

*Le linee guida della Funzione pubblica rispolverano un istituto che appariva superato*

# P.a., rilanciato il telelavoro

## Si candida a essere lo strumento più semplice da gestire

DI LUIGI OLIVERI

**R**ilanciato il telelavoro. Mentre si fa un gran parlare di lavoro agile, le Linee Guida varate dalla Funzione Pubblica in accordo con i sindacati in attesa del parere definitivo della Conferenza Unificata, puntano su un istituto che appariva superato, appunto il telelavoro. Il documento approvato nei giorni scorsi, tuttavia, ridefinisce confini e presupposti dell'istituto anche modificandone la denominazione: si parla, infatti, di «lavoro da remoto». Le forme organizzative di tale modalità di espletamento lavorativo saranno comunque due. La prima è il «telelavoro domiciliare», qualcosa di molto simile al lavoro agile emergenziale svolto nei primi mesi della pandemia: la prestazione lavorativa, in questo caso, viene resa dal domicilio del dipendente. La seconda è composta da «altre forme di lavoro a distanza»; si può trattare del «co-working», cioè l'espletamento della prestazione non nella sede di adibizione del dipendente, ma in altra sede del medesimo ente, collocata in un territorio diverso ma più vicino al domicilio del dipendente; oppure, il «lavoro decentrato da centri satellitari»: in questo caso, la p.a. accredita, tramite convenzioni, alcune sedi come idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa dei propri dipendenti. In entrambi i casi, il lavoro da remoto si distingue dal lavoro agile per due elementi caratteristici (ancorché non obbligati): a differenza del lavoro agile, che presuppone necessariamente l'as-

senza di un luogo predefinito e di un segmento orario rigido entro i quali svolgere la prestazione, il lavoro da remoto può prevedere un vincolo di tempo corrispondente all'orario di lavoro e un preciso luogo di svolgimento della prestazione, sia pur diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. In quanto al luogo, trattandosi nella sostanza di una sorta di mini-filiale dell'ente, esso è obbligato a verificarne preventivamente la sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni; tale controllo va effettuato nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno trimestrale. Se si attiva il telelavoro domiciliare, il datore pubblico concorderà col dipendente tempi e modalità di accesso al domicilio per la verifica di idoneità. Il lavoro da remoto probabilmente incontrerà un maggior favore, perché è apparentemente più semplice da gestire, non solo perché determina in modo chiaro il luogo, ma perché si presta al rispetto dell'ordinario orario di lavoro e, proprio per questo, il dipendente può avvalersi di tutti gli ordinari giustificativi dell'assenza: permessi anche orari e pause di ogni tipologia. Le Linee Guida non si sono spinte ad affrontare il problema dei buoni pasto, che forse sarà trattato dalla contrattazione collettiva. Per l'attivazione del telelavoro le Linee Guida non fanno cenno, diversamente da quanto disposto per il lavoro agile, alla necessità dell'accordo individuale, del resto previsto dalla legge 81/2017 espressamente solo per lo smart working. L'ormai obsole-

to accordo quadro del 2000 parla di progetti di telelavoro, da assegnare a dipendenti che si siano dichiarati disponibili a questa modalità lavorativa. Non è qualcosa di troppo dissimile dall'accordo, anche se la configurazione come «assegnazione» lascia pensare ad un atto di organizzazione del rapporto di lavoro di natura esclusivamente datoriale. Quale che sia il titolo dell'attivazione del lavoro da remoto (e la contrattazione collettiva farà bene a chiarire questo aspetto non certo secondario), in ogni caso sembra evidente che esso condivida col lavoro agile gran parte delle condizioni tecniche: la sicurezza degli accessi, l'idoneità dell'attività ad essere resa da remoto, la disponibilità (nel caso del telelavoro appare maggiormente evidente l'onere del datore di fornire al dipendente gli strumenti necessari) dei mezzi tecnologici e telematici idonei. Meno chiaro è se vadano disposti specifici indicatori di compiti e risultati da ottenere. In teoria, la definizione di uno specifico progetto operativo che evidenzii obiettivi e risultati vale solo per il lavoro agile, ma il decentramento logistico consiglierebbe comunque di prefissare standard di processo, compiti e indicatori dell'attività svolta.

— © Riproduzione riservata — ■