



UNIONCAMERE
TOSCANA



ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto con autonoma disciplina e differenziandolo dal telelavoro, che già era normato sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

In questi lunghi mesi di emergenza sanitaria è ormai entrato nel linguaggio corrente il termine “smart working”, per indicare il lavoro da remoto svolto senza vincoli di orario o spaziali caratterizzato da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. L'espressione è usata quasi soltanto in Italia. Una terminologia più corretta e che meglio individua la tipologia di organizzazione e svolgimento del lavoro da remoto che è stato gestito nel periodo emergenziale e che sta lentamente trovando una ordinarietà sarebbe: lavoro agile o flexible working e remote working.

L'agile o flexible working è utilizzato per designare le forme di lavoro più elastiche e flessibili, dove l'accento cade non soltanto sul lavoro a distanza, ma sulle modalità del lavoro stesso, tali da permettere una maggiore libertà di orario e di uso del “posto di lavoro”. Si tratta di situazioni diverse dai canonici part-time od orari personalizzati e nei quali può rientrare, ad es., il lavoro che avrebbe potuto essere realizzato nei locali del datore di lavoro, ma viene svolto al di fuori degli stessi, nel domicilio o in qualunque altro posto scelto dal dipendente, in maniera occasionale e non regolare.

Il remote working invece sta a designare il lavoro “da casa” o comunque lontano dalla sede dell'ente ed implica in prevalenza, per il dipendente, il passaggio ad un'attività non definita sulla base di compiti (task), come nel primo caso, ma per obiettivi.

Per assecondare il lessico legislativo, verrà utilizzato il termine “agile”, ma in un'accezione più ampia del suo corrispettivo anglosassone, in quanto onnicomprensivo delle possibili fattispecie che caratterizzano un lavoro “fuori sede” (remote working vero e proprio, agile/flexible working).

Come sopra accennato, la pandemia Covid-19 ha comportato una tempestiva riorganizzazione delle attività lavorative. L'urgenza e la gravità del momento hanno reso necessarie molte innovazioni organizzative e accelerato una rivoluzione digitale che stentava a partire.

In questo scenario, il Sistema Camerale si è dimostrato sostanzialmente pronto nel rispondere all'emergenza, mettendo in campo soluzioni ed iniziative che garantissero l'operatività degli Enti.

Ma se in fase emergenziale in Italia l'adozione di questa modalità di lavoro è stata implementata in modo destrutturato e disomogeneo, per far fronte ad un cambiamento non previsto in favore della business continuity, oggi tutto il sistema – Paese è chiamato a ripensare una nuova modalità di lavoro, che non sia solo lavoro a distanza, ma molto di più: un'occasione di efficientamento.

Unioncamere Toscana ha adottato le linee guida che disciplinano l'accesso al lavoro agile, con determinazione presidenziale 29-6-2022 n. 3, al fine di avviare il processo di normalizzazione

del lavoro agile all'interno della propria organizzazione; con tale provvedimento è stata effettuata una prima analisi delle attività svolte dalla Camera di Commercio al fine di individuare il grado di remotizzazione delle stesse.

L'art. 1, comma 3, del D.M. 8.10.2021 prevede che “Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. c) del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), e tenuto conto che a decorrere dalla data del 15 ottobre 2021 il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno: gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito nel presente articolo.

Il tempo trascorso ha visto, inoltre, il decollo delle trattative per i rinnovi contrattuali, nell'ambito dei quali devono essere disciplinati gli aspetti di tutela dei diritti dei lavoratori, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze e ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale).

Alla data di stesura del presente piano, non risulta ancora sottoscritto il previsto contratto collettivo nazionale per il comparto funzioni locali 2019-2021.

La sottoscrizione del nuovo C.C.N.L. configura un passaggio fondamentale, senza il quale non è possibile delineare una strategia di lavoro agile pienamente a regime e il POLA sarà rivisto dopo l'entrata in vigore del nuovo C.C.N.L.

In merito alle condizionalità sopra riportate occorre ricordare che Unioncamere Toscana si era dotata, durante l'emergenza sanitaria, di strumenti digitali che hanno reso agevole ed efficiente l'attuazione delle prestazioni in modalità agile.

Non si è creato lavoro arretrato. L'ente si è dotato di hardware adeguati per l'esercizio delle attività da remoto. Dal 15 ottobre 2021, data stabilita dal D.M. 8-10-2021, i dipendenti che usufruiscono del lavoro agile prestano la propria attività lavorativa prevalentemente in presenza.

Ferme le condizionalità previste dal D.M. 8-10-2021 per l'applicazione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, e nel pieno rispetto delle stesse l'Unione Regionale intende continuare ad applicare, fino a una più completa regolamentazione che potrà essere adottata solo dopo la sottoscrizione del C.C.N.L., l'istituto del lavoro agile alla propria organizzazione, tenendo conto dell'analisi delle attività smartabili individuate nel POLA e delle modalità definite da appositi atti organizzativi.

Nella attuale fase transitoria, in difetto di una più puntuale disciplina in merito, e comunque entro il 31 dicembre 2022, sono individuate come eseguibili anche in modalità lavoro agile tutte le attribuzioni, le funzioni e le attività svolte dai dipendenti di Unioncamere Toscana, con esclusione dei servizi di portierato.

Il Segretario Generale organizzerà il lavoro degli uffici e del personale, anche in modalità smart, al fine di incrementare l'efficienza e la produttività dell'Ente, garantendo il pieno rispetto degli obiettivi assegnati e della programmazione delle attività svolte in modalità smart settimanale o plurisettimanale. Il Segretario Generale, nell'ambito delle proprie competenze, provvederà all'attuazione di quanto previsto dal D.M. 8-10-2021, assicurando che l'articolazione e le modalità di svolgimento del lavoro agile garantiscano l'espletamento delle attività istituzionali di Unioncamere Toscana con continuità ed efficienza, coerentemente con le responsabilità, i compiti e le funzioni attribuiti a ciascun dipendente.