

L'ATTO DI INDIRIZZO SULLE FUNZIONI CENTRALI APRE LA STRADA***P.a., il lavoro agile entra nei contratti***

Il lavoro agile si fa largo nella contrattazione collettiva. L'atto di indirizzo che il ministro della pubblica amministrazione, Renato Brunetta, ha adottato per avviare la stagione dei rinnovi, affronta il tema dello smart working, insieme ad altri snodi rilevanti per gli enti pubblici. La direttiva mira a regolamentare lo smart working superando le logiche legate all'emergenza. In particolare, lo smart working a regime, secondo il documento di Palazzo Vidoni, dovrà avere fini maggiormente ambiziosi di quelli dettati dall'articolo 263 del d.l. 34/2020, convertito in legge 77/2020. Quest'ultimo, infatti, regola lo smart working, ammettendolo nelle percentuali previste (a regime, il 60% dei dipendenti adibiti in attività compatibili) «anche» ai fini del miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi erogati. La direttiva è più drastica e dispone con maggiore chiarezza che «l'introduzione del lavoro agile dovrà quindi consentire miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati e della motivazione dei lavoratori». Dunque, lo smart working sarà possibile solo a condizione di migliorare la qualità dei servizi. La contrattazione collettiva dovrà garantire produttività, autonomia e responsabilità sui risultati e disegnerà la cornice di riferimento dell'accordo fra le parti previsto dall'articolo 18 della legge 81/2017. La contrattazione, tuttavia, non potrà ingerirsi sul se e come attivare il lavoro agile, che «deve essere inquadrato quale misura di carattere organizzativo, rientrante nelle competenze del datore di lavoro pubblico nel rispetto dei Pola». Per tale ragione, lo smart working non può costituire un diritto

soggettivo da parte del dipendente.

Non manca un argomento particolarmente caro a Brunetta: la differenziazione dei giudizi valutativi individuali sulla base di criteri specifici, in modo che vi sia una corrispondente diversificazione dei trattamenti economici. I contratti decentrati, in relazione ai premi, potranno interessarsi solo della definizione dei criteri di erogazione del trattamento economico. Inoltre, la direttiva specifica che l'erogazione del risultato deve essere condizionata alla preventiva valutazione: niente «anticipi» o comunque premi se prima non sia specificato il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti. Sull'ordinamento professionale, Palazzo Vidoni invita le parti a rivedere le professioni e, quindi, mansioni e declaratorie. Il metodo previsto è valorizzare le alte professionalità dell'attuale area apicale che abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche, a cui siano conferiti incarichi impicanti più elevate responsabilità gestionali ed amministrative o maggiori livelli di autonomia professionale. Gli interventi per aggiornare ed accrescere le competenze del personale saranno da considerare un investimento obbligatorio. I percorsi formativi dovranno riguardare tutto il personale e una particolare attenzione andrà rivolta al miglioramento delle competenze informatiche e digitali, utilizzando la formazione a distanza. Per le progressioni economiche, la direttiva prevede una semplificazione procedurale, che non escluda di attivarle periodicamente, dando privilegio ai dipendenti che dimostrino elevati livelli di valutazione del risultato.

Luigi Oliveri