

IL TEMA

Smart working, in emergenza anche con mezzi propri

EUGENIO FATIGANTE

Il lavoro agile «non di emergenza» nel settore pubblico potrà essere svolto senza una dotazione tecnica fornita dalla pubblica amministrazione, anche se «di norma» gli strumenti vengono dati dal proprio ufficio. È uno dei nuovi punti inseriti nella bozza aggiornata dall'Aran (l'Agenzia per i contratti pubblici) ai sindacati, ieri nell'incontro sul rinnovo del contratto nazionale 2019-2021 che, per la prima volta, disciplinerà anche lo smart working e che, così regolato, potrà decollare dal 31 gennaio 2022, secondo il ministro della Pa, Renato Brunetta.

Su questo nuovo paradigma che sta rivoluzionando il mondo del lavoro anche nel privato, esploso durante il Covid, si è fatto il punto in un convegno organizzato dall'**Inapp** (Istituto per l'analisi delle politiche pubbliche) e dal ministero del Lavoro nell'ambito di "Job orienta", che si è appena chiusa a Verona.

«Non c'è solo lo smart working - ha ricordato Sebastiano Fadda, presidente **Inapp** -, in tutte le molteplici attività lavorative legate alle nuove tecnologie emergono varie problematiche comuni che devono far riflettere, a esempio su quali risposte dare per la nuova formazione dei giovani. E poi occorre definire regole istituzionali per assicurare alla sua espansione uno sviluppo positivo sotto tutti i profili: di dignità del lavoratore, di potere contrattuale, di rapporti con la dirigenza e altro». Antonio Naddeo, presidente dell'Aran, ha confermato che sul tavolo ci sono due opzioni: «Un modello a obiettivi, con incentivi legati al loro raggiungimento, senza vincolo di orario e luogo, e uno a orario fisso, che potrà mantenere buoni pasto, permessi e straordinari. Saranno inoltre previste fasce

di operabilità, inoperabilità e di contattabilità». Nel pubblico impiego sarà necessario comunque l'accordo individuale e per iscritto per accedere allo smart working che, quindi, non può essere una scelta unilaterale dell'amministrazione né del dipendente. Secondo la bozza, gli elementi essenziali sono: la durata (potrà essere a termine o a tempo indeterminato); la modalità di svolgimento, con specifica indicazione delle giornate di lavoro in sede o a distanza; la modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni; le ipotesi di giustificato motivo di recesso; i tempi di riposo del lavoratore; le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro. E, in prospettiva, **Fadda** ha aggiunto un altro elemento: «Dato che non tutte le mansioni potranno essere adibite allo smart working, quando - con la sua diffusione - si risconterà anche un aumento di produttività, si dovrà porre il problema di come redistribuire fra tutti i lavoratori, senza distinzioni, il maggior reddito prodotto».

Nuova bozza per regolare il lavoro a distanza nella PA
Fadda (Inapp): regole ormai necessarie per dare certezze e dignità



Peso:15%