



SMART WORKING E LAVORO STRAORDINARIO: DUE TERMINI NON INCOCILIABILI!

La direttiva n.3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata all'indomani della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge 22 maggio 2017, n.81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", nel definire le linee guida relative all'organizzazione del lavoro con l'obiettivo di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, **rimette alle singole Amministrazioni l'adozione degli atti interni**, secondo i rispettivi ordinamenti, in materia di lavoro agile che impattano su profili di tipo organizzativo o **su profili attinenti al rapporto di lavoro**.

Tra i profili attinenti al rapporto di lavoro rientra certamente la regolamentazione delle prestazioni di lavoro straordinario **non precluse**, così come previsto per l'erogazione dei buoni pasto, **in linea di principio**, dalla citata direttiva che non a caso, **affida alle stesse Amministrazioni la previsione della loro eventuale esclusione** per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro. La stessa circolare n.2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, circolare esplicativa del DL n.18/2020 convertito nella Legge n.27/2020, adottata in regime di emergenza sanitaria, **non esclude la possibilità che siano svolte prestazioni di lavoro straordinario in condizioni di smart working**.

Riteniamo che su questo tema vada avviata una comune riflessione che affronti anche altri aspetti legati ad una forma di lavoro che, per effetto delle norme introdotte dal legislatore dal 23 febbraio in poi, si è discostata dal modello ordinario per assumere il profilo di un modello emergenziale che se da un lato ha consentito, e consente tutt'ora, di garantire da remoto la continuità dell'azione amministrativa, dall'altro presenta "effetti collaterali" non "digeribili" (un esempio per tutti l'estensione a dismisura delle fasce di contattabilità e l'assenza di fatto del diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche) nel medio e lungo periodo

come testimoniato dalle numerose segnalazioni che quotidianamente riceviamo dai colleghi.

Come abbiamo scritto (vedi nostra nota unitaria del 4 giugno 2020) all'indomani della firma il 3 giugno scorso dell'*Accordo in materia di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro INPS nella cosiddetta Fase 2*", diventa imprescindibile l'avvio di una sessione negoziale sullo smart working **in grado di traghettare tale istituto dalla "Fase 1" alla "Fase 2"** nel nostro Ente con la prospettiva e l'auspicio di una sua prossima riconduzione nell'alveo della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Roma, 10 giugno 2020

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo	CONFINTESA/FP Francesco Viola	CONFSAL-UNSA Piergiuseppe Ciaraldi Sergio Peppetti
---	----------------------------	----------------------------------	--