

# Il lavoro agile

Corso di formazione DSGA neoassunti

27 Aprile 2021

dott. Filippo Race

# Lavoro agile: opportunità

Il lavoro agile, o smart working, è un'opportunità non solo per le aziende, ma anche per il mondo della Pubblica amministrazione. Lo abbiamo scoperto in maniera esponenziale con la pandemia Covid-19 che ha segnato il 2020. Ma partiamo dall'inizio, dalla definizione di "smart working" e dal quadro normativo "pre-Covid" per arrivare ai più recenti provvedimenti

# Lavoro agile: definizione

Ecco la definizione che ne dà il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: **“lo Smart Working (o Lavoro Agile) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali e un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività”**.

# Lavoro agile: un cambiamento culturale

È un approccio che presuppone quindi, come dicevamo all'inizio, un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo dell'azienda (pubblica o privata) e il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro non solo fuori ma anche all'interno dell'azienda, cosa che si ripercuote anche sull'organizzazione degli spazi, che devono essere ripensati e sempre più ispirati ai principi di flessibilità, virtualizzazione, collaborazione tra le persone

# Lavoro agile: come differisce dal telelavoro

Spesso si tende ancora a fare confusione e a sovrapporre queste due modalità di gestione del rapporto lavorativo, ma la differenza è sostanziale.

Sono passati più di 20 anni dalla legge che prevedeva per le amministrazioni pubbliche la possibilità di avvalersi di forme di lavoro a distanza. Parliamo della legge n. 191 del 1998 che all'art. 1 comma 1 recita: *Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza.*

# Lavoro agile: come differisce dal telelavoro

Le concrete modalità attuative sono poi state dettate dal D.P.R. n. 70 del 1999 “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191”. Il telelavoro viene definito come quella forma di lavoro svolto a distanza, ovvero al di fuori dell’azienda e degli altri luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l’attività lavorativa ma, al contempo, funzionalmente e strutturalmente collegato ad essa grazie all’ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici.

# Lavoro agile: come differisce dal telelavoro

Il 23 marzo 2000 è stato stipulato l'Accordo quadro nazionale per l'applicazione del telelavoro ai rapporti di lavoro del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni. Infine, con la circolare INPS n. 52 del 27 febbraio 2015 ("Disposizioni attuative dell'Accordo Nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare") vengono illustrate le attività interessate e le modalità di attivazione del telelavoro, con particolare riferimento alle misure di prevenzione e protezione

# Lavoro agile: come differisce dal telelavoro

In sintesi, il telelavoro prevede lo spostamento (in tutto o in parte) della sede di lavoro dai locali aziendali ad altra sede (tradizionalmente l'abitazione del lavoratore), ma il dipendente è vincolato, comunque, a lavorare da una **postazione fissa e prestabilita, con gli stessi limiti di orario** che avrebbe in ufficio.

Al contrario, il lavoro agile prevede che la prestazione lavorativa venga eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, ma senza stabilire una postazione fissa. Non ci sono vincoli di spazio e tempo, l'unico vincolo sono i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.



# Lavoro agile: la Legge del 22 maggio n. 81 e la Direttiva n. 3 del 2017

La Legge 22 maggio 2017 n. 81 (art. 18-24) disciplina il lavoro agile inserendolo in una cornice normativa e fornendo le basi legali per la sua applicazione anche nel settore pubblico. La legge all'articolo 18 definisce il lavoro agile come *“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.**”*. È il comma 3 a precisare che le disposizioni normative si applicano anche ai *“rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

# Lavoro agile: la Legge del 22 maggio n. 81 e la Direttiva n. 3 del 2017

La Direttiva contiene gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, che delegava il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti.

Viene anche precisato che l'adozione di queste misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance sia organizzativa che individuale all'interno di ogni ente.

# Lavoro agile: i vantaggi

Ci sono aspetti di profonda innovazione che vanno sottolineati, sia per i lavoratori che per le amministrazioni. Eccone alcuni:

- **valorizzazione delle risorse umane e responsabilizzazione.** Ci si concentra sui risultati del lavoro e non sugli aspetti formali;
- **razionalizzazione nell'uso delle risorse e aumento della produttività,** quindi risparmio in termini di costi e miglioramento dei servizi offerti;
- **promozione dell'uso delle tecnologie digitali** più innovative e utilizzo dello smart working come leva per la trasformazione digitale e per lo sviluppo delle conoscenze digitali;
- **rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance** basate sui risultati e sui livelli di servizio;
- **abbattimento delle differenze di genere;**
- **riduzione delle forme di "assenteismo fisiologico";**
- **attrazione di talenti;**
- **valorizzazione del patrimonio immobiliare delle PA,** grazie al fatto che vengono reinventati gli spazi, ad esempio attraverso postazioni di coworking.

# Lavoro agile: i vantaggi

Lo smart working impatta poi anche sui **temi della sostenibilità** e, in questo caso, è più immediato l'accostamento al telelavoro, che già consentiva, ad esempio, risparmi nei consumi elettrici all'interno degli uffici e una riduzione nelle emissioni di CO2 grazie alla diminuzione del traffico legato agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro.

# Lavoro agile: trasformazione digitale

Se il lavoro agile è in primo luogo una questione di cultura organizzativa, la tecnologia gioca un ruolo non meno importante. **Smart Working** e **Digital Transformation** si abilitano vicendevolmente: da una parte, infatti, lo Smart Working ha bisogno delle tecnologie per rendere concrete le sue pratiche e i suoi modelli, dall'altra rappresenta esso stesso una grande leva per la realizzazione della PA Digitale

# Lavoro agile: trasformazione digitale

La rivoluzione digitale ha cambiato la filosofia di approccio al lavoro, consentendo una **maggiore flessibilità** che però non sempre è riconosciuta. La tecnologia oggi disponibile consentirebbe di superare alcuni vincoli che le organizzazioni, invece, non sono sempre pronte a rimuovere. Sopravvivono, quindi, soprattutto all'interno della PA rigidità e stereotipi legati a una fase tecnologica ormai ampiamente superata.

# Lavoro agile: trasformazione digitale

Ecco quattro categorie di tecnologie che abilitano lo smart working e che, dall'utilizzo all'interno di progetti di lavoro agile, traggono nuova linfa e nuova vitalità attraverso lo sviluppo di competenze digitali, secondo una categorizzazione fornita da Mariano Corso (Responsabile Scientifico, Osservatorio Smart Working – Politecnico di Milano):

**Social collaboration** – strumenti e servizi che permettono di comunicare e relazionarsi, creando nuove opportunità di collaborazione e condivisione della conoscenza.

**Mobility**: Piattaforme, device e applicazioni che supportano il lavoro in mobilità.

**Security**: Tecnologie realizzate per garantire la sicurezza dei dati, anche da remoto, e da diversi device.

**Workspace Technology**: Tecnologie e servizi per un utilizzo più flessibile e più efficace degli ambienti fisici.

# Lavoro agile: trasformazione digitale

Nella logica dello smart working, ricordiamo infine che il datore di lavoro non deve necessariamente mettere a disposizione del lavoratore le tecnologie per lavorare in mobilità, la logica è ***la possibilità di usare i propri dispositivi personali*** fuori (e dentro) il posto di lavoro.

Ovviamente usare i propri device per avere accesso alle informazioni relative al proprio lavoro da qualunque luogo ci si trovi, implica un'attenzione particolare ai temi della sicurezza, perché diventa fondamentale proteggere non solo l'infrastruttura aziendale, ma anche pc, smartphone e tablet dei dipendenti.



# Lavoro agile: emergenza covid-19

A partire da febbraio 2020, a seguito del diffondersi dell'epidemia Covid-19, sono stati emanati una serie di provvedimenti per semplificare l'accesso allo Smart Working e diffonderne al massimo l'utilizzo nella PA.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Partiamo **dal decreto legge numero 6 del 23 febbraio 2020**, recante “Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19”, che con alcune misure specifiche ha stabilito che **il lavoro agile “è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell’ambito di aree considerate a rischio** nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il Decreto-legge n. 6/2020, convertito nella L. n. 13/2020, dispone la “sospensione del funzionamento dei servizi educativi dell’infanzia, delle istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione e degli istituti di formazione superiore, compresa quella universitaria, salvo le attività formative svolte a distanza” (art. 1, comma 1, lett. d). È questa la norma che prescrive la c.d. **didattica a distanza** come alternativa a quella in presenza.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

La Direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 – Emergenza epidemiologica COVID-2019, emanata dalla Funzione pubblica, si rivolge alle amministrazioni pubbliche delle aree geografiche non direttamente coinvolte nell'emergenza. La Direttiva spinge sul lavoro agile e flessibile, **invita a utilizzare modalità telematiche** per riunioni, convegni e momenti formativi, prevede misure specifiche per le prove concorsuali e per i locali di lavoro

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il DPCM 8 marzo 2020 reca queste disposizioni:

- conferma “la possibilità di svolgimento di attività formative a distanza” (art. 1, comma 1, lett. h);
- prevede che siano “sospese le riunioni degli organi collegiali in presenza” (art. 1, comma 1, lett. h);
- dispone che siano “adottate, in tutti i casi possibili, nello svolgimento delle riunioni, modalità di collegamento da remoto”; (art. 1, comma 1, lett. q);
- prevede che “i dirigenti scolastici attivano per tutta la durata della sospensione delle attività didattiche nelle scuole, modalità di didattica a distanza avuto anche riguardo alle specifiche esigenze degli studenti con disabilità”; (art. 2, comma 1, lett. m);
- è confermato il lavoro agile, di cui alla legge n. 81/2017, artt. da 18 a 23 (art. 2, comma 1, lett. r).

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il DPCM 11 marzo 2020 reca queste disposizioni: **conferma ulteriore del ricorso al lavoro agile**: “le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente” (art. 1, misura n. 6).

DPCM 22 marzo 2020- “resta tuttavia ferma la sospensione ... dei servizi ... che riguardano l’istruzione ove non erogati a distanza o in modalità da remoto nei limiti attualmente consentiti” (art. 1, comma 1, lett. e).

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il 12 marzo 2020 la Direttiva 2/2020 in relazione all'emergenza Covid-19 sostituisce la Direttiva n.1/2020. Il nuovo documento rafforza ulteriormente il ricorso allo smart working, **prevedendo che questa diventi la forma organizzativa ordinaria per le pubbliche amministrazioni.** L'obiettivo della Direttiva è sempre tutelare la salute di cittadini e dipendenti, contemperando questa esigenza primaria con la necessità di erogare i servizi essenziali e indifferibili.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Ai sensi dell'articolo 87 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "Cura Italia"), fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, **"il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa"** in tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 tra le quali, come noto, rientrano anche le scuole di ogni ordine e grado.



# Lavoro agile: emergenza covid-19

Pertanto, le scuole:

- 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 (informativa e comunicazione dell'accordo attraverso la procedura telematica).

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Tutte le amministrazioni pubbliche, e dunque anche le istituzioni scolastiche, prescindono “dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81”

# Lavoro agile: emergenza covid-19

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti all'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della Legge 23 maggio 2017, n. 81, ai sensi del quale il datore di lavoro é responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, non trova applicazione.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Pertanto, le Istituzioni scolastiche, considerate le concrete esigenze dell'utenza di riferimento e gli adempimenti indifferibili, oltre al prioritario compito di attuare le attività didattiche a distanza, garantiscono:

- a) i servizi erogabili da remoto mediante ricorso al lavoro agile;
- b) i servizi erogabili solo in presenza qualora necessari, adottando la necessaria programmazione e rotazione, con l'assunzione di tutte le misure idonee a prevenire il contagio disposte dalle autorità sanitarie competenti;
- c) il corretto svolgimento degli adempimenti amministrativi e contabili.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

I plessi scolastici tenuti ancora formalmente aperti, ma che non ospitano strutture amministrative essenziali per il funzionamento dell'amministrazione, dovranno pertanto essere chiusi, mentre, per il plesso principale, ovvero la sede presso la quale sono svolte le attività amministrativo-contabili indispensabili al funzionamento dell'istituzione scolastica, l'apertura deve essere limitata alle **esigenze indifferibili** e il cui **svolgimento non può essere effettuato in forma agile**.

In ogni caso, nel periodo sopra indicato, deve essere garantita l'operatività dei contatti telefonici e della posta elettronica di ogni Istituzione scolastica. Si raccomanda, pertanto, di comunicare all'utenza i riferimenti telefonici e mail da contattare, sia per lo svolgimento dell'attività ordinaria da remoto, sia nel caso si rendesse necessario disporre eventuali svolgimenti di attività indifferibili in presenza.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il M.I. con la Nota n. 392 del 18 marzo 2020, ha ricordato che l'articolo 25 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, affida ai Dirigenti Scolastici la competenza organizzativa dell'attività delle Istituzioni scolastiche sulla base delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. I Dirigenti Scolastici, dunque, sono chiamati ad adottare ogni forma organizzativa atta a garantire il funzionamento della didattica a distanza e dell'attività amministrativa per quanto possibile "in remoto" e a limitare "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". Si tratta in sostanza di mantenere "attive" e aperte le funzioni dell'Istituzione scolastica, a prescindere dalla chiusura o apertura "fisica" di un edificio.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Per quanto specificamente lo riguarda, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, il Dirigente Scolastico, nell'ambito dei propri "autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane" (art. 25, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001) organizza "i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile", alla luce dell'emergenza sanitaria e "alle esigenze della Istituzione cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli" (CCNL Area V 2002-2005). Pertanto, stante anche quanto precisato con la citata Nota n. 392/2020, non vi è alcuna necessità di esperire formale richiesta di lavoro agile, fermo restando la necessità di garantire il funzionamento, sia pure in modalità il più possibile "virtuale", dell'Istituzione scolastica.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

È possibile prevedere una **reportistica** giornaliera sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile. È comunque possibile, nell'ambito dell'autonomia di ciascuna amministrazione, ricorrere a schede o documenti di sintesi degli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile con riferimento a periodi temporali più estesi.



# Lavoro agile: emergenza covid-19

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui alla lettera b) sopra riportata le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Per quanto concerne la gestione dell'attività e del personale ATA delle istituzioni scolastiche, in tutti i casi in cui non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile, i dirigenti scolastici, ai sensi dell'art. 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020, dispongono, ad ampliamento di quanto già indicato dalla Nota dipartimentale 323/2020, l'adozione "degli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva".

Relativamente alle ferie pregresse, si precisa che trattasi delle ferie dell'a.s. precedente da fruire, di norma, entro il 30 aprile (art. 13, comma 10, CCNL 2007). Non rientrano, invece, nel concetto di ferie pregresse le giornate per le festività soppresse che devono necessariamente essere godute nell'anno di riferimento, pena la non fruibilità delle stesse.

Una volta esperite tali possibilità, il dirigente scolastico può motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Solo dopo aver verificato la non praticabilità delle soluzioni alternative (individuate dal medesimo comma: lavoro agile, ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, analoghi istituti ) è possibile prevedere, come extrema ratio e pur sempre in casi puntuali, di esentare il personale dipendente, con equiparazione del periodo di esenzione al servizio prestato a tutti gli effetti di legge e, quindi, senza ripercussioni sulla retribuzione e senza che l'istituto incida negativamente ai fini della valutazione e dell'erogazione del trattamento accessorio.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

La decisione di esentare il personale, oltre ad essere motivata, presuppone comunque una preventiva valutazione delle esigenze di servizio e potrà essere in concreto esercitata solo qualora non determini, con riguardo al particolare ed eccezionale contesto emergenziale in atto, effetti negativi sull'attività che l'amministrazione è chiamata ad espletare. Il provvedimento di esenzione dovrà, illustrare, in maniera puntuale, la disamina della situazione in ordine ad ogni dipendente esentato, dando conto del ricorrere ai richiamati presupposti.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge. Tale periodo non incide su altre ipotesi specifiche di congedo straordinario, previste all'articolo 37, co. 3, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 e disciplinate, attualmente, da specifiche disposizioni contrattuali (matrimonio, permessi per esami).

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Con la Circolare n. 2/2020 pubblicata il 2 aprile, il ministero della Funzione Pubblica fornisce molteplici indicazioni organizzative e orientamenti applicativi alle amministrazioni in relazione alle disposizioni dell'articolo 87 del decreto "Cura Italia". Si ribadisce che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione fino alla cessazione dello stato di emergenza e si conferma che le amministrazioni sono chiamate a uno sforzo organizzativo e gestionale per garantire il pieno utilizzo dello smart working, accessibile in modo temporaneamente semplificato, così da ridurre al minimo gli spostamenti e la presenza dei dipendenti negli uffici, correlandola ai servizi indifferibili non erogabili da remoto.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

La Funzione Pubblica, con la Circolare n. 2/2020, ha precisato che il periodo di prova non è incompatibile con la modalità del lavoro agile. Ai fini del compimento del periodo di prova, infatti, si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

È possibile attivare iniziative di aggiornamento e di formazione in modalità agile

# Lavoro agile: emergenza covid-19

È stato, altresì, chiarito che - fermo restando il divieto di discriminazione - istituti quali prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro appaiono difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile quale ordinaria modalità delle prestazione lavorativa. Si ritiene pertanto conforme a normativa che una PA non riconosca a chi si trova in modalità agile, ad esempio, prestazioni di lavoro straordinario.



# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il Decreto Rilancio (Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 come convertito con la legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione con mansioni che possono essere svolte da casa lo smart working sia prorogato fino al 31 dicembre.

Inoltre, entro il 31 gennaio 2021 (e successivamente entro il gennaio di ogni anno), ciascuna pubblica amministrazione elaborerà il “piano organizzativo per il lavoro agile” (POLA).

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità 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 qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il 19 ottobre 2020 il Ministro della funzione pubblica ha firmato il decreto ministeriale sullo smart working che attua le norme del decreto Rilancio.

Questo potrà essere fatto in modalità semplificata fino al 31 dicembre 2020.

Ecco gli altri punti salienti del decreto ministeriale 19 ottobre 2020:

- gli enti, tenendo anche conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le loro potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;
- il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, con una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;

# Lavoro agile: emergenza covid-19

- le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile. Il dirigente, verificando anche i feedback che arrivano dall'utenza e dal mondo produttivo, monitora le prestazioni rese in smart working da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo;
- lo smart working si svolge di norma senza vincoli di orario e luogo di lavoro, ma può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità, senza maggiori carichi di lavoro. In ogni caso, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Inoltre, i dipendenti in modalità agile non devono subire penalizzazioni professionali e di carriera;
- le amministrazioni si adoperano per mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, ma comunque rimane consentito l'utilizzo di strumentazione di proprietà del dipendente;

# Lavoro agile: emergenza covid-19

- l'amministrazione favorisce il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili anche attraverso l'assegnazione di mansioni diverse e di uguale inquadramento. In ogni caso, promuove il loro impegno in attività di formazione;
- nella rotazione del personale, l'ente fa riferimento a criteri di priorità che considerino anche le condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, della presenza di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, ma anche del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza;
- data l'importanza della continuità dell'azione amministrativa e della rapida conclusione dei procedimenti, l'ente individua comunque ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto a quelle adottate.

# Lavoro agile: emergenza covid-19

Il ministro della funzione pubblica, con Decreto ministeriale del 23 dicembre 2020, ha quindi prorogato fino al 31 gennaio 2021 le disposizioni contenute nel DM del 19 ottobre 2020 in materia di lavoro agile nelle Pa.

Con Decreto ministeriale del 20 gennaio 2021, le disposizioni di cui al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020 sono prorogate fino al 30 aprile 2021.

Il Decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52 (c.d. **Decreto Riaperture**) recante "**Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19**" ha prorogato lo **stato di emergenza al 31 luglio 2021** (art. 10, comma 1) e i termini a esso correlati come espressamente indicati nell'Allegato 2 al Decreto (art. 11), tra cui l'art. 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 Disposizioni in materia di lavoro agile