



È iniziato il 20 gennaio scorso il confronto nell'ambito del Comitato Nea per le Pubbliche Amministrazioni centrali sulla digitalizzazione e gli effetti che i processi di innovazione organizzativa hanno sul rapporto di lavoro basati sulla remotizzazione delle attività per i dipendenti pubblici. Il confronto si è avviato su una buona base metodologica e per quello che concerne i temi da trattare.

La parte datoriale ha proposto un documento per punti, proponendo l'avvio del confronto sui singoli argomenti, che contiene una elencazione di temi che riguardano la fruizione dei diritti contrattuali, le problematiche connesse alla sicurezza dei dati e della privacy, alla tutela della salute e sicurezza, la regolamentazione del diritto di disconnessione e l'articolazione del dialogo sociale.

Registriamo quindi una prima importante apertura verso la disponibilità a ricomprendere nell'accordo prerogative della parte sindacale nella negoziazione, che va giudicato positivamente anche in relazione alle note posizioni unilaterali del governo italiano nella trattazione della materia.

A breve avremo la disponibilità di accedere alla documentazione tramite un cloud che si sta predisponendo e sarà nostra cura trasmetterlo per una valutazione politica.

Nell'ambito delle criticità che si possono riscontrare va segnalata quella che riguarda la specificità italiana che ha fatto emergere una questione lessicale ma significativa: nell'accezione europea il telelavoro comprende l'insieme delle attività remotizzabili a differenza di quanto previsto da noi, ove si opera una differenza marcata tra il telelavoro, nelle sue forme più classiche, e il lavoro agile o smart working.

Questo può comportare un problema nella declaratoria ad esempio nella fruizione dei permessi previsti dal CCNL o da specifiche disposizioni normative, che in Italia vengono allo stato negati nella condizione di smart working e al riguardo il rappresentante italiano ha già espresso delle riserve rispetto alla fruibilità di tali istituti. Pertanto lo sforzo è stato quello di far comprendere le nostre specificità: in Italia le forme classiche di telelavoro hanno inciso in modo quasi irrilevante e l'indirizzo strategico prevalente è quello di puntare ad una dimensione quasi esclusiva di smart o co working.

Vedremo il prosieguo, al momento è da registrare come positiva l'apertura ad una regolamentazione complessiva della materia, in particolare per quel che riguarda l'apertura sul dialogo sociale che è evidentemente un punto dirimente ai fini della conclusione positiva della trattativa.

Claudio Meloni
Membro FPCGIL del NEA