




STRUMENTI di LAVORO

- **Fabrizia De Cui**
Il lavoro a distanza
 - **Paola Serafin**
Violenza contro il personale della scuola
 - **Maria Grazia Penna**
Previdenza complementare Fondo Espero
- 

Il lavoro a distanza

Lavoro agile, lavoro da remoto. La sfida della contemporaneità è il lavoro a distanza. Sarà vinta se si riuscirà a porre le basi per una nuova idea, più moderna, di lavoro, basata sulla persona e sul suo benessere, con la collaborazione di parti pubbliche e sociali.



Avvocato, responsabile dell'Ufficio Legale e Privacy della CISL Scuola Nazionale

Fabrizia De Cuia

Nella legislazione italiana, che va definendosi con la firma del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevista per fine aprile, per i dipendenti della PA in generale, e nello specifico per quelli della scuola, sono due i nuovi format a disposizione (differenti per requisiti, modalità e attuazione): il “*lavoro agile*” e il “*lavoro da remoto*”. Analizziamo nel dettaglio queste due modalità.

IL LAVORO AGILE: DALLA PANDEMIA AI GIORNI NOSTRI. DI CHE SI TRATTA?

Il *lavoro agile* nella scuola, da una modalità sperimentale e forzata vissuta durante l'emergenza pandemica – del tutto sconnessa dalle sue originarie caratteristiche (innovazione organizzativa, possibilità di conciliare le esigenze di vita e lavoro in un reciproco accrescimento) – sarà, con la sottoscrizione del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, una modalità organizzativa ordinaria a cui le Amministrazioni potranno fare riferimento.

LE FONTI E LE ORIGINI DEL LAVORO AGILE NELLA PA

Prima della pandemia, il lavoro agile già esisteva, seppur poco conosciuto e affatto diffuso.

Il legislatore, infatti, con la legge 81/2017 ha posto, a suo tempo, le basi per l'applicazione del lavoro agile anche ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, definendolo quale nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'ampia autonomia concessa al dipendente nella gestione dei tempi e degli spazi di lavoro e nell'abbandono del concetto tradizionale di lavoro prestato in presenza nella sede di servizio.

Il quadro normativo regolatorio si riterrà finalmente completato con la sottoscrizione in via definitiva del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, tra le parti sociali e l'ARAN, il cui testo prevede l'introduzione del Titolo III, rubricato "Lavoro a distanza", in cui sono disciplinate due tipologie di lavoro a distanza: il *lavoro agile* e il *lavoro da remoto* e le regole per accedervi.

IL LAVORO AGILE

Partiamo da un concetto fondamentale: il lavoro agile non è una nuova forma di rapporto di lavoro, quanto piuttosto una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita tra le parti, mediante accordo. Si tratta di una forma di lavoro che punta sull'autonomia e la responsabilizzazione del lavoratore, messo nelle condizioni di organizzare liberamente il proprio lavoro in modo da poter equilibrare i tempi tra vita privata e lavoro, garantendo al contempo il miglioramento della sua prestazione e dei servizi pubblici in generale.

DESTINATARI

Le nuove disposizioni si applicano a tutto il personale amministrativo (e in qualche possibile caso, quello tecnico) delle istituzioni scolastiche ed educative, a prescindere dal tipo di contratto (tempo determinato o indeterminato) o rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale).

DIRITTI ED OBBLIGHI DEL LAVORO AGILE

Lavorare in modalità agile significa prestare la propria attività lavorativa senza vincoli di orario o di luogo di lavoro e con possibilità di eseguirla in parte all'interno dei locali della sede di servizio e in parte all'esterno di essa, con l'unico limite della durata massima dell'attività lavorativa che non deve superare l'orario giornaliero e settimanale.

Per il personale in modalità di lavoro agile, il contratto collettivo prevede gli stessi diritti ed obblighi del rapporto in presenza: restano pertanto invariate retribuzione, permessi, ferie ed ogni altro istituto e beneficio collegato alla prestazione di lavoro.

Rispetto alla sicurezza sul lavoro, considerate le modalità di prestazione stabilite (sede di servizio e luoghi diversi scelti dal lavoratore in base alle sue esigenze) sarà il lavoratore stesso a dover accertare la sussistenza delle condizioni minime di tutela e sicurezza, nonché la piena operatività e sicurezza della dotazione informatica utilizzata.

COME SI ACCEDE AL LAVORO AGILE? L'OBBLIGO DI ACCORDO CON LA PA – L'ACCORDO INDIVIDUALE

L'adesione al lavoro agile è volontaria e consensuale e deve essere formalizzata per iscritto attraverso un accordo individuale stipulato tra il lavoratore che ne fa richiesta e il datore di lavoro (Dirigente scolastico) rispetto a quelle attività preventivamente individuate dall'Amministrazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

L'accordo individuale deve contenere alcuni elementi essenziali quali: la durata dell'accordo, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (indicazione giornate in sede e a distanza), modalità ed ipotesi di recesso, tempi di riposo, modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, prescrizioni sulla salute e la sicurezza, eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce al lavoratore.

UN DIRITTO ACQUISITO O MODALITÀ DI LAVORO RIVEDIBILE?

L'accordo individuale disciplina le giornate di lavoro che il lavoratore presta in modalità agile ed il periodo (a tempo determinato o indeterminato) di validità dell'accordo stesso.

Sin dalla stipula dell'accordo, le parti prevedono la possibilità di recesso anticipato e pertanto di rientro alla modalità ordinaria di lavoro esclusivamente in presenza.

Inoltre, è prevista anche la possibilità per il datore di lavoro, in caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, nonché per sopravvenute esigenze di servizio, di richiamare in sede il lavoratore, che in tal caso sarà tenuto a completare la propria prestazione lavorativa in presenza fino al termine del proprio orario di lavoro.

ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE

La prestazione lavorativa può essere articolata in due distinte fasce temporali.

Una fascia detta di “contattabilità”, regolarmente indicata all’interno dell’accordo individuale siglato tra le parti, in cui il lavoratore è contattabile dal datore di lavoro sia telefonicamente sia tramite posta elettronica durante l’orario medio giornaliero prefissato. Un’altra fascia, detta di “inoperabilità”, in cui il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. (La fascia ricomprende le 11 ore di riposo consecutivo, nonché il riposo notturno dalle 22.00 alle 6.00 del giorno successivo).

Al dipendente in modalità di lavoro agile deve essere sempre garantito il diritto alla disconnessione, per cui negli orari diversi da quelli indicati nella fascia di contattabilità non vi è alcun onere di attività a suo carico: lettura/invio mail, telefonate, messaggi, né altro contatto con colleghi e/o il datore di lavoro.

LA FORMAZIONE: STRUMENTO DI INTRODUZIONE E CONSOLIDAMENTO DEL LAVORO AGILE

Il CCNL prevede espressamente l’adozione, all’interno dell’attività del piano della formazione, di iniziative specifiche diretta a fornire al personale che accede a tale nuova modalità di lavoro le competenze necessarie di base per operare in sicurezza ed efficienza.

LAVORATORI SUPER FRAGILI

La legge di conversione del decreto cosiddetto Milleproroghe (Dl 198/2022) sposta in avanti al 30 giugno 2023 la scadenza del diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori affetti da una delle patologie croniche tassativamente elencate dal decreto del Ministero della salute del 4 febbraio 2022. Per queste categorie non vi è il limite della compatibilità con la prestazione lavorativa, ne è necessario sottoscrivere l’accordo individuale.

IL LAVORO DA REMOTO. ALTRA FORMA DI LAVORO A DISTANZA O DIVERSO MODO DI DEFINIRE IL LAVORO AGILE?

Serve chiarezza. Il lavoro da remoto non è il lavoro agile e anzi da esso se ne distingue per forma e sostanza.

Il lavoro da remoto è una forma di lavoro a distanza che deve essere autorizzata dal datore di lavoro al lavoratore e che si caratterizza per la presenza di un preciso vincolo di tempo coincidente con l'orario di lavoro previsto per il lavoro in presenza.

IL LAVORO DA REMOTO, DIFFERENZE CON IL LAVORO AGILE: VINCOLO DI SEDE E IDONEITÀ LUOGHI E MEZZI

Vincolo di sede. Il lavoro da remoto ha anche un *vincolo di sede*, che quello agile non ha. Posto che non può essere svolto “ovunque” – ma esclusivamente dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'Amministrazione (in tal caso si parlerà di telelavoro) o attraverso altre forme come il *coworking* o il lavoro da *centri satelliti* – si realizza attraverso l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione.

Idoneità luogo e mezzi. Spetta all'Amministrazione, dopo aver concordato il luogo di lavoro, provvedere alla *verifica della sua idoneità* – a differenza del lavoro agile, dove questa fattispecie è onere del lavoratore – in fase di avvio e, successivamente, con cadenza almeno semestrale.

IL LAVORO A DISTANZA: GRANDE SFIDA ED OPPORTUNITÀ DEI NOSTRI TEMPI

Una grande sfida, quella davanti, ora che gli strumenti normativi sono stati predisposti per rispondere alle nuove esigenze e al nuovo contesto sociale e tecnologico.

Ora che il lavoro a distanza è stato “delineato” nelle sue modalità e regole, occorrerà vedere come le parti interessate riusciranno a darvi forma. Guardando lontano, venendo meno concettualmente e fisicamente l'idea di tempo e spazio di lavoro e non lavoro, nascono nuove opportunità in tema di efficienza del lavoro e miglioramento della qualità della vita.

Eppure, al contempo, come per tutte le grandi innovazioni, occorrerà saper “maneggiare con cura” i nuovi strumenti disponibili al fine di sfruttarne al massimo le potenzialità, garantendo i diritti ed il rispetto dei doveri sottesi, senza correre il rischio di frustrare le aspettative iniziali e di determinare il fallimento di quello che ad oggi, sulla carta, certamente è, e potrebbe anche nella realtà diventare, un modello in grado di rivoluzionare, in positivo, il lavoro e la società in cui viviamo.

La sfida del lavoro a distanza sarà vinta se si riuscirà a porre le basi per una nuova idea, più moderna, di lavoro, basata sulla persona e sul suo benessere.

fabrizia de cuia

Occorrono, da subito, il contributo e la collaborazione delle parti, pubbliche e sociali, nonché la convinzione della necessità di un vero cambio culturale che sappia accogliere, senza pregiudizi, una modalità di lavoro non più basata sulla presenza ma – seppur nel rispetto di gerarchie e verifiche – su un equo e leale scambio tra autonomia, responsabilità, fiducia e risultati.

Per il successo della sfida non bastano la legge e il contratto.

Questo è il punto di partenza.

Le premesse ci sono e sono ottime.