



Pubblico Impiego - Funzioni Locali

---

Città Metropolitana di Catania. Gestione SW



Catania, 07/06/2021

Al Sindaco Metropolitanano di Catania

Al Commissario Straordinario

Al Segretario Generale Reggente

A tutti i Dirigenti

Loro Sede

Oggetto: Circolare n. 27368 del 21.5.2021 del Segretario Generale reggente relativa allo Smart working e rientro in servizio dopo le modifiche apportate dal D.L. n. 56 del 30.4.2021.

Con la circolare in oggetto il Segretario Generale reggente, dott.ssa Rossana Manno, ha informato tutti i Dirigenti che con il nuovo D.L. n. 56 del 30.4.2021 sono state apportate alcune modifiche sull'utilizzo da parte dell'Ente del lavoro agile, sostenendo correttamente che lo stesso si applica alla percentuale minima del 15% dei dipendenti che lo richiedono.

Nella parte finale della precitata circolare, tuttavia, lo stesso Segretario generale ha sostenuto che “...si rende necessario provvedere al rientro “in presenza” dei dipendenti dell'Ente nel rispetto delle condizioni delle misure di sicurezza previste dalla vigente normativa e che da indirizzo dell'amministrazione, la percentuale del personale da collocare in modalità smart working è fissata al 15% di coloro che ne fanno richiesta, escludendo da tale computo i cosiddetti “lavoratori fragili””.

Gli scriventi componenti della Rsu aziendale, in merito alla circolare in oggetto e alle modifiche apportate dal D.L. n.56/2021 ritengono opportuno rilevare quanto segue.

L'articolo 1 del Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 ha apportato alcune modifiche alla normativa in materia di lavoro agile e di predisposizione dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile), demandando alle singole Amministrazioni le modalità di applicazione del lavoro agile con le percentuali idonee a garantire l'erogazione dei propri servizi a cittadini e imprese con regolarità, continuità ed efficienza. Restano confermate le modalità semplificate di attuazione del lavoro agile fino alla definizione della specifica regolamentazione contrattuale all'interno dei CCNL, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

É di tutta evidenza che, pur in una nuova fase caratterizzata dall'avvio della campagna di vaccinazione di massa e dal miglioramento dell'andamento sanitario, restano tutte le cautele necessarie da adottare sui luoghi di lavoro per garantire la massima sicurezza delle lavoratrici, dei lavoratori e dell'utenza, così come evitare gli spostamenti massivi sul territorio con i mezzi pubblici. Misure, la cui cogenza, è confermata dalla proroga dello stato di emergenza sanitario deciso dal Governo fino al 31 luglio 2021, che comporta, fino a tale data, il mantenimento dell'istituto del lavoro agile emergenziale.

Ma vi è un altro aspetto, estremamente importante, che vogliamo sottolineare. Riteniamo non debba in alcun modo essere depotenziata e dispersa l'esperienza maturata in questi 14 mesi nei quali il lavoro agile emergenziale, con tutti i limiti derivanti dalla situazione eccezionale, si è dimostrato uno strumento importante non solo per garantire lo svolgimento delle attività e dei servizi delle Pubbliche Amministrazioni, ma anche capace di produrre importanti risultati per la modernizzazione dei servizi e dei processi, nella spinta alla digitalizzazione e alla trasparenza amministrativa e, cosa di non poco conto, il miglioramento della conciliazione vita – lavoro che, come dimostrano numerose esperienze, ha comportato un significativo aumento dell'efficienza e della produttività.

Per tali aspetti, non si comprende come mai l'Amministrazione ha dato l'indirizzo intanto di rientrare tutti in presenza e successivamente collocare eventualmente in smart working soltanto il 15% del personale che ne fa richiesta.

È vero che la soglia minima dei dipendenti a cui riconoscere il lavoro agile è diminuita ora al 15%, ma ciò ha lo scopo di restituire margini di autonomia alle amministrazioni rappresentando la soluzione in grado di coniugare l'utilizzo del lavoro agile ai più alti livelli di efficacia, efficienza e customer satisfaction delle Pa, obiettivi che entrambi gli interventi del legislatore si prefigurano di centrare.

L'abbassamento della soglia minima del 50% del lavoro agile emergenziale non deve però corrispondere da oggi a nessun rientro automatico del personale nella sede lavorativa. Al contrario, consente di dare continuità agli sforzi e al valore aggiunto realizzato nell'ultimo anno, lasciando però nuovo spazio per rimodulare il lavoro reso in presenza e quello reso a distanza, tenendo conto di una lenta e progressiva uscita dall'emergenza. Senza essere vincolati alla rigidità di percentuali orientate al bisogno primario di preservare la salute pubblica, il quadro normativo è ora rivolto a un orizzonte che intravede l'uscita dall'emergenza e intende concentrarsi sul bisogno di realizzare quell'aumento di competitività che, insieme alla conciliazione vita lavoro, configura la logica vincente del modello organizzativo.

È esclusiva competenza dei dirigenti quella di dare applicazione al lavoro agile semplificato (accordo e obblighi informativi derogati) con maggiore flessibilità, slegata da rigide percentuali che mai potrebbero conciliarsi con le singole realtà. Si ricorda, infatti, che ai sensi del d.lgs. 81/2008 sono i dirigenti, quali datori di lavoro, responsabili nel "prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio".

Infine, anche se non è stato approvato il POLA, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 105 del 4.5.2021 è stato intanto approvato il regolamento del Lavoro Agile che all'art. 3 dà indicazioni a chi concedere il lavoro agile in maniera preferenziale, ma non esclusiva. Tale regolamento si ritiene sia uno strumento utile per i Dirigenti ai fini di una attuazione corretta della normativa in questione. Peraltro, l'adozione o meno del POLA non comporta una

diversa percentuale minima del personale da collocare in lavoro agile che resta fissata in entrambi i casi almeno al 15% che non esclude che si possa ampiamente superare se ne dovessero ricorrere i presupposti.

Alla luce delle superiori considerazioni, ricavate da documenti elaborati da esperti in diritto amministrativo, gli scriventi, ritengono che la direttiva rivolta ai dirigenti di un rientro totale in servizio di tutti i dipendenti, pur nel rispetto delle condizioni delle misure di sicurezza previste dalla vigente normativa con l'indicazione della percentuale massima del 15% del personale da collocare in lavoro agile, invade le competenze esclusive dei dirigenti che possono, invece, se ne ritengono i presupposti, aumentare tale percentuale, come peraltro indicato correttamente nella prima parte della circolare, nonché come ribadito dalla stessa circolare della Funzione pubblica del 31.4.2021 che ad ogni buon fine si allega.

Nel rimanere in attesa di ricevere assicurazioni in merito a un progressivo rientro nei vari Servizi che tenga conto delle diverse situazioni e del fatto che la percentuale minima del 15% può essere tranquillamente superata se ne ricorrono le esigenze, si porgono cortesi saluti.

Tremestieri Etneo, 27.05.2021