

CODAU

26 novembre 2020

Il lavoro agile nella PA al tempo del Covid

*Da strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a modalità ordinaria di svolgimento della prestazione di lavoro
Verso una nuova filosofia manageriale?*

Prof.ssa Madia D'Onghia
Università di Foggia

Il lavoro agile prima del Covid-19

L'accelerazione sul lavoro a distanza nelle pp.aa.:

Art. 14 l. n. 124/2015

«1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali **per l'attuazione del telelavoro** e per la **sperimentazione**, anche al fine di tutelare le **cure parentali**, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il **10 per cento** dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono **oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche**.

Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando **specifici indicatori** per la verifica dell'impatto **sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa**, nonché sulla **qualità dei servizi erogati**, delle misure organizzative adottate in tema di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

LAVORO AGILE - Art. 18, c. 1 e co. 3 bis, L. n. 81/2017

Comma 1

Le disposizioni del presente capo, allo scopo di **incrementare la competitività** e **agevolare la conciliazione** dei tempi di **vita e di lavoro**, promuovono il lavoro agile quale **modalità di esecuzione** del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con **forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi** e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il **possibile utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno** senza una postazione fissa, **entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Comma 3 bis (aggiunto da **Legge di Bilancio 2019** - L. n. 145 del 30 dicembre 2018)

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle **lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità** previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai **lavoratori con figli in condizioni di disabilità** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il lavoro agile nella PA - Art. 18, c. 3, L. n. 81/2017

- Le disposizioni del presente capo si applicano, **in quanto compatibili**, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, **secondo le direttive** emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e **fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti**

Direttiva PCM 3/2017

linee guida per l'adozione di misure di organizzazione del lavoro finalizzate alla conciliazione

- ricollega l'adozione di queste misure di organizzazione del lavoro al sistema di valutazione della performance e al bilancio di genere, chiamando in causa il protagonismo degli **OIV** e dei **CUG**;
- **ruolo fondamentale ai dirigenti quali agenti propulsori del cambiamento**; adozione di stili direzionali improntati a logiche di risultato e meno inclini all'esercizio di poteri di controllo sulla prestazione;
- importanza della **formazione**, con il coinvolgimento della SNA, soprattutto in funzione del cambiamento della cultura organizzativa;
- approccio alle **relazioni sindacali**: benché secondo le norme vigenti è dovuta **solo l'informazione**, la **direttiva auspica un maggiore coinvolgimento** e un'ampia partecipazione delle organizzazioni sindacali a questi cambiamenti.

Direttiva PCM 3/2017

- *sul luogo di lavoro*
- - reputa opportuno che la l'individuazione dei locali esterni avvenga d'intesa tra pa e lavoratori, ferma restando l'alternanza tra locali esterni ed interni e la non necessità di una postazione fissa;
- - che sia prevalente la modalità di esecuzione della prestazione in sede;
-
- *sull'orario di lavoro*
- - pone il tema del controllo dell'orario di lavoro;
- - prevede che si debbano definire il numero di giorni, di ore, di mesi e di anni di durata dello sw;
- - che possa essere a per giornata o frazione di essa, su giorni fissi o variabili;
- - che sia individuata la correlazione con l'orario di lavoro e di servizio dell'amministrazione anche attraverso fasce di reperibilità;
-
- *sugli strumenti di lavoro* - propende per la formula BYOD

Direttiva PCM 3/2017

- *Disciplina interna*
- Le amministrazioni sono tenute ad adottare un atto interno in materia di lavoro agile che tratti gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui, in via esemplificativa:
 - potenziale platea dei destinatari
 - individuazione delle attività compatibili
 - procedura e criteri di accesso al lavoro agile
 - principio di non discriminazione
 - postazione e strumenti di lavoro
 - giorni/periodi in cui è possibile lo smart working
 - rinvio al TU Sicurezza e alle necessarie informative

Si segnala, inoltre, l'opportunità che l'atto interno definisca un modello di accordo individuale

Il lavoro agile nelle pp.aa. nell'emergenza Covid 19

Il quadro normativo

- **Decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6** (“Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”). Convertito con modificazioni, in Legge 5 marzo 2020, n. 13. Entrata in vigore il 10/03/2020
- **Direttiva n.1 del 2020 - Emergenza epidemiologica COVID-2019.** Registrata dalla Corte dei conti in data 26 febbraio 2020, n. 338
- **Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9**
- **DPCM 9 marzo 2020**
- **Direttiva n. 2 del 2020 - Emergenza epidemiologica COVID-2019** (Sostituisce integralmente la direttiva n. 1 del 2020)
- **Decreto del Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei ministri 12 marzo 2020**
- **Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18** (“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”)
- **Circolare n. 2 del 1 aprile 2020.** Esplicativa alle misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18

Il quadro normativo

- **DPCM 22 marzo 2020 “Decreto #IoRestoACasa. Misure urgenti di contenimento del contagio sull’intero territorio nazionale”.** Modificato dal DM 25 marzo 2020
- **Decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19.** Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.
- **Direttiva n. 3/2020 – modalità di svolgimento prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pp.aa.**
- **Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, art. 263, co. 1** - Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19
- **Circolare 24 luglio 2020, n. 3** - Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
- **Decreto-legge 7 ottobre 2020, n. 125, art. 1, co. 1** – Proroga al 31 gennaio 2021 lo stato emergenziale
- **DPCM del 13 ottobre 2020 e del 18 ottobre 2020, Art. 3 co. 3** - Il lavoro agile deve essere incentivato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione
- **Decreto Ministero PA 19 ottobre 2020** – Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale

Il quadro normativo

- **Direttiva FP n. 1/2020** (dl 6/2020):
- «le amministrazioni *privilegiano* modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa» e sono invitate a «*potenziare* il ricorso al lavoro agile»

- **Direttiva FP n. 2/2020** (dl 9/2020):
- «le pubbliche amministrazioni, anche al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, nell'esercizio dei poteri datoriali assicurano il **ricorso al lavoro agile come *modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa***»

Il quadro normativo

- **art. 18, c. 5, dl 9/2020:** all'art. 14, c. 1, l. n. 124/2015 le parole "per la sperimentazione" sono soppresse.
- **art. 14, c. 1, l. n. 124/2015 modif.**
- Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali **per l'attuazione del telelavoro** e ((per la sperimentazione)), anche al fine di tutelare le cure parentali, **di nuove modalita' spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa**
- **QUINDI:**
- la misura opera a regime;
- con l'obiettivo prioritario di includere anche attività originariamente escluse (dir. FP 2/2020)

Il quadro normativo

Art. 87 dl 18/2020 (Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è **la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni**, che, conseguentemente:

- a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;
- b) **prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi** previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso **strumenti informatici nella disponibilità del dipendente** qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

DI 34/2020, l. n. 77/2020 – art. 263

(Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile)

1. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'organizzazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto

DI 34/2020 – art. 263

(Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile)

2. Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità.
3. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo e' valutata ai fini della performance.
4. Omissis 4-bis. All'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le parole da: « e, anche al fine » fino a: « forme associative » sono sostituite dalle seguenti: « . Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalita' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualita' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i 272/279 cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica »;

DI 34/2020 – art. 263

(Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile)

4-bis. All'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sono apportate le seguenti modificazioni:

b) il comma 3 e' sostituito dai seguenti:

« 3. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni, ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonche' regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

3-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La partecipazione all'Osservatorio non comporta la corresponsione di emolumenti, compensi, indennita' o rimborsi di spese comunque denominati

». 4-ter. Al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Il Dipartimento della funzione pubblica e' socio fondatore dell'associazione, con una quota associativa non inferiore al 76 per cento; il diritto di voto di ciascun associato e' commisurato all'entita' della quota versata».

POLA

A decorrere da gennaio 2021

- Si impone alle amministrazioni pubbliche di redigere entro la fine di ogni anno solare il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** che dovrà individuare le sue modalità attuative e prevedere, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, “che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene”.
- Per il caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applicherà ad almeno il 30 per cento dei dipendenti che lo richiedano.
- In sostanza ci troviamo di fronte ad un ribaltamento di prospettiva rispetto al lavoro agile in deroga del periodo emergenziale in quest’ultimo il lavoratore veniva comandato ad espletare il lavoro in remoto, mentre a decorrere dal 1° gennaio 2021 sarà il dipendente a decidere, sia in caso di redazione ed adozione del POLA che in caso contrario, se optare per la modalità agile dell’erogazione della prestazione.
- L’espressione utilizzata dal legislatore, che semplicemente “consente” ai dipendenti di avvalersi dell’opzione, non lascia dubbi sul fatto che la programmazione serve come presupposto per il legittimo e sicuro esercizio di quel diritto che nel Pola viene consolidato.

Edizione tascabile del lavoro agile

- Lavoro agile semplificato o in deroga

- Non è richiesto l'accordo individuale
- Rientra in una scelta unilaterale della PA che può comandare le proprie risorse in lavoro agile



- ❑ Un lavoro digitale a domicilio che poco ha a che fare con la categoria del lavoro agile
- ❑ Una sorta di telelavoro domestico, con delocalizzazione forzata della prestazione lavorativa
- ❑ Una misura di sicurezza atipica, posto che serve a limitare e prevenire i contagi, oltre che proteggere i lavoratori c.d. FRAGILI

D.M. 19 ottobre 2020 - Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale
(GU 28.10.2020, n. 268)

- Viene fornito un quadro ricognitivo organico della disciplina sul lavoro agile nell'emergenza
- Si sottolinea la necessità di garantire, in relazione alla durata e all'evolversi della situazione epidemiologica, l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e alle imprese con regolarità, continuità ed efficienza
- Si ritiene necessario adeguare le misure di organizzazione del lavoro pubblico al concreto evolversi della situazione epidemiologica da COVID-19 ed alle correlate misure di contenimento, nonché alla durata dello stato di emergenza

PRINCIPI GENERALI

- Sino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica il lavoro agile semplificato è stata e sarà la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa
- Non è richiesto l'accordo individuale di cui all'art. 19 , l. n. 81/2017
- Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria

I processi di lavoro che possono essere svolti in modalità agile sono individuati dai **dirigenti delle PA attraverso un'apposita “mappatura delle attività”**, da svolgersi in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico

- Di regola, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto
- I lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile *non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.*

Modalità organizzative

Ciascun dirigente, con immediatezza:

- organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al **cinquanta per cento** del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità
- in ogni caso, le PA, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso **le percentuali più elevate** possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato

Modalità organizzative

Ciascun dirigente, con immediatezza:

- **favorisce la rotazione del personale**, tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi
- tiene conto, **nell'assicurare la rotazione**, ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo **criteri di priorità**
 - le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi
 - la presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni
 - la distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro
 - il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

(segue)

Modalità organizzative

(segue)

Tali criteri di rotazione sono evidentemente accomunati dalle finalità di prevenire il contagio e di garantire la protezione dei lavoratori con condizioni di salute precarie, ma possono, come nel caso dei genitori di infraquattordicenni, anche essere interpretati come finalizzati alla soddisfazione di esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Tale impostazione è stata recentemente criticata dall'UNADIS (Unione Nazionale dei Dirigenti dello Stato) in un comunicato del 22 ottobre 2020

Secondo tale organizzazione, “il decreto confonde la funzione organizzativa dello smart working con la funzione socio sanitaria di ammortizzatore, quasi strumento di welfare”

Invero questo approccio deve ritenersi “quasi inevitabile” data l'emergenza sanitaria in corso.

Modalità organizzative

- Al fine di agevolare lo svolgimento delle attività in modalità agile, le amministrazioni si adoperano per **mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari**, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e promuovono l'accesso multicanale dell'utenza.
- E' in ogni caso consentito **l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore**, qualora l'amministrazione non sia tempestivamente in grado di fornirne di propri.
- Le pubbliche amministrazioni organizzano e svolgono **le riunioni in modalità a distanza**, salvo la sussistenza di motivate ragioni.

Lavoratori fragili

Innanzitutto ne viene fornita una precisa definizione:

- *«Il ‘**lavoratore fragile**’ richiamato nel presente decreto viene definito tale con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica e va individuato nei soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità co connotazione di gravità ai sensi dell’art. 3, co. 3, l. n. 104/1992»*

In favore di questa platea di lavoratori viene imposto ai dirigenti della P.A. l’obbligo di

- *«assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento...»*

Il DM finisce per consolidare in favore di tali dipendenti il riconoscimento di un vero e proprio **diritto soggettivo al lavoro a distanza**

Svolgimento della prestazione

Il lavoro agile si svolge ordinariamente in **assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro**

Il lavoro agile può essere organizzato per **specifiche fasce di contattabilità**

Tale previsione sembra implicare che, nel caso in cui le giornate di lavoro svolte da remoto siano organizzate con tale modalità, il diritto alla disconnessione del lavoratore risulti comunque salvaguardato.

Infatti, si prevede, al contrario, che *“nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l’individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”*.

Flessibilità del lavoro

Al fine di agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, l'amministrazione, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, individua **fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate**, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai Contratti collettivi nazionali

L'assenza dal servizio del lavoratore, necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il COVID-19, è **equiparata al servizio effettivamente prestato**

Si prevede altresì che anche i dipendenti in quarantena con sorveglianza attiva o in isolamento domiciliare fiduciario, sempre che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolgano la propria attività in modalità agile

Flessibilità del lavoro

- Il decreto, infine, prevede che le amministrazioni “*adeguino i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile, rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione improntati al raggiungimento dei risultati*”



In questo modo si fa così riferimento al **concetto di Smart Working come modalità di esecuzione della prestazione non più tanto legata al “tempo di lavoro” ma al perseguimento di specifici obiettivi, alla quale i tradizionali sistemi di monitoraggio e controllo si devono di conseguenza adattare**

Centralità del ruolo dei dirigenti

- Il quasi totale affidamento della gestione dell'organizzazione delle prestazioni in lavoro agile ai dirigenti degli uffici della Pubblica Amministrazione sembra quindi essere **coerente con la definizione di Smart Working come “filosofia manageriale”**, improntata sulla responsabilizzazione dei dipendenti e sul rapporto di fiducia con gli stessi instaurato (ne è conferma la previsione sul POLA).
- In questa prospettiva i dirigenti dovrebbero utilizzare la leva del lavoro agile per una gestione delle risorse umane assegnate nell'ottica del maggior benessere organizzativo e della efficacia dell'azione amministrativa
- Invero le OO.SS. guardano con disfavore l'aumento della discrezionalità dei dirigenti pubblici su materie tradizionalmente oggetto della contrattazione collettiva, come la flessibilità degli orari e lo stesso lavoro agile

Una cogestione è auspicabile!

La questione dei buoni pasto

- In particolare l'art. 20, l. n. 81/2017, stabilisce che «*il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda*»
- Vi sono però alcuni istituti, quali la mensa o il servizio sostitutivo attraverso ticket restaurant, per i quali occorre verificare la compatibilità con il lavoro da remoto
- **Il ticket non fa parte della retribuzione del lavoratore** rappresentando piuttosto un Benefit (al pari, ad es.. dell'autovettura o del telefono cellulare). L'art. 6, co. 3, l. n. 359/1992 esclude la connotazione retributiva del trattamento di mensa, in quanto trattasi di servizio sociale dell'azienda predisposto nei confronti della generalità dei lavoratori e, il successivo co. 4, fa salva la differente qualificazione convenzionale stabilita in sede di contrattazione collettiva
- Il buono pasto è un beneficio attribuito dal datore di lavoro, con la finalità di consentire al lavoratore di conciliare le esigenze di servizio con quelle personali, agevolando la produzione dei pasti nei casi in cui non sia previsto un servizio mensa
- *A fortiori*, anche la normativa fiscale non assoggetta, entro determinati limiti, i buoni pasto al regime previsto per le retribuzioni, qualificandoli come un bonus e dunque non concorrenti a formare il reddito da lavoro dipendente

La questione dei buoni pasto

Stante la natura particolare dei buoni pasto occorre verificare la compatibilità del trattamento nei confronti dei lavoratori agili.

- Nel pubblico quasi ovunque non vengono pagati i buoni pasto nelle giornate di lavoro agile, tranne qualche eccezione. Fra gli enti di ricerca solo uno prevede nel disciplinare (emanato nel 2019) l'erogazione dei buoni pasto in lavoro agile (l'Infn)
- Tutti gli altri enti che avevano già regolamenti o accordi, compreso l'Istat, non prevedevano il buono pasto associato al lavoro agile
- La funzione pubblica, nella circolare del 1° aprile 2020, n. 2 , ha chiarito che il personale in Smart Working non ha automaticamente diritto all'erogazione dei buoni pasto, in quanto si tratta di una determinazione di competenza delle singole amministrazioni, su confronto con le organizzazioni sindacali

Vi è la **necessità di un confronto sulla questione con le rappresentanze del personale**, evitando di assumere decisioni unilaterali.

La verifica dell'obbligo di riconoscere il buono pasto ai lavoratori agili deve essere effettuata attraverso **l'esame con le parti sociali**

Al momento non risulta siano state rilasciate ulteriori indicazioni o interpretazioni e nessun giudice si è sinora pronunciato.