

TESTI ALLEGATI ALL'ORDINE DEL GIORNO della seduta n. 588 di Giovedì 4 novembre 2021

MOZIONI CONCERNENTI INIZIATIVE IN MATERIA DI LAVORO AGILE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La Camera,

premesso che:

l'emergenza pandemica COVID-19 ha determinato una rivoluzione nell'ambito lavorativo attraverso il ricorso massivo al lavoro agile o cosiddetto *smart working*, sia nel settore pubblico che privato; riconoscere la possibilità di lavorare da remoto anche a coloro che svolgono lavoro subordinato – il cui luogo di lavoro è generalmente nei locali del datore con orario fisso – è stata individuata come una valida misura per diminuire gli spostamenti delle persone e, di conseguenza, contrastare la diffusione dei contagi;

prima che diventasse funzionale alla gestione dell'emergenza, questo innovativo modello di lavoro faticava a decollare a causa di una mentalità retrograda e ancorata ad una rigida concezione dell'organizzazione di lavoro subordinato; ciò ha ostacolato uno sviluppo che non solo consente di adeguare le modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro dipendente alla rivoluzione tecnologica che c'è stata negli ultimi decenni, ma che responsabilizza anche il lavoratore rispetto agli obiettivi da raggiungere;

si tratta, tra l'altro, di un modello che reca in sé benefici innanzitutto in termini di *welfare*, posto che mette in equilibrio i tempi di lavoro e di vita del lavoratore, e, in secondo luogo, in termini di sostenibilità ambientale, considerando che provoca una diminuzione degli spostamenti, e, dunque, del traffico urbano consentendo di abbattere le emissioni inquinanti, vantaggio notevole in un Paese come l'Italia che ha un alto numero di pendolari;

è doveroso però evidenziare che la modalità di lavoro applicata in via emergenziale non è stata propriamente quella del lavoro agile, ma si è trattato di un mero lavoro dal proprio domicilio o comunque da remoto avviato, tempestivamente, con il ricorso ad una serie di deroghe alla legge istitutiva del lavoro agile, che ha di fatto snaturato questo modello di lavoro poiché sono venuti meno elementi essenziali che sono propri dello stesso, tra i quali: la formalizzazione di un contratto, la definizione degli obiettivi, l'individuazione dei dispositivi tecnologici di lavoro, le condizioni di sicurezza sul lavoro, le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare;

dunque, il lavoro agile applicato in questi mesi è stato «emergenziale» e ha rappresentato una forma di lavoro a distanza, che è solo una delle peculiarità del più articolato ed innovativo modello di lavoro agile che il legislatore ha istituito con la legge 22 maggio 2017, n. 81;

ciò non toglie che questa misura, con i limiti anzidetti, anche nella pubblica amministrazione è stata una valida soluzione per il contrasto alla pandemia e ha consentito ai lavoratori di continuare a svolgere il proprio lavoro in sicurezza, seppure in assenza di tutti gli strumenti e le condizioni necessarie;

al riguardo, un rinnovamento della disciplina sul lavoro agile è intervenuto con l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche del «Piano organizzativo del lavoro agile» (Pola) con il quale le amministrazioni devono regolare le modalità attuative dello *smart working* per le attività che possono essere svolte da remoto e individuare gli strumenti per la verifica dei risultati conseguiti per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa;

a decorrere dal 2021 gli enti pubblici, entro il 31 gennaio di ciascun anno, devono redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Pola, quale sezione del Piano della *performance*, in conformità all'articolo 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 2020; tale strumento ha dunque un ruolo primario per proseguire un percorso di sviluppo e definizione del lavoro agile nel pubblico impiego;

l'ultimo intervento che ha interessato lo *smart working* nella pubblica amministrazione è stato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, con il quale è stato stabilito che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di lavoro nella pubblica amministrazione torna a essere quella svolta in presenza;

il Ministro per la pubblica amministrazione, Renato Brunetta, ha infatti evidenziato che il lavoro da remoto attuato nel pieno dell'emergenza nel settore del pubblico impiego, in mancanza degli strumenti digitali e dell'organizzazione necessaria, non ha sempre garantito adeguati servizi pubblici ai cittadini; pertanto, ritenendo che nell'attuale fase la pandemia sia sotto controllo, è stato disposto il ritorno in presenza;

sul punto, si ritiene che laddove il lavoro da remoto non abbia funzionato dipende, oltre che dalla mancanza di mezzi e condizioni organizzative, anche da un evidente errore di valutazione che è stato compiuto nell'ambito della pubblica amministrazione, nel riconoscere talvolta lo *smart working* anche per mansioni non compatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro;

per garantire i servizi pubblici, appare ragionevole un ritorno in presenza dei lavoratori, poiché mancano ancora i presupposti necessari per svolgere il lavoro agile in modo proficuo; tuttavia, non bisogna rinunciare ad una sua implementazione e a uno suo sviluppo, attraverso gli strumenti e un impianto regolatorio che ne consentano un ricorso appropriato, nella consapevolezza che si rivolge ai dipendenti che svolgono mansioni eseguibili a distanza e con flessibilità di orario, senza che vengano compromesse le loro *performance* lavorative;

su questo presupposto, può essere ragionevole favorire il lavoro agile, ad esempio, con formule miste (un giorno o più alla settimana), dando precedenza a specifiche categorie che hanno più bisogno di flessibilità (ad esempio famiglie con figli minori o disabili);

il Ministro per la pubblica amministrazione ha dichiarato che il dipartimento che guida ha come obiettivo quello di disciplinare il lavoro agile nella pubblica amministrazione entro il 2021 e a tale scopo si stanno svolgendo delle trattative tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) e i sindacati, per pervenire ad un accordo di regolamentazione nell'ambito della contrattazione collettiva,

impegna il Governo:

1) ad assumere iniziative, anche normative, per consentire un appropriato ricorso al lavoro agile nella pubblica amministrazione, affinché siano valorizzati gli aspetti vantaggiosi di tale modello di lavoro nel pubblico impiego, alla condizione di migliorare e garantire i servizi pubblici erogati alla collettività, in particolare prevedendo:

a) compatibilmente con la situazione epidemiologica e fatta salva la necessità di iniziative specifiche a tutela dei lavoratori fragili e dei genitori di figli minori, un graduale superamento della modalità di lavoro da remoto emergenziale poiché non conforme alle condizioni richieste per svolgere il lavoro agile come prevede la normativa in materia;

b) ogni iniziativa utile affinché l'accesso a forme di lavoro a distanza, come lo *smart working* e il telelavoro, avvenga nel rispetto di un'ideale organizzazione del lavoro e fornendo le necessarie tecnologie digitali;

c) un'adeguata definizione degli elementi essenziali dell'accordo di lavoro agile, tra i quali: durata dell'accordo; conformità delle prestazioni oggetto del contratto di lavoro; individuazione degli specifici obiettivi e risultati che deve conseguire il lavoratore; luogo di lavoro scelto dal lavoratore e requisiti minimi di idoneità dei locali; fascia oraria entro la quale la prestazione lavorativa deve svolgersi nel rispetto del numero di ore di lavoro previste nel contratto di lavoro; modalità di esercizio del potere disciplinare; modalità di verifica periodica degli obiettivi e risultati da raggiungere; individuazione della strumentazione tecnologica fornita al lavoratore e informativa sull'utilizzo; principio di riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso del lavoratore; informativa rispetto alle condizioni di sicurezza sul lavoro;

d) specifiche misure che garantiscano l'adempimento di ogni obbligo a tutela della salute e sicurezza dei dipendenti che svolgono la prestazione in locali esterni, anche per quanto concerne l'obbligo di cooperazione in capo al lavoratore rispetto all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, come quelle riguardanti l'uso corretto degli strumenti tecnologici e la scelta del luogo in cui svolgere l'attività in modalità agile, secondo l'osservanza di criteri di ragionevolezza;

e) la disciplina del cosiddetto diritto alla disconnessione, per tutelare il lavoratore affinché non sia messo nelle condizioni di essere costantemente reperibile senza limiti di orario;

f) laddove compatibile con le mansioni svolte, l'incentivazione strutturale dell'accesso al lavoro agile a specifiche categorie di lavoratori e lavoratrici che hanno più bisogno di flessibilità rispetto all'orario e al luogo di lavoro, come persone fragili con malattie invalidanti o con disabilità, componenti di nuclei familiari con figli minori e/o persone disabili da assistere;

g) l'adozione di ogni provvedimento necessario per proteggere i dati, in particolare quelli sensibili, di cui dispone la pubblica amministrazione rispetto allo svolgimento della modalità di lavoro agile;

h) misure che garantiscano al lavoratore l'accesso da remoto a dati, informazioni, documenti della pubblica amministrazione, la cui visione è necessaria per adempiere la prestazione di lavoro, mediante canali sicuri e protetti;

i) l'adozione di misure che rendano effettiva la parità di trattamento – economico e normativo – tra i lavoratori che svolgono la prestazione in modalità agile e i loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinaria, anche rispetto al riconoscimento dei buoni pasto laddove siano previsti.

(1-00522) «Rizzetto, Ferro, Bucalo, Zucconi, Galantino, Lucaselli».

(6 ottobre 2021)

La Camera,

premesso che:

l'emergenza pandemica COVID-19 ha comportato il ricorso massivo al lavoro agile o cosiddetto *smart working*, sia nel settore pubblico sia privato, determinando una rivoluzione nell'ambito lavorativo la cui diffusione generalizzata ha evidenziato la necessità di portarlo a regime con regole adeguate per il dopo crisi;

secondo una ricerca congiunta dell'Università di Pittsburgh e dell'Università Bocconi, il lavoro da remoto e flessibile avrebbe un influsso positivo sulla pianificazione delle politiche familiari poiché consente di organizzare le esigenze della vita privata con quella lavorativa in modo più duttile, con un alto grado di collaborazione tra uomini e donne, specie per le lavoratrici di alta formazione;

lo *smart working*, pertanto, potrebbe ribaltare l'assioma del XX secolo: la proporzionalità inversa tra grado di istruzione e fertilità;

occorre quindi considerare che, attraverso la diffusione dello *smart working*, si sta imponendo il *digital divide* della fertilità in aggiunta ad altre variabili economiche e sociali, come la formazione e la remunerazione, che influiscono in modo decisivo sulla decisione di avere figli;

secondo una recentissima analisi della Banca d'Italia, nella prima parte del 2020 i dipendenti privati in *smart working* sono arrivati al 14 per cento, contro l'1,5 per cento di fine 2019, mentre i dipendenti pubblici sono passati dal 2,4 per cento al 33 per cento;

svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto si è rivelata essere un'efficace alternativa al recarsi nelle sedi classiche lavorative con orario fisso – per diminuire gli spostamenti delle persone e, di conseguenza, contrastare la diffusione dei contagi;

si tratta, tra l'altro, di un modello che reca in sé benefici innanzitutto sia in termini di *welfare* – poiché consente di conciliare i tempi di vita e lavoro del lavoratore – sia in termini di sostenibilità ambientale, in quanto comporta una sensibile diminuzione degli spostamenti nel traffico urbano, consentendo pertanto di abbattere le emissioni inquinanti; si tratta di un vantaggio notevole specie nelle grandi città del Nord alle prese con grossi problemi di *smog*;

un'implementazione e uno sviluppo dello *smart working*, per le mansioni che sia possibile svolgere a distanza e con flessibilità di orario, può migliorare le *performance* lavorative, specie ricorrendo a formule miste, riconoscendo la priorità nel ricorso a specifiche categorie;

il tema della misurazione e valutazione della *performance* assume così un ruolo strategico nell'implementazione del lavoro agile anche nella pubblica amministrazione, tale da rendere necessario pianificare le mansioni da svolgere e gli obiettivi da conseguire, nonché il monte ore da dedicare a ciascuna attività, secondo programmi periodici definiti in sede di accordo tra le parti,

impegna il Governo:

1) ad adottare iniziative urgenti, anche normative, affinché sia esteso e rafforzato il modello del lavoro agile, in particolare prevedendo di:

a) escludere dall'obbligo di possedere e di esibire, dal 15 ottobre 2021, per l'accesso al luogo di lavoro, la certificazione verde COVID-19 (cosiddetto *green pass*), prevista dal decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, il personale delle pubbliche amministrazioni in lavoro agile;

b) promuovere il riordino della normativa in materia di lavoro agile nella pubblica amministrazione, che permetta di adeguare il pubblico impiego alle mutate esigenze dettate dalla pandemia, quali: aumento della produttività, maggiore benessere organizzativo, diminuzione dei costi della pubblica amministrazione, prevedendo che lo *smart working* sia riconosciuto per ogni mansione adatta ad essere svolta nella sua interezza a distanza e con flessibilità di orario, non pregiudicando la qualità dei relativi servizi resi a favore degli utenti;

c) adottare ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile in via prioritaria a: lavoratori fragili – in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative

terapie salvavita –, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e ai genitori con figli con disabilità grave (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992, ai lavoratori che svolgono funzioni di *caregiver* familiare; ai lavoratori dipendenti che assistono persona con handicap in situazione di gravità);

d) attuare tutte le misure formative che garantiscano lo sviluppo di competenze digitali trasversali ai diversi profili professionali necessari nel pubblico impiego volte ad abbattere il *digital divide* e a favorire, con l'adozione delle dovute misure necessarie, la diffusione nella pubblica amministrazione di una cultura organizzativa che concili sia i risultati, sia l'autonomia e la responsabilità delle persone, in un'ottica meritocratica;

e) garantire la fornitura sia della dotazione tecnologica, digitale e di attrezzatura ergonomica, sia di tutti gli strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore del settore pubblico nello svolgimento della prestazione in modalità agile e/o un'integrazione salariale per l'uso della strumentazione tecnologica già in possesso del lavoratore, nonché di un'ulteriore integrazione per la copertura dei costi delle utenze dell'energia elettrica, della telefonia fissa e mobile e della connessione alla rete *internet*;

f) garantire, anche nel settore pubblico, il diritto alla disconnessione, per tutelare il lavoratore affinché non sia messo nelle condizioni di essere costantemente reperibile senza limiti di orario;

g) garantire l'alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza (forma mista) nelle pubbliche amministrazioni, prevedendo che quest'ultima abbia una durata non inferiore al 40 per cento del monte ore mensile;

h) pianificare regolarmente un piano organizzativo del lavoro agile, che venga adottato dalle amministrazioni pubbliche e dalle società pubbliche o comunque partecipate dalle amministrazioni pubbliche;

i) stabilire la presentazione, da parte dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, istituito dal cosiddetto «decreto rilancio» (articolo 263, comma 3-bis, del decreto-legge n. 34 del 2020), di periodiche relazioni informative alle commissioni parlamentari competenti sull'andamento dello stesso.

(1-00527) «Costanzo, Colletti, Forciniti, Cabras, Corda, Paolo Nicolò Romano, Trano, Maniero, Testamento, Leda Volpi, Spessotto, Giuliadori, Vallascas, Sapia, Massimo Enrico Baroni».

(11 ottobre 2021)

La Camera,

premesso che:

l'emergenza pandemica da Sars-CoV-2 ha indotto le amministrazioni pubbliche ad un tempestivo adeguamento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi tale da assicurare, al contempo, la continuità dell'azione amministrativa e la riduzione al minimo dei fattori di rischio sanitario. In tale contesto la diffusione del cosiddetto *smart-working*, pur nella diversificata valutazione degli effettivi impatti organizzativi e sociali, ha evidenziato l'urgenza di accompagnare e portare avanti anche nelle pubbliche amministrazioni una compiuta transizione digitale ed ecologica. Un cambiamento che non può risolversi nella mera trasformazione tecnologica dei mezzi e delle modalità di produzione dei beni e dei servizi amministrativi, ma che richiede l'adozione di radicali strategie di adattamento dell'organizzazione del lavoro, delle modalità di erogazione dei servizi e la modifica della percezione culturale del ruolo costituzionale delle pubbliche amministrazioni e del lavoro pubblico, in società complesse ed interconnesse ormai profondamente segnate da un'accelerata innovazione digitale;

è necessario superare l'approccio emergenziale a favore di una diversa prospettiva che sia capace di innervare il lavoro *smart* in un'organizzazione egualmente *smart*;

la diffusione emergenziale dello *smart-working* è stata inizialmente formalmente correlata alla legge 25 maggio 2017, n. 81, il cui capo II è interamente dedicato alla disciplina del «lavoro agile». L'incertezza nella riconduzione della risposta emergenziale ad una precisa fattispecie astratta di rapporto di lavoro, sia sul piano strutturale che su quello funzionale o degli obiettivi perseguiti, ha trovato un evidente riflesso in una sorta di iniziale sinonimia terminologica tra lavoro agile, *smart working*, lavoro da remoto, lavoro da casa;

prima ancora della citata legge n. 81 del 2017 ed in attuazione delle previsioni dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato la direttiva n. 3/2017 recante «Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti», così avviando la sperimentazione del «lavoro agile» nelle amministrazioni pubbliche;

l'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e, in particolare, il comma 1, ha previsto che «al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali» e che «in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità»;

le circolari del Ministro per la pubblica amministrazione, n. 2 del 1° aprile 2020 e n. 3 del 24 luglio 2020, e il decreto ministeriale del 19 ottobre 2020 hanno stabilito le modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, nel contesto emergenziale, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;

il decreto del Ministro della pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 ha definito le modalità del rientro in presenza del personale delle pubbliche amministrazioni, indicando le condizionalità che le amministrazioni devono rispettare per l'accesso a tale modalità di lavoro, prevedendo anche la predisposizione di specifiche linee guida, attualmente oggetto di confronto sindacale;

la disciplina del lavoro agile *post-emergenziale*, implementata nel sistema organizzativo delle pubbliche amministrazioni, come dimostrato dall'emergenza pandemica, può rappresentare aspetti di profonda innovazione, quali: la valorizzazione e la responsabilizzazione delle risorse umane, potendosi concentrare la loro valutazione sulla base dei risultati piuttosto che su aspetti formali e quantitativi; la razionalizzazione nell'uso delle risorse e l'aumento della produttività, con risparmi in termini di costi e miglioramento dei servizi offerti; la promozione dell'uso delle tecnologie digitali più innovative e l'utilizzo dello *smart working* come leva per la trasformazione digitale e per lo sviluppo delle conoscenze digitali; l'abbattimento delle differenze di genere; la riduzione delle forme di «assenteismo fisiologico»; la valorizzazione del patrimonio immobiliare della pubblica amministrazione, grazie alla riprogettazione degli spazi;

prima della fase di emergenza da COVID-19 e della conseguente riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni che ha originato il ricorso allo *smart working* semplificato, solo 1,7 per cento dei dipendenti pubblici risultava impegnato con tale tipologia di prestazione lavorativa;

successivamente, all'inizio della pandemia, secondo i dati elaborati del monitoraggio sullo *smart working* elaborati da FormezPA per conto del dipartimento della funzione pubblica, il lavoro agile nelle amministrazioni centrali ha registrato la percentuale di oltre l'87 per cento, dal 94 al 100 per cento negli enti sopra i 10 addetti. Un lavoratore su due in lavoro agile si è giovato di strumenti forniti dall'amministrazione; in particolare, è stato rilevato un incremento del 7 per cento sulla disponibilità di *device* da maggio a settembre 2020. L'87 per cento dei dirigenti adesso ha la firma digitale, mentre la digitalizzazione dei procedimenti è al 60 per cento. Il 70 per cento delle amministrazioni, secondo il monitoraggio, ha registrato un salto nelle competenze digitali dei dipendenti. Per il 48 per cento degli enti i dipendenti sono stati più responsabilizzati e orientati ai risultati. Il 54 per cento delle amministrazioni ritiene invece che le spese siano diminuite, con punte oltre l'80 per cento per il comparto università e ricerca e nella pubblica amministrazione centrale. Risparmi concentrati soprattutto nelle voci relative ad utenze e carta;

l'accelerazione digitale legata all'emergenza ed i risultati ottenuti con lo strumento dello *smart working* hanno ricondotto alla necessità di inquadrare il lavoro da remoto in una logica più ampia e di sistema, disponendosi l'obbligo, ai sensi dell'articolo 263 del

decreto-legge n. 34 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 2020, in capo alle amministrazioni, quale sezione del Piano della *performance*, di elaborare un annuale Piano organizzativo per il lavoro agile (Pola), successivamente sostituito e integrato nel Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), configurato in guisa tale da riportare in una cornice unitaria anche i diversi piani relativi alla promozione della parità di genere e all'implementazione della disciplina di contrasto alla corruzione;

in questo processo è stato fondamentale il ruolo della banda ultra larga, requisito dell'agenda digitale 2020, nonché il Piano triennale per la pubblica amministrazione e il censimento del patrimonio Ict della pubblica amministrazione adottato in conformità della circolare n. 1/2019. Con la circolare n. 1/2020 sono state poi adottate alcune misure d'incentivazione volte a supportare il ricorso al lavoro agile come forma più evoluta di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa (ad esempio, utilizzo di soluzioni *cloud* per la condivisione delle informazioni, strumenti per la partecipazione a riunioni a distanza ed altro);

in relazione al lavoro agile sono state definite le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. Tuttavia, sulla base di quanto risultante da una prima verifica sull'attuazione delle suddette previsioni organizzative, emerge che solo 54 delle 162 amministrazioni statali monitorate hanno pubblicato i relativi Pola entro la scadenza del 31 gennaio 2021;

l'obiettivo di meglio correlare lavoro e organizzazione tramite le nuove tecnologie digitali, nella prospettiva del miglioramento dei servizi resi ai cittadini, rientra nella missione n. 1 del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che prevede, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, un programma di innovazione strategica della pubblica amministrazione nel cui ambito una specifica linea progettuale persegue l'obiettivo della digitalizzazione e della modernizzazione della pubblica amministrazione, con interventi specifici anche per rafforzare l'organizzazione e incrementare la dotazione di capitale umano, secondo una stretta complementarietà e un'articolata strategia di riforma, che, secondo quanto previsto nella proposta, potrà contare su ingenti risorse finalizzate agli investimenti nel capitale umano, nel quadro di un investimento complessivo nella digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella pubblica amministrazione pari a 9,75 miliardi di euro;

come rilevato dallo stesso Piano nazionale di ripresa e resilienza, nell'ultimo decennio l'evoluzione della spesa pubblica per la parte relativa al personale, con il blocco del *turn over*, ha generato una significativa riduzione del numero dei dipendenti pubblici nel nostro Paese, con un'incidenza sull'occupazione totale largamente inferiore rispetto alla media dei Paesi Ocse e con un'età media di 50 anni e con solo il 4,2 per cento di età inferiore ai 30 anni. Un fattore questo che ha «contribuito a determinare un crescente disallineamento tra l'insieme delle competenze disponibili e quelle richieste dal nuovo modello economico e produttivo disegnato per le nuove generazioni», evidenziando,

inoltre, come la carenza delle competenze sia stata determinata «dal taglio delle spese di istruzione e formazione per i dipendenti pubblici. In dieci anni, gli investimenti in formazione si sono quasi dimezzati, passando da 262 milioni di euro nel 2008 a 164 milioni nel 2019: una media di 48 euro per dipendente»;

fra gli obiettivi perseguiti con le linee di investimento del Piano nazionale di ripresa e resilienza vi è quello di rafforzare la conoscenza e le competenze del personale, dirigenziale e non dirigenziale, della pubblica amministrazione mediante azioni specifiche: introduzione di meccanismi di rafforzamento del ruolo, delle competenze e delle motivazioni dei *civil servant*, attraverso percorsi di valorizzazione della professionalità acquisita e dei risultati raggiunti, anche tramite la previsione di progressioni di carriera basate su percorsi non automatici ma selettivi di sviluppo e crescita; introduzione di un nuovo modello di lavoro pubblico, anche attraverso strumenti normativi e contrattuali, con valutazione e remunerazione basate sul risultato e valorizzazione economica delle risorse umane aventi caratteristiche di eccellenze professionali; introduzione di meccanismi di rafforzamento del ruolo e delle competenze dei dirigenti pubblici, riservando particolare attenzione al tema dell'accesso delle donne a posizioni dirigenziali; riforma del sistema di formazione; lavoro agile e nuove forme di organizzazione del lavoro pubblico;

con il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, il Governo ha esteso a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di possedere e di esibire, dal 15 ottobre 2021, per l'accesso al luogo di lavoro, la certificazione verde COVID-19 (cosiddetto *green pass*), disponendo di fatto il rientro in presenza dei pubblici dipendenti;

fermo restando che la modalità ordinaria – in quanto non richiede specifici adattamenti regolamentari – di svolgimento della prestazione lavorativa presso le amministrazioni pubbliche è quella in presenza, occorre, in linea con la citata missione 1 del Piano nazionale di ripresa e resilienza, superare l'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e realizzare un'efficace integrazione tra lavoro in presenza e da remoto;

coerentemente con il patto sociale Governo-sindacati del 10 marzo 2021, la disciplina del rapporto di lavoro in modalità agile presso le pubbliche amministrazioni è oggetto di confronto tra l'Aran e le organizzazioni sindacali e dovrà contemplare la possibilità di stipulare accordi individuali nel rispetto di un quadro di riferimento unitario di garanzie definite dalla contrattazione collettiva;

tuttavia, è necessario tenere conto di nuovi modelli organizzativi adeguati agli obiettivi e agli indicatori di *performance* che si prefigge la pubblica amministrazione e delle migliori condizioni di lavoro per i dipendenti; infatti, l'attuale organizzazione del pubblico impiego, ripensata per favorire il lavoro agile, impone un diverso approccio organizzativo e richiederebbe anche un ripensamento complessivo della disciplina del lavoro pubblico; infatti, l'attuale disciplina normativa e contrattuale del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche riflette modelli organizzativi basati sulla presenza fisica in ufficio, con la conseguenza che numerosi istituti relativi al trattamento giuridico ed economico non sempre sono compatibili con il cambiamento in atto (si pensi,

a titolo di esempio, alla disciplina dei permessi, a quella del lavoro straordinario e altro), richiedendo un'azione di revisione complessiva da porre in essere con il coinvolgimento imprescindibile delle organizzazioni sindacali;

tra i fattori imprescindibili per una nuova visione del modello del lavoro agile rivestono un ruolo strategico la «cultura organizzativa» e le «tecnologie digitali» in una logica di «cambio di gestione», ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie;

il livello di digitalizzazione permette di creare spazi di lavoro digitali virtuali, nei quali la comunicazione, la collaborazione e la socializzazione non dipendono da orari e luoghi di lavoro; parallelamente, al lavoratore in *smart working* dovrà riconoscersi anche il diritto alla disconnessione che sarà oggetto di declinazione da parte della contrattazione collettiva nazionale e/o di contrattazione decentrata; il contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà riconoscere al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile i corretti tempi di riposo per garantire il recupero delle energie psico-fisiche, la conduzione della propria vita personale e la libera cura delle proprie relazioni affettive e sociali; il contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà ridefinire i valori sui quali costruire l'auspicato e rinnovato impianto normativo di regolamentazione del lavoro agile nella pubblica amministrazione;

per completare questa transizione, occorre incrementare le competenze digitali trasversali del personale della pubblica amministrazione utilizzando anche i fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza a disposizione per l'accrescimento delle competenze professionali,

impegna il Governo:

1) a favorire, per quanto di competenza, che, nella definizione del confronto tra l'Aran e le organizzazioni sindacali per la disciplina del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, vengano individuate soluzioni che inseriscano gli accordi individuali in un quadro di regole certe e di garanzia da individuare anche nell'ambito della contrattazione collettiva, con particolare riguardo:

a) al diritto alla formazione e alla non discriminazione, promuovendo l'adozione di misure che assicurino parità di trattamento tra i lavoratori che svolgono la prestazione in modalità agile e i loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinaria;

b) alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alle misure idonee ad assicurare il miglioramento del benessere organizzativo, in coerenza con la direttiva del Ministro della funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni del 2004 e con il decreto legislativo n. 81 del 2008, che prevede, al comma 1 dell'articolo 28, che «la valutazione dei rischi (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato»;

c) al diritto alla disconnessione, da riconoscere al lavoratore in *smart working* anche nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e/o decentrata;

d) alla parità di genere, con particolare attenzione alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici in relazione agli eventi di maternità e paternità;

e) ai diritti alla sicurezza dei lavoratori e al rispetto della protezione dei dati personali;

2) ad adottare, nel rispetto del ruolo delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e tenuto conto anche delle opinioni delle organizzazioni di rappresentanza degli utenti, ogni iniziativa utile per migliorare, modernizzare e riqualificare, nella prospettiva della transizione digitale ed ecologica, l'attività e l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, in guisa tale da rendere possibile un'effettiva ed utile implementazione del lavoro agile, ma sempre con il prioritario obiettivo di un crescente miglioramento dei servizi resi all'utenza;

3) ad adottare le iniziative di competenza per assicurare anche un adeguato spazio alla contrattazione integrativa, al fine di consentire il migliore adattamento delle esperienze di lavoro agile ai diversi contesti organizzativi di riferimento;

4) a promuovere le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento di risultati obiettivamente misurabili, anche attraverso iniziative volte a favorire la costituzione di *micro team* professionali capaci di operare su piattaforme condivise, al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati agli utenti e di favorire il benessere organizzativo e individuale dei dipendenti;

5) ad adottare le iniziative per prevedere, ferme restando le previsioni del decreto dell'8 ottobre 2021 di cui in premessa e l'autonomia organizzativa delle amministrazioni nel raggiungere qualsiasi rapporto numerico tra lavoratori in presenza e lavoratori agili, che, nell'ambito dei singoli progetti sperimentali di implementazione del lavoro agile individuati dalle pubbliche amministrazioni sulla base di specifiche esigenze organizzative, venga assicurata un'adeguata integrazione tra lavoratori in presenza e lavoratori in modalità agile, prevedendo che questi ultimi siano in numero significativo, in relazione al progetto, rispetto a quello dei dipendenti adibiti alle attività individuate dallo stesso, tendenzialmente non inferiore ad un terzo dei dipendenti coinvolti nel progetto, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera e comunque sempre con l'obiettivo – ed il limite – che il ricorso al lavoro agile deve essere correlato all'accrescimento della *customer satisfaction* degli utenti e non deve in alcun modo ridurre o condizionare l'erogazione dei servizi a favore degli utenti;

6) a promuovere l'incremento dell'utilizzo delle tecnologie digitali a sostegno della prestazione lavorativa, mediante strumenti di lavoro messi a disposizione dalla pubblica amministrazione o comunque attraverso l'utilizzo di *software* interoperabili ed idonei a garantire la salute e la sicurezza del personale ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo n. 81 del 2008 e i dati dell'amministrazione, in ogni caso assicurando che gli

eventuali strumenti informatici a disposizione del lavoratore siano in grado di offrire *standard* di normale funzionalità e sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate;

7) a dare immediato avvio ai programmi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza in materia di digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella pubblica amministrazione, con particolare riguardo agli investimenti sul capitale umano per l'adeguamento all'innovazione e alla digitalizzazione, nonché a dare la più rapida attuazione ai progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza volti ad assicurare che tutte le amministrazioni pubbliche, così come i cittadini e le imprese delle aree interne, delle aree montane e delle piccole isole, possano essere connessi tramite reti telematiche efficienti e sicure;

8) ad adottare le opportune iniziative di competenza per definire indirizzi affinché, anche con il superamento della fase emergenziale e il ritorno in presenza quale modalità ordinaria di prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, siano comunque riconosciute e, anzi, incrementate le positive esperienze che hanno consentito l'assolvimento degli obblighi burocratici in capo a cittadini e imprese con modalità telematiche, ma siano anche assicurate adeguate modalità per consentire lo svolgimento in presenza delle attività per tutti quei cittadini che non possono agevolmente fruire, per condizioni soggettive od oggettive, dei servizi da remoto;

9) a prevedere un progressivo e costante monitoraggio della valutazione degli effetti del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, mediante l'attività dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile all'uopo costituito ad opera del decreto-legge n. 43 del 2020;

10) a promuovere un programma triennale per la razionalizzazione e la valorizzazione degli immobili in uso, prevedendo l'eventuale riduzione delle locazioni passive e l'eventuale dismissione di immobili pubblici non più indispensabili, in coerenza con la programmazione urbanistica definita dalle amministrazioni comunali;

11) ad adottare iniziative per il rispetto delle norme contenute nella legge n. 300 del 1970, con particolare riguardo ai controlli a distanza, dei principi espressi dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000/C 364/01) e dal Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (2016/679);

12) ad adottare iniziative per garantire un'organizzazione delle attività degli uffici che assicuri costantemente, da subito, la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (*front office*) e del *back office*, prevedendo che le amministrazioni assicurino che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi a favore degli utenti;

13) a promuovere con gli Stati interessati dal frontalierato italiano la definizione di appositi accordi bilaterali in materia di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e/o da remoto.

(1-00539) «Baldino, Murelli, Viscomi, Calabria, D'Alessandro, Mugnai, De Lorenzo, Tasso, Lapia, Colucci, Gebhard, Angiola, Federico».

(3 novembre 2021)