

MISURE RELATIVE ALLA FASE 2 PER IL PERSONALE DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME

Il 26 aprile del 2020, con l'annuncio di un DPCM, è stata annunciata la così detta fase 2 per la gestione dell'Emergenza Coronavirus. Tuttavia, tale disposizione non contiene mai l'espressione "Pubblica Amministrazione" e dunque non pare aggiungere o modificare i contenuti del DL 18/2020, convertito dalla legge 27/2020, che dettava in modo pedissequo molti degli aspetti che tuttora sono applicati nel settore pubblico, fino alla fine dell'emergenza dichiarata il 31 gennaio con scadenza 31 luglio 2020.

Tale ultima fonte spinge all'estremo la diffusione dello Smart Working, o Lavoro Agile, di cui alla Legge 81/2017, fino a semplificare al massimo tutti i passaggi procedurali per poterlo attivare. Non sono mancate, ovviamente, divergenze di applicazione fra le amministrazioni, di concerto con le rappresentanze sindacali, nell'incrociare la nuova dirompente disciplina emergenziale con i profili di responsabilità già tipizzati, a cominciare da quelli del Datore di Lavoro.

Se le premesse di cui sopra sono accettate, la PA non è interessata dalla "Fase 2", ma dovrà comunque riuscire gradualmente a riprendere le proprie funzioni in presenza, seppur ridotta, nella gestione dei servizi.

Ovviamente sono in molti gli analisti che scommettono che anche la PA non tornerà esattamente quella di prima e, pur dovendo garantire condizioni di sicurezza e distanziamento sociale, l'organizzazione del lavoro dovrà subire profondi ripensamenti.

È molto probabile che la traumatica crisi Covid 19 verrà interpretata come un'accelerazione esponenziale di ciò che viene definito "Trasformazione Digitale", ossia quell'insieme di cambiamenti, organizzativi, culturali e tecnologici, capaci di semplificare le strutture, aumentarne il valore aggiunto, migliorarne efficienza e flessibilità, aumentare la capacità di reazione agli stimoli esterni (inversamente correlata all'autoreferenzialità).

I cambiamenti della fase 2 dovranno necessariamente riguardare:

- **Il consolidamento della diffusione dello smart working a tutti i dipendenti regionali** sulla base delle esperienze maturate nel biennio 2018/2019, in particolare nell'ambito del progetto Ve.La.. E' evidente che, superata la soglia stabile del 50% di smartworkers, la nuova modalità di lavoro coinvolgerà comunque tutto l'organico con la necessità di rafforzare i supporti formativi sia sul fronte dell'impiego corretto delle tecnologie digitali che su quello dell'organizzazione dei teams ("Agile organization"). Con evidente coinvolgimento del top management e del middle management (Posizioni organizzative).
- **La necessità di ripensare completamente l'impiego degli spazi di lavoro** prevedendo il reimpiego degli spazi disponibili per garantire il distanziamento sociale, anche con forme inedite di rotazione plurisettimanale.
- **L'introduzione di un'accurata pulizia quotidiana potenziata dei locali**, in particolare nei casi di rotazione di personale nei medesimi spazi lavorativi opportunamente rivisitati per

garantire lo spazio necessario al distanziamento e alla rotazione di smartworkers plurisettimanali.

- **La necessità di dilatare gli orari di ingresso e uscita prevedendo fasce di flessibilità ampia** nei casi di rientro in sede, anche per agevolare i lavoratori con carichi familiari in assenza di servizi scolastici.
- **La modifica delle modalità di rilevazione delle presenze superando i tradizionali marcatempo** che rischiano di generare code agli orari canonici, con l'introduzione di servizi digitali per la rilevazione dei varchi e il mantenimento del distanziamento sociale (app, rilevatori di temperatura, badge virtuali, servizi di prenotazione spazi di lavoro a rotazione, ecc..).
- **Il superamento delle mense aziendali tradizionali con necessità di rivedere i servizi erogati** anche con consegne di pasti presso gli uffici.
- **L'adeguamento dei sistemi di trasporto pubblico e privato con la previsione di orari organizzati per consentire ai lavoratori un accesso al posto di lavoro in totale sicurezza senza con questo aggravare l'affollamento dei mezzi pubblici.**

Per fare fronte a questi cambiamenti **risulta prioritario rivedere le relazioni industriali per introdurre nel rapporto di lavoro istituti giuridici e contrattuali che consentano di agire su leve innovative oggi non consentite e favorire l'attuale clima collaborativo instaurato con tutti i collaboratori.** Ciò potrà avvenire anche grazie al solo intervento legislativo, in attesa dell'adeguamento della fonte contrattuale, laddove si rendesse necessario.

Le Regioni ritengono pertanto necessario intervenire, tramite veicoli normativi e contrattuali idonei anche in via sperimentale per il 2020, per porre le basi di nuovo patto sociale che dovrà trovare riscontro nel rinnovo contrattuale previsto nel 2020/2021.

Le aree di intervento prioritarie riguardano:

- La possibilità, da parte delle amministrazioni che adottano lo smart working, di destinare fino al 50% delle risorse derivanti da minori costi verificati, una dotazione specifica ai dipendenti in smart working che accettano di contribuire in prima persona alla riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione. La partizione di risorse destinata ai dipendenti in oggetto potrà essere corrisposta in modo flessibile al fine di compensare gli istituti incompatibili con il lavoro agile, eventualmente integrando le dotazioni strumentali utili a incrementare la produttività e la salute del dipendente.
- **La possibilità di integrare il rimborso con un ristoro parziale delle spese di telecomunicazioni fisse e mobili (utenze adsl/fibra, ricariche smartphone, noleggio smartphone) sostenute dai singoli lavoratori nelle giornate di smartworking.** La misura, a costo finanziario decrescente, permetterebbe di alleggerire il carico di adempimenti in capo alle amministrazioni regionali per l'adeguamento delle linee di trasmissione dati ai propri collaboratori e di rimuovere qualsiasi opposizione all'utilizzo di *device* personali per la sostituzione dei badge tradizionali con badge virtuali e app per il distanziamento e l'accesso controllato ai locali di lavoro.
- **La possibilità di superare per il biennio 2020/2021 qualsiasi limite:**
 - o **alle spese ICT**
 - o **alle spese di formazione online**

La misura risulta necessaria, anche destinando ad esse economie e risparmi di gestione, per potenziare tutti gli interventi di trasformazione digitale del lavoro pubblico, smart working incluso. Interventi che richiedono, in via prioritaria, l'accompagnamento dei collaboratori e

dei dirigenti ad apprendere in modo corretto tecniche e modalità di organizzazione del lavoro che si discostano in modo rilevante dalle prassi consolidate negli anni.

La fase 2 per le Regioni pone poi ulteriori problemi che richiedono certezze per tutte le amministrazioni. In particolare:

- **La possibilità di poter riavviare le procedure concorsuali sospese per 60 giorni dall'art. 87, comma 5 del DL. 18/2020, individuando modalità telematiche in linea con le previsioni costituzionali.** Le amministrazioni chiedono di poter agire, nel pieno rispetto dei limiti di distanziamento sociale e mobilità interregionale, riassumendo i procedimenti dal 18 maggio 2020 con la possibilità di riprendere prove scritte e/o orali da metà giugno 2020. La continua perdita di organici dovuta a quota 100 e il rinvio delle procedure concorsuali dovute all'emergenza pone seri problemi di tenuta quantitativa degli organici. A tal fine non è più rinviabile l'individuazione per legge di modalità telematiche per lo svolgimento delle prove concorsuali, che consentano di coniugare l'esigenza di tutelare la salute dei candidati con i canoni costituzionali che presidiano le assunzioni nella P.a..
- **La possibilità di poter superare i limiti contrattuali della durata dei rinnovi del personale con rapporto di lavoro flessibile (3 o 4 anni in base alla tipologia di assunzione).** Il superamento dei limiti, con rinnovi comunque non superiori al 31/12/2020, ad evitare vuoti di organico coincidenti con la flessione occupazionale dovuta al ritardo cumulato nella conclusione delle procedure concorsuali nonché a permettere di completare le procedure di superamento del precariato di cui all'art. 1, comma 1-bis e 1-ter del DL 162/2019 milleproroghe così come modificato dalla legge di conversione.
- **L'emanazione di direttive all'ARAN per la revisione degli istituti contrattuali del rapporto di lavoro e le previsioni contrattuali alle peculiarità del lavoro agile nella pubblica amministrazione.**
- Infine, un chiarimento sui profili di responsabilità dei datori di lavoro e dei preposti rispetto al rischio di contagio da Coronavirus, evocato in modo improprio dall'art. 42 del DL 18/2020, sollevando esplicitamente dalla predetta responsabilità Datori di Lavoro, RSPP e preposti, fino ad un chiarimento scientifico definitivo sulle modalità di trasmissione del Virus (trattando quindi tale contagio al pari di altri Virus, più rari, di cui non si conoscono approfonditamente le modalità di trasmissione).

Roma, 18 giugno 2020