



Roma, 30 marzo 2020

A tutte le strutture Fp Cgil

Care compagne e cari compagni,

ritenendo di fare cosa utile, riassumiamo le normative che regolamentano il lavoro agile, anche in relazione alla fase di emergenza e alle deroghe previste, nonché all'applicazione degli istituti contrattuali.

La normativa di riferimento per quel che riguarda il lavoro agile o il telelavoro nel pubblico impiego è racchiusa nei seguenti atti:

Tele lavoro: l'Accordo quadro nazionale del 23 marzo 2000

Lavoro agile: Legge 22 maggio 2017 n. 81 (art. 18-24); Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile; La direttiva n.2 12 marzo 2020; art.87 DL 18 del 17 marzo 2020.

Per quello che atteneva il rapporto tra l'accordo individuale e la contrattazione collettiva la legge fissava due principi:

- a) la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, **entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva**
- b) Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad **un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nazionali**, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'accordo individuale presupponeva una libera adesione del singolo lavoratore allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. La volontarietà era un principio ribadito nella direttiva numero 3 del 2017.

L'avvio della sperimentazione doveva essere definito con un atto interno adottato dall'Amministrazione che avrebbe dovuto riguardare, a titolo esemplificativo:

1. la definizione di lavoro agile;
2. l'individuazione della platea dei destinatari
3. il principio di non discriminazione
4. l'individuazione dell'obiettivo minimo;
5. l'indicazione della procedura di accesso
6. la definizione delle modalità di attuazione nelle amministrazioni con articolazione territoriale



7. l'eventuale individuazione di attività compatibili
8. la definizione della postazione
9. l'eventuale individuazione della sede di lavoro;
10. l'individuazione del ruolo dei Comitati;
11. l'indicazione dei criteri di accesso;
12. la fissazione delle modalità di esercizio della prestazione lavorativa
13. il trattamento economico e giuridico del dipendente;
14. l'eventuale esclusione di prestazioni eccedenti l'orario settimanale;
15. gli eventuali riflessi sul buono pasto;
16. il rinvio alla normativa su salute e sicurezza;
17. la disciplina della sicurezza delle comunicazioni e privacy;
18. la disciplina della formazione;
19. i criteri e procedure per l'erogazione del salario accessorio;
20. la valutazione delle performance;
21. la trasparenza sulle iniziative di implementazione del lavoro agile;
22. la definizione della durata del lavoro agile;
23. gli obblighi relativi al codice di comportamento;
24. il rinvio alla previsione nell'accordo individuale dei tempi di riposo e del diritto alla disconnessione.

La stessa direttiva precisava che lo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in questione dovesse essere regolamentato da un accordo scritto tra le parti (l'accordo individuale) che normasse:

1. l'esecuzione della prestazione lavorativa sia in termini di flessibilità spaziale della stessa prestazione, sia in termini di controllo dell'orario, sia in termini di alternanza tra prestazione in sede e prestazione fuori dalla sede;
2. l'individuazione della correlazione temporale dello smart working rispetto all'orario di lavoro e di servizio, individuando eventualmente delle fasce di reperibilità;
3. l'utilizzo degli strumenti tecnologici.

Il quadro attuale prevede un assetto normativo che viene a caratterizzarsi per una cesura tra quanto era previsto prima dei decreti sull'emergenza Corona virus e quanto previsto dagli stessi decreti. Prima dei decreti la disciplina del Lavoro agile o del tele lavoro era ancorata alle previsioni contenute negli art. 18- 24 della legge 81/2020. Quest'ultima rinvia, come dicevamo, alla stipula di un accordo individuale che doveva disciplinare "l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore."

Ora, per effetto del comma 1 dell'art. 87, la prestazione lavorativa del lavoratore pubblico deve ordinariamente essere resa in modalità di lavoro agile, quindi la possibilità di rendere la prestazione in questa modalità non è più rimessa all'adesione volontaria del singolo dipendente. Inoltre l'attivazione di questa modalità "prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81." Sarà eventualmente l'amministrazione a dover motivare le ragioni tecniche e organizzative che le impediscono di ricevere dal lavoratore la prestazione lavorativa in modalità remota.



L'assenza di accordo individuale, come l'eventuale assenza di qualsiasi forma di partecipazione sindacale per l'attivazione del lavoro agile nella singola Amministrazione, chiaramente, muta profondamente le condizioni che giustificavano la modalità di esecuzione della prestazione nell'ottica di "un'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione". L'ordinarietà del lavoro agile, così come normata dai decreti di questo periodo, muta nei fatti la ratio delle fonti istitutive.

Pertanto, di fronte al venire meno dell'accordo individuale e a fronte dell'obbligatorietà della prestazione in modalità remota, la contrattazione collettiva nazionale non può che essere il riferimento primario per quanto attiene la disciplina del rapporto di lavoro.

Bisogna quindi verificare istituto per istituto la possibilità di applicazione al personale in lavoro agile tenendo conto del fatto che l'assenza di una regolamentazione complessiva da parte dell'Amministrazione e l'assenza dell'accordo individuale non possono pregiudicare il trattamento economico e normativo del dipendente, né, d'altra parte, garantire quegli elementi di flessibilità oraria che potrebbero essere regolamentati solo da precise disposizioni.

Orario di lavoro e Fasce orarie di disconnessione: l'amministrazione, previa confronto con le oo,ss, deve individuare delle fasce orarie necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore. L'assenza di questa individuazione comporta la coincidenza delle fasce di reperibilità con l'ordinario orario di lavoro e quindi la disconnessione a fine turno e nelle pause previste sulla base dell'orario di lavoro.

Occorre garantire il rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, sia in presenza di una regolamentazione che non preveda vincoli orari precisi, sia in presenza degli stessi. I parametri contrattuali e legislativi operano non come elementi per la misurazione della prestazione, ma come limiti tesi a salvaguardare il lavoratore sotto il profilo della salute e sicurezza.

Ferie: il lavoratore potrà godere delle ferie su base giornaliera

Permessi per motivi personali: il lavoratore potrà godere dei permessi solo su base giornaliera (ricordiamo che in caso di fruizione per l'intera giornata, vanno sempre decurtate 6 ore dal monte complessivo ore di 18) nel caso in cui non siano previsti precisi vincoli orari.

Permessi per visite mediche: spettano su base giornaliera (il monte ore da decurtare, in questo caso, dovrebbe essere calcolato in base all'orario medio giornaliero) nel caso in cui non siano previsti precisi vincoli orari.

Congedi parentali: il lavoratore potrà godere dei congedi parentali su base giornaliera nel caso in cui non siano previsti precisi vincoli orari.

Permessi 104: il lavoratore potrà godere dei permessi ex legge 104/1992 su base giornaliera nel caso in cui non siano previsti precisi vincoli orari.

Straordinario: nel caso in cui non siano previsti precisi vincoli orari il lavoratore in modalità agile non può svolgere lavoro straordinario



Produttività individuale e collettiva: il personale in lavoro agile gode della produttività individuale e collettiva

Indennità di specifiche e particolari responsabilità: il personale in lavoro agile gode delle Indennità di specifiche e particolari responsabilità

Progressioni Economiche orizzontali: il personale in lavoro agile partecipa alle PEO al pari del personale in servizio sul posto di lavoro

Indennità di condizioni di lavoro. Spetta ove ricorrano alcune delle condizioni per cui è riconosciuta

Indennità di posizione di risultato delle PO: spetta

Reperibilità: spetta ove la fascia oraria di intervento si sovrapponga al periodo di disconnessione

Buono pasto: spetta per tutte le giornate in cui l'orario d'inizio e fine (incluse eventuali pause) risponda ai requisiti previsti dal CCNL per il riconoscimento del buono pasto o laddove non siano state previste clausole specifiche sulla flessibilità oraria.

Gli accordi collettivi fin qui stipulati restano validi, fermo restando gli opportuni aggiornamenti legati alle mutate condizioni normative. Dove non sono stati sottoscritti accordi è opportuno fare accordi anche solo con validità fino allo spirare della situazione di emergenza, al fine di adeguare gli istituti contrattuali alle mutate condizioni lavorative e normative.

La Segreteria Nazionale Fp Cgil