

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

Consulente Tributario

Revisore Legale

Filippo Mengucci

Avvocato

Dottore Ragioniere Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Francesco Mengucci

Dottore Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Roma, 28/10/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela

Prot. N. 517/L/2020

1L4

OGGETTO: LAVORO AGILE NELLA P.A. – CRITERI DI COMPUTO E SOGLIA MINIMA "PER TESTE" – FASCE DI FLESSIBILITA' ORARIA

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, l'acuirsi dell'emergenza epidemiologica, unitamente alle risultante del c.d. Decreto Dadone firmato il 19 ottobre us., rilanciano il tema del lavoro agile nella pubblica amministrazione.

La **regola del 50%** come **limite minimo dello smart working** per le categorie di dipendenti impegnati in attività che lo consentono preoccupa non poco i dirigenti e i responsabili di servizio. La corsa all'adempimento è partita anche se il quadro normativo non cambia gran che rispetto al luglio scorso.

Il primo passo consiste nella **mappatura delle attività «smartizzabili»** oggetto di approvazione da parte dell'amministrazione.

In pratica, ogni dirigente deve identificare quali processi siano compatibili con il lavoro

agile. Non è un'operazione semplice, ma la stessa attività doveva essere già stata fatta, quantomeno in modo informale, nel marzo scorso in base all'articolo 87 del DL 18/2020.

Nella prima fase dell'emergenza tutti i dipendenti erano in smart working compatibilmente con la prestazione lavorativa. La tendenza attuale è quella di limitare i processi interessati al lavoro agile in quanto, se astrattamente il percorso può essere intrapreso, dal punto di vista pratico i risultati, sia in termini qualitativi che quantitativi, prestano il fianco a non poche criticità.

Solo limitando il numero di processi coinvolti si contiene il numero di dipendenti in lavoro agile. La nuova mappatura dovrà tener conto di quanto già posto in essere in primavera salvo motivare mutamenti organizzativi, senza peraltro poter considerare l'efficienza del modello adottato. Se l'amministrazione tarda nella mappatura dei processi, il dirigente deve comunque agire con «immediatezza» per identificare le attività e i dipendenti da collocare in lavoro agile.

Successivamente deve essere adottato una sorta di piano per lo smart working, un "**mini Pola**", che preveda i criteri per identificare i dipendenti coinvolti e le modalità di rotazione tra di loro.

Il decreto prevede di considerare anche le eventuali disponibilità dei lavoratori. Qualora le richieste, comprese le priorità di legge, superino il fabbisogno del 50%, non sarà necessario coinvolgere i rimanenti dipendenti.

Il dato letterale non porta necessariamente ad affermare che il lavoratore debba rendere la prestazione in lavoro agile per il 50% del suo tempo. Infatti, sembra potersi coinvolgere la metà dei dipendenti dell'unità organizzativa prevedendo un solo giorno di smart-working ciascuno. Sicuramente, si tratta di una soluzione limite in quanto l'obiettivo è sempre quello di contenere i contatti e gli spostamenti.

A questo punto ci si deve rivolgere alle organizzazioni sindacali. In assenza di una specifica regolamentazione del lavoro agile nei contratti collettivi, sia il decreto sia il protocollo firmato il 24 luglio u.s. dal ministro della Funzione Pubblica e dalle organizzazioni sindacali ritengono che debba essere attivato un tavolo di confronto. Ne consegue che si dovrà trasmettere alle **organizzazioni sindacali** firmatarie del contratto nazionale un'**informativa** che contenga quantomeno i processi che rientrano nel lavoro agile, il numero dei dipendenti coinvolti con la percentuale media in lavoro agile e i criteri che si intendono adottare per identificare quelli che svolgeranno la prestazione non in presenza.

La procedura del contratto nazionale solitamente prevede la possibilità di attivare il **tavolo** da parte dei sindacati **entro cinque giorni**, dando 30 giorni per cercare un accordo. In assenza, la parte datoriale procede in autonomia col rischio di arrivare a fine anno. Non sono comunque previste sanzioni per gli inadempienti.

Per le fasce di flessibilità oraria rischio attesa fino a Natale

La **flessibilità di orario** per l'entrata e l'uscita dal luogo di lavoro è lo strumento volto al contenimento della diffusione della pandemia. Se come affermazione di principio è certamente condivisibile, la reale applicazione presenta un percorso articolato, la cui conclusione non è vicina nel tempo. E questo può vanificarne lo scopo. Peraltro, anche per prestare il **lavoro in presenza** sarà necessario procedere a definire la predetta flessibilità. Anche per consentire l'eventuale **rotazione dei lavoratori** rispetto a quelli collocati in smart working.

Come evidenzia il decreto del ministro per la Pubblica Amministrazione, le fasce orarie di flessibilità vengono allargate allo scopo di diluire i trasferimenti dei dipendenti che raggiungono il luogo di lavoro e di evitare assembramenti all'inizio e alla fine del servizio. Stante la finalità, prima di procedere in tal senso è necessario effettuare un'analisi puntuale dei mezzi di trasporto utilizzati dai lavoratori e dei loro orari. Sul territorio sono presenti, infatti, numerose realtà, di dimensioni molto contenute, nelle quali i pochi dipendenti utilizzano quasi esclusivamente la propria autovettura per raggiungere il luogo di lavoro, con la conseguenza che l'operazione «ampliamento fasce flessibilità» non ha alcun effetto.

Allo stesso modo è necessario capire quali siano le possibili alternative a disposizione dei lavoratori, per entrambe le variabili, mezzi di trasporto e orari. Infatti l'amministrazione potrebbe ben decidere di ampliare la flessibilità, ma nessun effetto fra quelli sperati viene ottenuto se il dipendente non ha altre opzioni a disposizione rispetto a quelle che sta utilizzando. Risulta evidente la difficoltà di questa analisi su numeri significativi di dipendenti nonché il lasso temporale, necessariamente ampio, per arrivare a una fotografia sufficientemente affidabile.

Ammettendo di riuscire a superare il primo scoglio, l'amministrazione, intenzionata a procedere in tal senso, amplia le fasce; ma, prevede il decreto, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dai contratti nazionali.

Ad esempio, nel contratto delle Funzioni Locali, i criteri per l'individuazione delle fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita sono oggetto di contrattazione, la quale può richiedere, come lasso temporale massimo 60 giorni. Ora, pur pensando di partire immediatamente, si arriva, come termine ultimo, alla vigilia delle vacanze natalizie. E il decreto ha validità che termina il 31 dicembre 2020.

Andando oltre anche a questo aspetto, l'ampliamento della flessibilità deve andare oltre quella già presente. Ma non sarà sufficiente individuare nuovi orari che rappresentino il temine iniziale e finale di entrata e di uscita, ma sarà necessario determinare forme di incentivazione per i dipendenti all'uso della maggiore flessibilità.

È infatti del tutto evidente che se nessun lavoratore decidesse di utilizzare le nuove

possibilità offerte, lo scopo non verrebbe raggiunto. In questo ambito si potrebbe arrivare alla necessità di rimodulare l'orario, prestando particolare attenzione, però, ai lavoratori in part-time, per i quali le modifiche devono essere concordate.

Infine, si segnala che l'aumento della flessibilità comporta, quale conseguenza diretta, una riduzione della fascia di compresenza dei dipendenti. E questo potrebbe avere effetti negativi sulla «celere conclusione dei procedimenti» che lo stesso decreto vuole preservare. Anche sul punto, è necessario un contemperamento di interessi, rispetto alla salvaguardia della salute del personale dell'ente per contrastare l'emergenza epidemiologica in corso.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci