



Lavoro agile, art.14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n.124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge n.77 del 18 luglio 2020.

PROPOSTA DI INDIRIZZO DELLA RETE CUG AMBIENTE

Alla luce delle disposizioni di cui alla legge n.77/2020 e delle Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance emanate con decreto ministeriale dello scorso 9/12/2020, in vista dell'avvio, a partire dal 2021, dell'adozione dei POLA e della conseguente definizione di assetti organizzativi e linee comportamentali, la Rete CUG Ambiente propone un proprio contributo attraverso la seguente proposta.

Atteso che per le Pubbliche Amministrazioni il ricorso al lavoro agile rappresenta modalità ordinaria e alternativa/complementare di svolgimento della prestazione lavorativa, con una importante percentuale del personale interessato (*“almeno il 60% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità”*), si ritiene quanto mai opportuno, in primo luogo, la promozione presso l'ISPRA e le Agenzie del SNPA di un coinvolgimento dei Comitati Unici di Garanzia nelle principali fasi del processo gestionale dei POLA (definizione, monitoraggio, riesame), al fine di assicurare pro-attivamente il rispetto dei valori di cui i CUG sono portatori nella trattazione della tematica.

Si ritiene, altresì, importante segnalare la necessità che le Amministrazioni adottino una disciplina di dettaglio che, partendo dalla **definizione compiuta, chiara, oggettiva e trasparente della mappatura delle attività, consenta una omogenea applicazione di criteri di accesso al lavoro agile**, che garantiscano, in via prioritaria e preferenziale, l'accesso al lavoro agile alle categorie fragili e ai/alle lavoratori/trici con carichi di cura familiare, scongiurando, non ultimo, applicazioni difformi ai criteri predefiniti nonché un disfunzionale neutralismo diffuso.

Si auspica che, in sede di definizione della disciplina, sia valorizzata, in via ordinaria:

- la possibilità per le categorie “fragili” di svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione volontaria a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale o, ferma restando l'assegnazione organizzativa, di attività progettuali compatibili con lo svolgimento in tale modalità;
- la possibilità di accesso al lavoro agile ai/alle lavoratori/trici prossimi alla quiescenza, mediante la previsione, laddove necessario, di percorsi di accompagnamento a tale modalità;
- la considerazione delle esigenze di natura personale e familiare del personale nella predisposizione di eventuali programmi di rotazione, evitando forme attuative neutrali a fronte di principi necessitanti, *ab origine*, di funzionale personalizzazione.

In generale, occorre segnalare la necessità che in ciascuna realtà amministrativa sia prevista un'adequata disciplina a garanzia:



- della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, principio alla base di tale tipologia di erogazione della prestazione lavorativa;
- del rispetto dei tempi di riposo;
- del diritto alla disconnessione del/della dipendente dalle strumentazioni tecnologiche e di comunicazione di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art.19 della Legge 22 maggio 2017, n.81, al fine di limitare gli effetti negativi delle nuove tecnologie, le quali aumentano il rischio di una sempre maggiore permeabilità tra tempo di lavoro e tempo di vita (c.d. *time porosity*);
- del rispetto dei principi di parità e non discriminazione, anche in termini di accesso alla nuova modalità di lavoro.

Occorre, altresì, prevedere un coinvolgimento “consultivo” dei CUG, così come previsto dalla Direttiva n2/2019 al paragrafo 3.6, sui sistemi di misurazione e valutazione della *performance* affinché, oltre ad essere coerenti con il nuovo approccio organizzativo, garantiscano i principi di parità e non discriminazione.

Si segnala, infine, l'opportunità della predisposizione di un'ampia campagna di formazione che accompagni questo importante percorso di trasformazione dell'organizzazione del lavoro delle amministrazioni, che necessita di essere sostenuto da un cambio culturale a tutti i livelli, a partire dagli organi di *governance* e dalla dirigenza.

L'implementazione del lavoro agile richiede, difatti, una nuova organizzazione del lavoro, che, nell'essere protesa al miglioramento continuo dell'efficacia dell'azione amministrativa, sia più flessibile, passando dal paradigma “*command and control*” a quello del lavorare per obiettivi e risultati, sulla base di un rapporto di fiducia e responsabilizzazione, e utilizzando adeguati sistemi di valutazione.

In tale contesto di cambiamento la Rete CUG Ambiente non può che farsi parte attiva, attese le specifiche competenze, nell'ambito del confronto istituzionale.

Nel richiamare alla memoria i compiti, in particolare propositivi e consultivi, che i CUG hanno in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo, anche alla luce della Direttiva n.2/2019, al fine di garantire, tra l'altro, un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici, promuovendo la diffusione di una politica di conciliazione vita-lavoro, la scrivente Rete si rende disponibile a fornire ogni utile supporto a sostegno della migliore disciplina del lavoro agile.

Cordiali saluti,

LA RETE CUG AMBIENTE