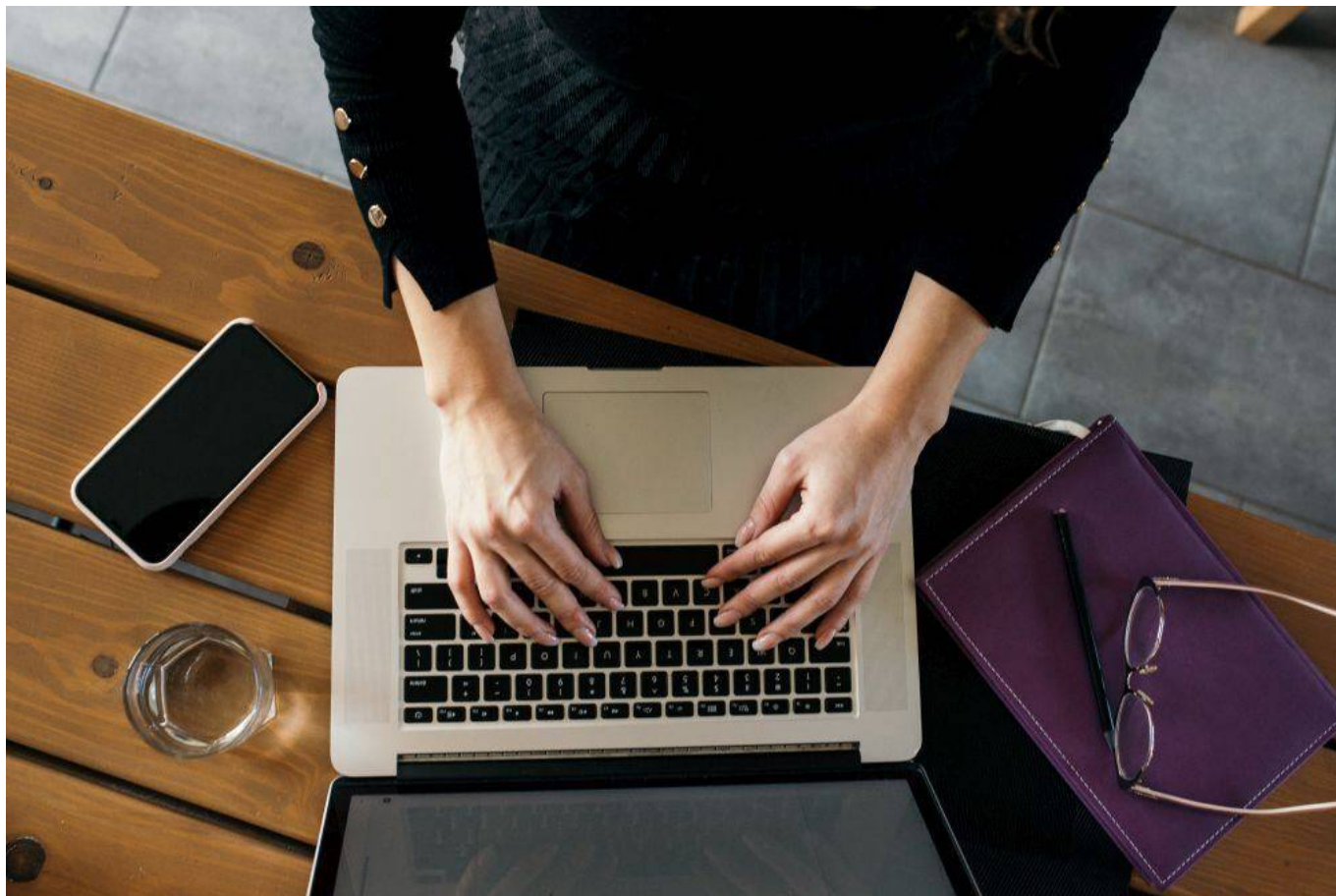


SMART WORKING NELLA PA: ALTERNANZA CON UFFICIO E NON CON RETE PROPRIA, ECCO LE LINEE GUIDA

22 Ottobre 2021



ROMA – L'amministrazione pubblica che vuole fare smart working deve garantire "l'invarianza dei servizi resi all'utenza" ma anche "un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza".

Lo si legge nelle linee guida presentate oggi dal ministro della Pubblica amministrazione Renato Brunetta ai sindacati.

Non si può quindi fare lavoro agile cinque giorni a settimana ma lo si deve alternare con il lavoro in ufficio.

Nell'attività di smart working il dipendente pubblico non potrà poi usare la propria rete internet domestica per servizio.

E' un altro aspetto che emerge dalle linee guida sul lavoro agile presentate ai sindacati dal ministro della Pubblica amministrazione Renato Brunetta.

"Si deve fornire il lavoratore – si legge – di idonea dotazione tecnologica. Per accedere alle applicazioni del proprio ente può essere utilizzata esclusivamente la connessione Internet fornita dal datore di lavoro".

Quindi deve essere assicurata "l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile".

"In nessun caso – si legge – può essere utilizzato un'utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio".

Anche il lavoratore pubblico in smart working avrà diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche così come prevede il contratto per il lavoro in presenza. Lo chiariscono le linee guida presentate oggi dal ministro della Pubblica amministrazione, Renato Brunetta sulla fascia di inoperabilità o disconnessione. Il documento ricorda che la prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL.

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali e quelli della legge 104.

Nelle giornate in cui si fa smart working – si chiarisce “non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio”. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Se queste problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa l'amministrazione può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.