

Lo chiarisce la direttiva firmata dal Ministro per la p.a., Paolo Zangrillo, a fine anno

Lavoro agile anche in deroga

Per i fragili cede il principio di prevalenza della presenza

DI LUIGI OLIVERI

Lavoro agile anche in deroga al principio di prevalenza del lavoro in presenza per i dipendenti della p.a. considerati "fragili". E' quanto chiarisce la direttiva firmata dal Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, il 29 dicembre scorso (si veda *Italia Oggi* del 3 gennaio 2024).

La direttiva intende essere un rimedio alla mancata ulteriore proroga del diritto dei lavoratori fragili di essere collocati in lavoro agile, fissato da ultimo dall'articolo 8 del dl 132/2023, convertito in legge 170/2023 e scaduto il 31.12.2023.

Ma, si tratta di un rimedio solo formalmente tale. Infatti, sebbene Palazzo Vidoni caldeggi l'agevolazione del lavoro agile per i fragili, il regime normativo cambia radicalmente. Da un diritto soggettivo e pieno per i fragili allo smart working, tale da non richiedere alcun genere di accordo ma solo

la verifica dell'effettiva sussistenza di una delle patologie previste, si passa, invece, ad un diritto "a contrattare" lo smart working. Una situazione non diversa, sul formale piano giuridico, rispetto a quella di ogni altro dipendente della p.a..

La direttiva non cambia lo stato delle cose. Infatti, altro non fa se non richiamare la disciplina normativa vigente, che lascia alla contrattazione collettiva la disciplina dello smart working: una disciplina impostata sulla necessità di un accordo individuale tra amministrazione datore di lavoro (e dirigente competente) e singolo dipendente.

Nella sostanza, resta rimessa alla discrezionalità piena di ciascun dirigente rilevare l'opportunità di sottoscrivere o meno un accordo col lavoratore fragile. Come massimo effetto, la direttiva costituisce una sorta di moral suasion, nonché una traccia di motivazione da poter introdurre nel Piao, ove va programmato il lavoro agile,

e, nei singoli accordi, per favorire la "salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute".

La direttiva, indirettamente, chiude un problema aperto da molto tempo, confermando indirettamente che il principio della prevalenza non è stato affatto eliminato dalla contrattazione collettiva.

Le linee guida sul lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche del 30 novembre 2021 prevedono che i datori pubblici possano attivare lo smart working in presenza di una serie di condizioni abilitanti. Tra questa, vi è "l'adeguata rotazione del personale autorizzato al-

la prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza". Le medesime linee guida prevedono, però, che "con l'entrata in vigore dei nuovi Ccnl, le presenti linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi".

I Ccnl non prevedono espressamente la prevalenza della

presenza. Ma, ciò non basta. La cedevolezza delle linee guida del novembre 2021 rispetto ai Ccnl, infatti, è condizionata alla non compatibilità della disciplina contrattuale con le linee guida medesime. Ma, perché si possa evidenziare tale incompatibilità sarebbe stato necessario che il Ccnl dettasse una regola nuova e diversa e, quindi, come tale, incompatibile con quella delle Linee Guida. I Ccnl, come detto, invece, non dicono nulla. Al contrario, il dm Piao (decreto del ministro per la p.a. 30 giugno 2022, contenente il regolamento attuativo del Piao) all'articolo 4 riproduce esattamente le identiche condizioni abilitanti previste dalle linee guida: "la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza".

Supplemento a cura
di Francesco Cerisano
fcerisano@italiaoggi.it

zione della prestazione lavorativa in presenza".

E' bene notare che il dm Piao non contiene alcuna "cedevolezza" del principio di prevalenza della presenza una rispetto ad eventuali norme incompatibili poste dalla contrattazione nazionale collettiva; il dm parla di una generica "coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale".

Però, il Piao "deve prevedere" l'applicazione del criterio della prevalenza, come indicato dall'articolo 4 del dm. Pertanto, la "coerenza" tra Piao e contrattazione collettiva pare debba riguardare gli istituti giuslavoristici trattati dal contratto, ma non quelli concernenti l'organizzazione, che, infatti, non può essere materia contrattuale.

La direttiva, nell'affermare che per i fragili si può derogare alla prevalente presenza, conferma la vigenza di tale principio per tutti gli altri lavoratori.

© Riproduzione riservata

