

CIRCOLARE N. 150 21 AGOSTO 2020

IL DECRETO RILANCIO E' LEGGE

DA UILPA MAGAZINE DI LUGLIO 2020 CHI VOLESSE
APPROFONDIRE TROVERA' QUESTA RIVISTA SUL SITO UILPA

44 UILPAMAGAZINE

ATTUALITÀ

Luglio 2020

Luglio 2020

ATTUALITÀ

UILPAMAGAZINE 45

IL DECRETO RILANCIO È LEGGE

di Simonetta Colaiori

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, dopo un lungo esame alla Camera dei Deputati ed un veloce passaggio al Senato, a causa dei tempi ristretti per la conversione, è stato convertito in legge.

Nel numero di maggio di *UILPA Magazine* (**LEGGI QUI**) avevamo anticipato i contenuti più importanti del decreto per quanto concerne il Pubblico Impiego, vediamo cosa è successo nel corso dell'iter parlamentare. In primis, parliamo di Smart Working. Ricordiamo che nella sua prima formulazione l'articolo 263 del decreto in esame – attraverso un esplicito rinvio all'articolo 87, comma 1, lettera a) del decreto-legge n. 18/2020 – mirava ad adeguare le misure concernenti la limitazione della presenza del personale delle pubbliche amministrazioni a seguito dell'emergenza epidemiologica dovuta al Covid-19 alle esigenze della progressiva riapertura degli uffici pubblici nonché a quelle dei cittadini e delle imprese, con particolare riferimento al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. Nel corso del passaggio alla Camera dei Deputati l'articolo ha subito delle modifiche, che molto probabilmente derivano anche dal netto miglioramento della situazione dei contagi nel nostro Paese, per cui si fa riferimento alla necessità di adeguare l'operatività di tutti i pubblici uffici alle esigenze della collettività e della ripresa delle attività, in deroga all'articolo 87 prima citato che, peraltro, dal 15 settembre 2020 cesserà di avere efficacia.

In ogni caso ciò non si traduce affatto in un pieno ritorno dei lavoratori negli uffici ma nella previsione di una organizzazione del lavoro nonché di un sistema di erogazione dei servizi da assicurare 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'utezza, applicando il lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Nel passaggio alla Camera, l'articolo 263 ha subito modifiche grazie al miglioramento della situazione contagi: ciò si traduce nella previsione di un'organizzazione del lavoro che regolerà smart working e rientro negli uffici



Quindi, questa previsione consente fino al 31 dicembre 2020 l'applicazione del lavoro agile alla metà del personale addetto a funzioni espletabili da remoto.

Particolarmente significativa, inoltre, la previsione relativa alla approvazione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, da parte delle amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, del cosiddetto POLA, Piano organizzativo del lavoro agile, al fine di consentire il ricorso al lavoro agile ad almeno il 60 per cento dei dipendenti che svolgono attività compatibili con il lavoro da remoto.

Il Piano dovrà garantire che i lavoratori interessati non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e definire anche le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche di livello dirigenziale, nonché gli strumenti di rilevazione e 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.

Nel caso di mancata adozione del POLA, la norma prevede che il lavoro agile si applichi comunque ad almeno il 30 per cento dei dipendenti, nel caso in cui lo richiedano. Lo stesso articolo, quindi, istituisce presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche.

Sulle altre norme che avevamo evidenziato, relativamente ai congedi parentali, all'incremento delle giornate di congedo per i beneficiari della legge 104/1992, alle procedure semplificate per i concorsi non si registrano variazioni se non di carattere meramente formale, ferme restando quindi le valutazioni positive nonché le criticità già evidenziate, alle quali si aggiungono - per quanto concerne le novità sullo Smart Working - quelle espresse nell'articolo "No Smart, No Change", sempre in questo numero di *UILPA Magazine*, alle pagine successive. ■