



2020- Anno della Responsabilità

Roma, 14/09/2020

**Alla Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Dott. Massimo Parisi**

Alle OO.SS. per il tramite dell'Ufficio IV – Relazioni Sindacali

OGGETTO: Richiesta incontro urgente.

In data 29 luglio 2020 il Consiglio dei Ministri ha prorogato lo stato di emergenza epidemiologica da Covid -19 fino al 15 ottobre 2020.

Smart working sì, ma solo «*a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente*».

Con questa modifica al disegno di legge di conversione del D.L. 76/2020, è stata aggiunta la precisazione di cui sopra alle previsioni dell'articolo 263 del decreto Rilancio.

Il risultato è evidentemente: l'ulteriore riduzione del numero dei dipendenti pubblici che potranno essere disposti in lavoro agile.

Infatti dal 15 settembre sarà disapplicata la previsione contenuta nell'articolo 87, comma 1, lettera a), del D.L. 18/2020, che indicava alle amministrazioni di limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritenessero indifferibili e che richiedessero necessariamente tale presenza.

Tuttavia, già dall'entrata in vigore del citato articolo 263 del D.L. 34/2020 numerose segnalazioni sono giunte a Questa O.S. in quanto – su tutto il territorio nazionale – Direzioni e Provveditorati sono in gran parte rientrati dalla situazione d'emergenza e lo smart working si è ampiamente ridotto o – in alcuni casi “paradossali” – è stato completamente revocato.

Il legislatore – con questo ulteriore emendamento – ha previsto che fino al 31 dicembre 2020 il lavoro agile sarà previsto esclusivamente per il 50% del personale addetto a mansioni che siano compatibili con questa forma di lavoro.

È importante ribadire, a tal proposito, che il legislatore è consapevole che i ritardi organizzativi e le gravissime carenze nei collegamenti telematici e nella creazione di applicativi gestibili da remoto in sicurezza, in tantissimi casi hanno abbinato allo smart working rallentamenti operativi ed inefficienze.



2020- Anno della Responsabilità

La disposizione del maxiemendamento, dunque, conferma e rafforza il potere datoriale di ridurre l'auspicato 50% di personale che – pur espletando mansioni astrattamente smartabili – di fatto esegue la propria prestazione in ufficio.

Infatti, se, a causa delle strutture e delle reti, il lavoro agile non garantisce efficienza e rispetto delle tempistiche, i dipendenti non potranno essere disposti in lavoro agile, nonostante le mansioni in teoria lo consentano.

Si aggiunga, poi, che l'esperienza maturata in questi mesi e la graduale fruibilità di alcune attività da remoto, nonché l'intenso confronto con le OO.SS. potrebbero portare alla conclusione di un accordo sullo smart working.

Per queste ragioni, e considerata la rilevanza e delicatezza della problematica destinata a investire tutte le Direzioni e le altre articolazioni di questo Dipartimento, si richiede con un'urgenza al Direttore Generale di programmare un Tavolo Tecnico per poter discutere – congiuntamente alle altre sigle sindacali – e programmare degli incontri volti alla stesura di un nuovo accordo sullo smart working.

Distinti saluti.

Referente DAP CONFINTESA FP
(Gabriele CAPOZZI)