



Segretaria Confederale
Area Contrattazione e Mercato del Lavoro

Roma, 22 luglio 2020

A tutte le Strutture

Loro sedi

Oggetto: Nota DI Rilancio – questioni afferenti il lavoro pubblico.

Care compagne e cari compagni,

con l'approvazione definitiva della conversione in legge del decreto rilancio riteniamo utile aggiornarvi su alcune modifiche che riguardano il sistema delle Pubbliche amministrazioni.

Innanzitutto, è stata introdotta una modifica all'**articolo 263**. L'articolo in questione regolamentava la presenza fisica del personale nelle pubbliche amministrazioni e definiva ordinario il lavoro in smart working.

Con la modifica apportata con un emendamento approvato alla Camera, il nuovo comma 1 prevede che le amministrazioni pubbliche fino al 31 dicembre 2020, adeguino l'operatività di tutti gli uffici pubblici, organizzando il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro. È previsto che gli Enti si adoperino per rivedere l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, e che l'organizzazione degli uffici secondo il lavoro agile dovrà valere per il 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, superando il concetto di ordinarietà previsto dalle norme precedenti.

È previsto che in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi.

Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020 cessa di avere effetto, ovvero cessa di avere effetto la limitazione della presenza nei

luoghi di lavoro per il solo personale che, per lo svolgimento di attività indifferibili, ha continuato a recarsi fisicamente in ufficio.

Tale modifica, in continuità con quanto definito con i precedenti provvedimenti, sembra consegnare al datore di lavoro la possibilità di definire unilateralmente le modalità di rientro in presenza, nonché la definizione delle attività che possono essere rese in modalità lavoro agile. Inoltre, fissa in modo arbitrario una percentuale (il 50%) di personale che potrà lavorare con questa modalità lasciando poca autonomia all'organizzazione di attività che potrebbero prevedere una declinazione differente dell'adozione di misure flessibili, sulla base dei singoli contesti.

Inoltre, si è intervenuti per modificare l'articolo 14 della legge 124/2015 (disposizioni in tema di "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"): la modifica ha previsto al comma 1, lettera a), che "entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 (il piano triennale delle Performance). Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, comunque garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica ad almeno il 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Si è preferito, ancora una volta, puntare su un ulteriore adempimento per le Amministrazioni, invece che su una regolamentazione contrattuale della materia più che mai necessaria alla luce delle tante problematiche che sono emerse negli ultimi mesi.

È stato modificato anche il comma 3 dell'articolo 14: si è stabilito che, con specifico decreto, possono essere definiti ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14, della legge 22 maggio 2017, n. 81 (recante Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Anche in questo caso siamo in presenza di norme che

potrebbero incidere sul rapporto di lavoro senza alcun coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali.

Infine, dopo il comma 3, dell'articolo 14, si è inserito il comma 3-*bis*, che istituisce presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, che ne definisce la composizione, le competenze ed il funzionamento, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge.

Con l'**articolo 4 bis** vengono, invece, modificati i requisiti per la procedura riservata di assunzione di personale precario. il requisito di accesso alla procedura riservata al 50% dei posti banditi, precedentemente, prevedeva un'anzianità del rapporto di lavoro di tre anni al 31 dicembre 2017: con la modifica la data entro la quale si possono maturare i tre anni viene spostata al 31 dicembre 2020.

In conclusione, ci sembra opportuno sottolineare una modifica all'**articolo 2, comma 6** relativamente al premio da destinare al personale sanitario di al massimo 2000 euro. L'elemento di novità che con questa modifica si definisce è che il compenso in questione è da intendersi comprensivo dei contributi e degli oneri a carico del datore di lavoro.

Per quanto non contenuto nella presente nota, si rinvia ai commenti prodotti dalle altre aree.

Un caro saluto.

Il Resp. Settori Pubblici

Federico Bozzanca



p. la Segreteria

Tania Scacchetti

