

Conciliazione vita lavoro nel pubblico impiego, le linee guida del governo

02 agosto 2017

Tutte le amministrazioni pubbliche applicano le direttive sulla conciliazione vita lavoro in base alle quali entro tre anni almeno il 10% dei dipendenti avrà accesso allo smart working: nessuna categoria di lavoratori pubblici è aprioristicamente esclusa, saranno le singole amministrazioni a stabilire le regole interne sulle attività compatibili con il lavoro agile.

Sono le indicazioni di massima contenute nelle Linee Guida sull'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, contenute nella Direttiva del presidente del Consiglio dei ministri dello scorso primo giugno 2017, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 17 luglio. Il provvedimento attua le disposizioni contenute nei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 124/2015.

Gli strumenti di smart working si applicano ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, e si concretizzano in:

misure organizzative per l'attuazione del telelavoro: si favoriscono forme di lavoro a distanza, installando apparecchiature informatiche e collegamenti adeguati per consentire ai dipendenti di svolgere, a parità di salario, la prestazione lavorativa al di fuori dell'ufficio. Vengono così potenziate le direttive già previste dal dl 179/2012 (articolo 9, comma 7), in base al quale le pubbliche amministrazioni pubblicano annualmente lo stato di attuazione delle misure per il telelavoro;

misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa: ogni amministrazione può prevedere modalità operative innovative, alternative al telelavoro, più adeguate alla propria organizzazione e alle esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti. Un ruolo importante è previsto per i dirigenti che promuovono sistemi organizzativi innovativi. Sono previsti una serie di strumenti, fra cui corsi di formazione presso la Scuola Nazionale di Amministrazione, tecnologie.

La prestazione lavorativa in smart working si svolge in base alle regole, nel frattempo intervenute, della legge sul lavoro agile, e non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro, che resta di dipendente. È previsto un accordo scritto fra le parti che individui eventuali limiti alla flessibilità spaziale della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, individuazione dello smart working rispetto al normale orario di lavoro, utilizzo di tecnologie per il lavoro flessibile.

Le direttive prevedono poi convenzioni con asili nido e scuole per l'infanzia, servizi di supporto alla genitorialità, individuano i pilastri per l'attuazione delle linee guida (modelli di lavoro, valutazione delle performance, innovazione tecnologica), forniscono indicazioni operative per lo sviluppo dello smart working, chiarimenti su gestione del rapporto di lavoro, questioni sindacali.

Fonte: Direttiva Presidente del Consiglio dei ministri pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 17 luglio 2017