



Approfondimento n. 14 – 23 settembre 2022

LE PRINCIPALI INNOVAZIONI NORMATIVE PREVISTE DAL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Luca Di Donna



#AreaTributi
#AreaContabilità
#AreaPersonale
#AreaAziendePubbliche



Premessa

Come noto, il 4 agosto scorso l'Aran e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021 (il testo del CCNL è consultabile a questo indirizzo (<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/13004/ipotesi%20CCNL%20Funzioni%20locali%202019%202021.pdf>)).

Il contratto è il terzo firmato quest'anno per la tornata contrattuale 2019-2021 (Funzioni centrali e Sanità i primi due) e anche in questo caso l'accordo interviene in modo complessivo sulla disciplina del rapporto di lavoro del personale del comparto, sia sul piano normativo che su quello economico.

Le innovazioni apportate dall'ipotesi in esame, infatti, non riguardano solo la struttura retributiva dei destinatari dell'accordo ma investono anche aspetti normativi generali inerenti al loro rapporto di lavoro.

Con questo approfondimento ci proponiamo di illustrare in dettaglio le molte novità normative inserite in questo rinnovo contrattuale.

Orario di lavoro

Il contratto collettivo in esame introduce alcune importanti novità in materia di orario di lavoro.

Viene innanzitutto ribadito che, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D.Lgs. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del medesimo D.Lgs. 66/2003 (undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore). Il suddetto periodo di riposo consecutivo, precisa tuttavia l'accordo, è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (art. 29).

Si prevede poi un nuovo caso di equiparazione del tempo di viaggio all'effettiva prestazione di attività lavorativa. Infatti, sulla base di quanto previsto dal comma 10 dell'art. 29, *“per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro”*.

Vengono inoltre introdotte alcune modifiche alla disciplina del turno (art. 30 della Preintesa). Invero, nel confermare la possibilità per gli enti locali di prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, l'ipotesi in esame specifica che ciò è ammesso non soltanto per consentire il cosiddetto “cambio delle consegne”, ma anche per fronteggiare comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici, poi, fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di presenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

Per di più, tale clausola contrattuale prevede, al comma 5, una maggiorazione oraria per il turno festivo infrasettimanale del 100% della retribuzione (però con la possibilità per la contrattazione integrativa di prevedere la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della suddetta maggiorazione oraria).

Cambia nuovamente anche la disciplina della pausa obbligatoria in presenza di una prestazione di lavoro giornaliera che ecceda le sei ore (art. 34). La sua durata minima, infatti, passa da 30 a 10 minuti (fermo restando che, per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti). Una eventuale e limitata deroga all'obbligo della pausa, sotto il solo profilo della durata, è consentita unicamente nelle specifiche fattispecie considerate nel successivo art. 35, comma 10, in materia di buono pasto.

Va segnalato, poi, che l'art. 36, comma 3, dell'Ipotesi di contratto, nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro flessibile, espressamente dispone "3. *L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente*". Pertanto, con la definitiva sottoscrizione del CCNL 2019-2021, l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, potrà essere più agevolmente recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso e non più necessariamente nello stesso mese di maturazione. Sarà ovviamente cura del dirigente concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta.

Da ultimo, si prevede il riconoscimento dei tempi di vestizione e svestizione per i profili sanitari, socio sanitari e socio-assistenziali. In base all'art. 105 della Preintesa, infatti, "*Nei casi in cui il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio- assistenziali, sia obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione debbano necessariamente avvenire all'interno della sede, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 15 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata ed uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate*".

Riconoscimento del buono pasto

L'art. 35, comma 2, dell'Ipotesi di contratto in esame stabilisce che "*possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio*".

Pertanto, per quanto sopra detto, con la firma del nuovo CCNL l'attribuzione del buono pasto potrà avvenire anche in occasione di prestazioni rese al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, così come in caso di prestazioni rese nelle ore serali con prosecuzione notturna.

Viene meno poi la gratuità del servizio mensa per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti, ma quest'ultimo potrà comunque usufruire del servizio (o del buono pasto sostitutivo) indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa.

Resta invece confermata la possibilità per gli enti del comparto di individuare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari figure professionali, operanti nelle aree della protezione civile, della vigilanza, dell'area scolastica ed educativa e delle attività di biblioteca, che, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di durata determinata in via negoziale.

Ferie

Il nuovo CCNL lascerà sostanzialmente invariata l'attuale disciplina delle ferie. L'unica novità in arrivo è quella che riguarda la possibilità per il personale dipendente, in caso di motivate esigenze di carattere personale, di fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione. Finora, invece, il rinvio delle ferie per motivi personali era consentito solo entro i primi quattro mesi dell'anno successivo a quello di maturazione.

Permessi e congedi

Anche la disciplina delle assenze retribuite (permessi e congedi) è stata oggetto di alcune rilevanti modifiche. È stato ad esempio previsto che nel novero degli otto giorni all'anno di permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi od esami possono essere inclusi anche i giorni di svolgimento delle procedure selettive o comparative, anche di mobilità, e quelle per i passaggi tra le aree (art. 40, comma 1).

Relativamente invece al permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, è stato previsto che la fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio (mentre finora tali permessi dovevano essere fruiti entro 45 gg dalla data del matrimonio) e che, nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente – compatibilmente con le esigenze di servizio – potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso (art. 40, comma 1).

Qualche novità si registra anche in relazione ai permessi per lutto (tre giorni per evento da fruire di regola entro 7 giorni lavorativi dal decesso), i quali, in caso di motivate esigenze, potranno essere fruiti entro il mese successivo a quello del decesso.

Il successivo art. 41 specifica, poi, che le 18 ore di permesso per particolari motivi personali o familiari non necessitano di alcuna specifica documentazione e/o giustificazione e che tali permessi, così come quelli per visite mediche ed esami specialistici (di cui al successivo art. 44), sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora. Inoltre, pur ribadendo l'impossibilità di cumulo

nella stessa giornata di diverse tipologie di permessi orari, le clausole contrattuali in commento precisano che *“fanno eccezione i permessi di cui all’art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D.lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all’art. 42 (Permessi brevi) del presente CCNL”*. Da ultimo, il comma 4 dell’art. 41 e il comma 16 dell’art. 44 dispongono espressamente che *“il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell’anno, di un concorso per l’assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro”*.

Cambiano anche le modalità di fruizione dei c.d. permessi brevi a recupero (i quali, con il nuovo CCNL, potranno essere riconosciuti anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi). Infatti, in base all’art. 42 della Preintesa, gli stessi *“..... non possono essere di durata superiore alla metà dell’orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue”*. È venuto meno, dunque, l’obbligo di fruire di tali permessi soltanto nelle giornate in cui l’orario di lavoro sia costituito da almeno quattro ore consecutive. Inoltre, il recupero delle ore non lavorate potrà avvenire entro i due mesi successivi (e non più solo entro il mese successivo).

Va registrato altresì l’ampliamento della platea dei beneficiari dei congedi per la formazione, che aumenta dal 10 al 20% del personale delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno (art. 47).

Parlando dei congedi parentali, infine, la norma (art. 45, comma 3) precisa che i primi trenta giorni di congedo (computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, che non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell’anzianità di servizio e sono retribuiti per intero) sono previsti *“per ciascun figlio”* e sono dunque suscettibili di moltiplicazione nelle ipotesi di parti plurimi. I genitori lavoratori (anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale) potranno inoltre continuare a fruire anche su base oraria dei periodi di congedo, ma in questo caso, precisa l’ipotesi di contratto, *“ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un’ora e non riducono le ferie”*. Non avendo la contrattazione collettiva mai stabilito fino ad ora l’equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, la fruizione su base oraria del congedo parentale era consentita solo in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. Il CCNL 2019-2021, disciplinando l’equiparazione della giornata lavorativa convenzionalmente a 6 ore di congedo parentale, renderà invece effettivamente possibile la sua fruizione su base oraria, per almeno un’ora.

Assenze per malattia e infortuni

Le modifiche che interessano la disciplina delle assenze per malattia e infortunio (contenuta negli artt. 48 e 49) sono numericamente limitate ma di non secondaria importanza.

Viene infatti anzitutto introdotto l'onere per gli enti di provvedere, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo massimo di comporto, a darne comunicazione al singolo dipendente, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 3 (periodo di 18 mesi di malattia non retribuito), deve farne formale richiesta. E analogo onere grava sugli enti anche nei casi di infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL, poi, nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente non subirà più alcuna decurtazione già a partire dall'11° giorno (nell'attuale regime l'eliminazione di tale decurtazione è prevista per malattie superiori a quindici giorni lavorativi).

Infine, la malattia professionale è stata inclusa, insieme all'infortunio, tra le ipotesi che danno diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica, garantendo un periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi, prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente compete la stessa identica retribuzione spettante nei casi di malattia.

Potenziamento della formazione

Di grande rilievo nel quadro delle innovazioni proposte dall'ipotesi di contratto in esame sono le norme in tema di formazione del personale. In particolare, da un lato è stata potenziata la disciplina di cui all'art. 49-ter del CCNL del 21 maggio 2018, aggiungendo -all'art. 55 "Destinatari e processi della formazione", comma 13 - la precisazione che per il finanziamento delle attività di formazione sono utilizzabili anche i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti; dall'altro, è stato inserito - ex novo - l'art. 56, intitolato "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi", il quale attribuisce centralità ai percorsi formativi finalizzati allo sviluppo e alla trasformazione della Pubblica Amministrazione, anche in correlazione con il potenziamento delle competenze digitali, nonché i programmi di crescita e di riqualificazione dei dipendenti. Il conseguimento concreto degli obiettivi di upskilling e di reskilling sarà strettamente connesso alle capacità delle amministrazioni di identificare i fabbisogni formativi esistenti, nonché a quelle di accertamento finale delle effettive competenze acquisite da parte del personale, anche alla luce della connessione stabilita dall'ipotesi tra attività di formazione e criteri di progressione economica.

I nuovi piani di formazione, precisa ancora il già citato art. 55, dovranno definire *"anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto"*.

Gli enti potranno inoltre individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

Copertura assicurativa

L'art. 58, comma 6, dell'ipotesi di contratto prevede l'estensione della copertura assicurativa della responsabilità civile a tutti i dipendenti che svolgono attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno (attualmente la copertura assicurativa viene garantita soltanto a quei dipendenti apicali ai quali è stato formalmente attribuito un incarico di posizione organizzativa).

Ai fini della stipula, precisa ancora l'art. 58, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente. Ai fini della scelta della società di assicurazione, invece, *“le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL”*, ma *“occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e “area” di rischi coperta con versamento di una quota individuale”*.

Patrocinio legale

La clausola sul patrocinio legale è stata significativamente rinnovata rispetto a quella contenuta nell'accordo del 2000 (art. 28 del CCNL del 14.09.2000), con il preciso intento di superare due questioni importanti: la prima riguardante il riconoscimento del beneficio in parola quando il conflitto d'interessi venga meno per effetto dell'assoluzione del dipendente coinvolto e l'altra concernente la possibilità di riconoscerlo già a partire dall'apertura della fase delle indagini preliminari (e non più solo dal rinvio a giudizio).

Il comma 1 dell'art. 59 stabilisce infatti che, *“l'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, **ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici**, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente”*. Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL, dunque, l'ente potrà assumere l'onere di difesa del dipendente fin dalle fasi preliminari del procedimento, coprendo anche le eventuali spese peritali per l'assistenza tecnica.

In base al successivo comma 2, poi, *“nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. **Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale”***.

In futuro, pertanto, nella diversa fattispecie dell'assunzione diretta della difesa da parte del dipendente per presunto conflitto di interesse, il rimborso delle spese legali da lui sostenute

per la sua difesa in giudizio potrà avvenire anche in caso di pronunce di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato e non più soltanto in presenza di un procedimento giurisdizionale sfociato in una decisione assolutoria passata in giudicato.

Lavoro a distanza

L'ipotesi sottoscritta disciplina (titolo VI – Lavoro a distanza) due modalità organizzative di resa della prestazione lavorativa che si distinguono in ragione dei differenti livelli di flessibilità applicativa. Il Capo I richiama gli istituti che regolamentano il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 (artt. da 63 a 67), mentre il Capo II, nel qualificare le "Altre forme di lavoro a distanza", si occupa del cosiddetto "Lavoro da remoto" (art. 68).

La nuova disciplina contrattuale costituisce attuazione degli obiettivi negoziali posti dall'atto di indirizzo e dal patto per l'innovazione del lavoro pubblico, nella prospettiva di delineare in modo strutturale le modalità applicative di tali istituti, superandone la gestione emergenziale, e orientandoli al servizio della flessibilità organizzativa e del miglioramento dell'azione amministrativa, in uno con l'esigenza di meglio conciliare i profili di vita professionale e personale dei lavoratori.

Nel contesto contrattuale, il lavoro da remoto è ridefinito per metterne in evidenza i tratti distintivi rispetto al lavoro agile, consistenti sostanzialmente nella presenza di vincoli prefissati, temporali e di luogo, nonché nelle procedure datoriali di controllo della prestazione, sostanzialmente analoghe a quelle che caratterizzano la prestazione resa nella "sede dell'ufficio". Tale modalità operativa è dal contratto limitata alle fattispecie organizzative del coworking, dei centri satellite e del lavoro domiciliare, uniche realizzazioni organizzative ipotizzate nella PA. Il *numerus clausus* delle sedi di svolgimento del lavoro da remoto, al cui interno può esercitarsi la scelta concordata tra amministrazione e lavoratore, trova giustificazione nella sostanziale uniformità di disciplina tra tale istituto e il tradizionale lavoro in presenza, con il conseguente obbligo per l'amministrazione di verificare l'idoneità della sede remota, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, sia nella fase di avvio sia, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

L'articolo 63 (Definizione e principi generali) richiama materialmente nel contratto disposizioni normative e direttive di attuazione del lavoro agile, che ne ribadiscono le caratteristiche sia strutturali (assenza di vincoli di tempo e di luogo), sia di tutela (garanzia per i lavoratori fuori sede dei medesimi diritti di chi lavora in sede).

L'art. 64 (Accesso al lavoro agile) ribadisce la necessaria volontarietà dell'accordo consensuale individuale per l'attuazione del lavoro agile (come per il telelavoro); al fine di preservare la natura flessibile dello strumento e la capacità di adattarsi alle specifiche realtà lavorative, è importante che l'attività di confronto di cui all'art. 5, comma 3, lett. g), nel definire i criteri generali delle modalità attuative e quelli di priorità per l'accesso tanto al lavoro agile quanto a quello da remoto, preservi adeguati spazi di manovra all'accordo individuale, evitando l'introduzione di rigidi limiti o ostacoli che non siano correlati alle esigenze di efficienza organizzativa della PA, nonché garantendo i principi di imparzialità. In ogni caso, spetterà alle singole amministrazioni individuare le attività che possono essere effettuate in lavoro agile,

escludendo a priori i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

L'accordo individuale previsto nell'art. 65 riprende i dettami del legislatore incorporandoli nel contratto, in particolare con l'indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità, dal lato del lavoratore, e con la specifica delle modalità di esercizio del potere direttivo e del controllo, dal lato del datore di lavoro. La definizione di questi ultimi poteri datoriali stabilisce il confine tra lavoro ordinario "da remoto", sostanzialmente ricondotto negli schemi dell'ordinario lavoro in presenza, e lavoro agile, contrassegnato da formule di responsabilizzazione con riguardo agli obiettivi da raggiungere, con controlli prevalentemente sui risultati e affidamento datoriale sulle modalità attuative, imponendo così una rivisitazione anche delle modalità tradizionali di management pubblico.

L'articolo 66 richiama i limiti temporali del lavoro agile (prevedendo una fascia di contattabilità e una di inoperabilità), nonché garantisce la tutela del diritto alla disconnessione dello smart worker, in linea con quanto indicato anche dal Parlamento dell'UE. Restano fermi tutti i permessi contrattuali oggi disponibili per il lavoro in sede e incidenti sulla fascia di contattabilità fuori sede.

Particolarmente sensibile, infine, è il valore economico dell'articolo 67 (Formazione) ai fini del buon esito organizzativo del lavoro agile; quest'ultimo, infatti, comporta un nuovo approccio lavorativo e strumentale che richiede un continuo aggiornamento. La formazione, precisa la clausola contrattuale *"dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni"*.

Responsabilità disciplinare

In ambito di responsabilità disciplinare (artt. 71 e 72), gli interventi contrattuali attengono prevalentemente all'adeguamento delle disposizioni alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza; sono altresì estese, all'interno del Codice disciplinare, alcune fattispecie sanzionatorie anche ai casi di negligenza, oltre che alle ipotesi di insufficiente rendimento. Per il resto, rimane confermata la disciplina del CCNL 2016-2018.

Estensione delle tutele per le situazioni di maggiore disagio dei lavoratori pubblici

Si inseriscono infine nella parte normativa dell'ipotesi all'esame una serie di disposizioni che evidenziano una particolare attenzione per le situazioni di maggiore disagio dei lavoratori pubblici, quali: la possibilità per le amministrazioni di riconoscere un'identità alias ai dipendenti che intraprendano percorsi di transizione di genere, al fine di ridurre o eliminare il disagio o i problemi psicosociali potenzialmente emergenti (art. 28), il perfezionamento della disciplina dei congedi per le donne vittime di violenza (art. 43), nonché il rafforzamento delle tutele per le assenze dovute a patologie gravi richiedenti terapie salvavita (art. 50), con l'estensione del

regime di maggior favore a tutte le giornate di assenza dovute agli effetti collaterali provocati dalle citate terapie (finora, invece, le assenze derivanti dagli effetti collaterali di terapie salvavita erano escluse dal computo delle assenze per malattia solo fino a quattro mesi per ciascun anno solare).