

Confronto con il Ministro Brunetta su linee guida per il Lavoro agile nelle Amministrazioni Pubbliche

(incontro del 30 novembre che fa seguito a quello del 22 ottobre 2021)

La CIDA intende con il presente documento confermare il proprio orientamento in ordine alla tematica del lavoro agile, con particolare riferimento all'odierno confronto, che fa seguito all'incontro del 22 ottobre u.s. sullo stesso tema.

Innanzitutto esprimiamo un generale apprezzamento per l'impostazione complessiva delle Linee guida e per le correzioni apportate al testo su cui ci siamo confrontati, anche frutto delle sollecitazioni poste nel precedente confronto del 22 ottobre u.s.

Il lavoro agile si è trasformato, a seguito della pandemia ancora in corso, da strumento residuale dell'organizzazione del lavoro a **possibilità reale di svolgimento della prestazione lavorativa** in tutte le pubbliche amministrazioni (e non solo).

Siamo naturalmente consapevoli del fatto che una quantità preponderante di servizi pubblici – quali soprattutto la gestione dell'ordine pubblico, la gestione ospedaliera, l'istruzione, i servizi della Protezione Civile e dei Vigili del Fuoco ecc. ecc. - hanno la propria ragion d'essere nel lavoro in presenza e/o sul territorio. Tuttavia, una massa imponente di attività amministrative - di competenza dei Ministeri, degli Enti Pubblici non Economici, delle Regioni, delle Autonomie Territoriali ed anche delle Scuole – può essere riorganizzata in modo tale da rendere possibile lavorare a distanza, con vantaggi consistenti per i lavoratori sul versante dell'impiego del proprio tempo di vita (basti pensare solo ai tempi di percorrenza casa/lavoro/casa nelle grandi realtà metropolitane). Il lavoro agile deve essere anche occasione per una necessaria semplificazione dei procedimenti amministrativi, poiché per potersi materialmente svolgere obbligherà a rimuovere tutti quegli snodi inutili che costituiscono oggi un freno all'attuazione spedita di quanto necessario per riscontrare velocemente le istanze dei cittadini e delle imprese.

Il lavoro agile travalica i confini temporali del percorso della pandemia e colloca il nostro Paese sulla stessa dimensione in cui si trovano altri Paesi che hanno già adottato queste modalità di svolgimento dei compiti amministrativi. Più che essere "favorevoli" allo *smart working*, si tratta di **ripensare** rapidamente l'organizzazione e i modi di svolgimento del lavoro che abbiamo conosciuto fino ad oggi e disporsi al meglio verso le sfide che ci proiettano in un futuro non negoziabile.

In quest'ottica di fondo - che implica necessariamente una sufficiente elasticità mentale, una capacità di dialogo e un'adeguata disposizione ad immaginare e programmare - questa Confederazione è parte attenta nel dibattito politico e sindacale in corso. Per la CIDA in tal senso i contenuti dei recenti DPCM del 23/9/2021 e dell'8/10/2021 risultano però eccessivamente rigidi, in particolare per la dirigenza e altre categorie di elevata qualificazione. Tale valutazione permane anche a seguito della lettura dello schema di linee guida in materia di lavoro agile come riformulato e posto in data odierna al confronto con le OO.SS., linee guida che sono predisposte in ossequio alle indicazioni dei predetti DPCM.

In particolare i criteri di azione esposti nei citati decreti sono coerenti con un principio cardine contenuto nell'Ordinamento del lavoro pubblico di cui al decreto legislativo n. 165/2001, nella parte in cui si afferma che le *"determinazioni per l'organizzazione e le misure attinenti alla gestione dei rapporti di lavoro.... sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione"* (vertici politico-amministrativi e dirigenza). Purtroppo, però, nei citati DPCM sono pochi e limitati i margini lasciati alla libera determinazione e all'autonomia delle singole amministrazioni, in particolare ai dirigenti che esercitano una diretta responsabilità gestionale.

La CIDA, rappresentativa nelle aree contrattuali delle dirigenze e delle alte professionalità pubbliche, non può che accogliere con favore quelle direttive politiche che, coerentemente con la legislazione, pongano al centro dell'organizzazione del lavoro pubblico la dirigenza tutta, non solo quella di vertice.

La CIDA torna ad esprimere apprezzamento per il fatto che anche nello schema di Linee guida trasmesso per l'odierno confronto non siano presenti limiti percentuali uniformi per tutte le Amministrazioni per lo svolgimento del lavoro agile, apprezzando oltretutto le modifiche poste alla parte della precedente ipotesi di linee guida dove si prevedeva l'utilizzo esclusivo con connessione internet fornita dal datore di lavoro. Detta previsione era stata da noi segnalata come oggettiva criticità e si prende favorevolmente atto della nuova formulazione comunque più puntuale e aperta a soluzioni flessibili che consentano l'effettivo svolgimento del lavoro agile anche in ambiti non ottimali.

Segnaliamo anche un particolare apprezzamento per l'opportuno inserimento di una specificazione ad hoc sul personale docente nella parte relativa all'ambito soggettivo di applicazione del nuovo testo, utile per non dare spunti ad interpretazioni non uniformi, in piena coerenza con lo spirito che deve ispirare le Linee guida.

Si torna a segnalare, anche nella nuova ipotesi di linee guida una incoerenza in ordine alla specificazione degli obiettivi: evidenziati nell'ambito oggettivo e non presenti negli elementi essenziali dell'accordo individuale.

Si esprime apprezzamento per l'impostazione delle Linee guida che indubbiamente salvaguardano per la materia del lavoro agile gli ambiti della **contrattazione collettiva**, i cui aspetti e prerogative sono anch'essi regolati dall'Ordinamento del Lavoro Pubblico. A tal riguardo lo svolgimento della trattativa in corso nel comparto delle funzioni centrali per il triennio 2019/2021 (in relazione alle bozze in circolazione) coglie correttamente gli aspetti essenziali sullo svolgimento del lavoro agile e di altre forme da remoto.

Ribadiamo altresì la nostra contrarietà verso qualsiasi tentativo che intenda ingessare pretestuosamente i necessari ambiti di discrezionalità, attraverso i quali la dirigenza pubblica deve dare esecuzione responsabile alle diverse forme di prestazioni lavorative. Alla dirigenza devono essere anche assegnati quegli strumenti, finanziari e non, indispensabili per poter effettivamente sviluppare la propria azione di coordinamento e direzione delle attività sia in presenza sia in *smart working*.

In ultimo, vorremmo sottolineare che le prerogative che il Governo si avvia a conferire alla dirigenza nell'organizzazione/gestione delle prestazioni lavorative comportano un salto di qualità anche nelle conseguenti responsabilità direzionali: la discrezionalità del dirigente avrà come cartina di tornasole la sua intrinseca coerenza col principio del servizio alla collettività, anche dal punto di vista dell'apporto informativo, quale ad esempio la possibilità di accesso multicanale dell'utenza; i criteri di valutazione dell'apporto individuale sostituiranno in larga misura le attuali modalità di verifica dei comportamenti/risultati lavorativi dei collaboratori. Dovrà emergere un'accresciuta autorevolezza, da intendere come capacità di relazione coi colleghi sulle infinite sfaccettature di un rapporto gestito anche da remoto, impossibili da regolare in astratto, ma in gran parte da demandare a capacità di prudenza, equilibrio e "polpastrello".

Il lavoro agile costituisce una delle sfide principali del futuro, in particolare per la dirigenza pubblica e soprattutto dopo il superamento dell'emergenza sanitaria.