con l'augurio di noi tutti - preme alla scrivente O.S. formulare alcune osservazioni che possano essere di ausilio per una semplicistica adozione della misura organizzativa in questione.

Il protocollo investe non solo sul personale delle Aree ma altresì sul personale dirigenziale e di conseguenza bisognerebbe tenerne conto in sede di definizione di parametri di concessione e fruibilità della prestazione lavorativa a parziale giustificazione della assenza di tale personale durante i periodi di emergenza epidemiologica.

Occorre far rilevare che la fruizione della modalità lavorativa in "SW" trattandosi di ordinaria attività amministrativa dovrebbe essere disciplinata in accordo con il dirigente responsabile della struttura operativa e non come riportato al paragrafo 1 dell'art. 3

La nostra Organizzazione Sindacale non condivide quanto riportato alla lettera b), comma 1, art. 3 in particolare per la concessione del lavoro agile al personale "fragile" che si debba giungere ad una modifica della propria mansione ricoperta in amministrazione (ciò in netto contrasto con quanto riportato nella definizione delle performance individuali di riferimento).

Al comma 2 del medesimo articolo in particolare gli accessi multicanale dell'utenza. In questo caso si reputa opportuno richiamare quanto prevede la legge 81/2017 art. 18 comma 1 e comma 2 specificando che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon

funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa tenendo ben presente quanto enunciato e che come riportato all'art. 4 della legge 300/70

Si condivide una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro senza troppo sconvolgere la realtà amministrativa consentendo un accesso alle sedi di servizio (Trastevere e Carcani), anticipando alle ore 7:00 (come avviene oggi per alcune categorie di personale) e posticipando l'uscita alle ore 20:30 superando la fascia oraria detta "ritardo" consentendo una fruizione mista di attività di servizio tra "in presenza" e "da remoto" sempre in accordo con il dirigente responsabile.

Il lavoro a distanza, promuovendo l'uso di tecnologie digitali innovative, ha inciso profondamente sulla gestione e sulla conservazione documentale, già iniziata a partire dall'introduzione del Codice per l'Amministrazione Digitale (CAD) e del Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) nell'ottica di garantire maggiore certezza giuridica alla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici firmati digitalmente o con particolari firme elettroniche.

Si richiede una seria regolamentazione in materia di formazione, informazione, assicurazione e diritti sindacali del dipendente.

L'introduzione del lavoro agile incide sul benessere e sulla qualità della vita dei propri dipendenti non solo in tal senso, tant'è che tale modalità lavorativa può essere considerata una misura di welfare aziendale che si riflette in positivo anche sulla produttività.

Il vantaggio esplicitamente enunciato dalla disciplina legale sul lavoro agile è la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro: lavorando da casa, infatti, si dovrebbe riuscire a gestire meglio il proprio *work-life balance*, valorizzando il tempo a disposizione e abbattendo i costi legati agli spostamenti.

Risulta evidente come non si possa ragionare sul lavoro agile senza guardare la realtà dei fatti, in particolare la situazione culturale delle famiglie italiane, dove ancora la maggior parte (se non l'esclusività) del lavoro di cura è affidato alle donne.

È urgente pertanto definire in modo coerente e strutturato i tempi di riposo e delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la "disconnessione" del dipendente dalle apparecchiature tecnologiche (c.d. diritto alla disconnessione)

Approntare seriamente un sistema di monitoraggio che permetta di acquisire una valutazione complessiva dei risultati raggiunti sia in riferimento agli obiettivi ottenuti nel periodo considerato sia in riferimento alla misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti. Il monitoraggio è diretto ad individuare le eventuali misure correttive necessarie.

Il Coordinamento Nazionale ex Miur UGL FP.