LO SMART WORKING NELLA PA

Posted on 31 Luglio 2020 by Paola Briguori

Category: Democrazia e contabilità
Tags: madia, personale, riforma, smart working, spesa del personale

IL SAGGIO E' UNA RIELABORAZIONE DAL RELATIVO CAPITOLO NELLA RELAZIONE DEL PROCURATORE GENERALE PER L'UDIENZA DI PARIFICA DEL RENDICONTO DELLO STATO ANNO 2019

1.1. Dalla riforma Madia alla legge 22 maggio 2017, n. 81

La riforma Madia costituisce il momento di avvio verso una progressiva apertura nel pubblico impiego a forme alternative e flessibili di rapporto di lavoro, ispirate inizialmente dall'obiettivo di conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro, ben diverso dall'obiettivo attuale dell'emergenza da Covid-19, che ha, appunto, favorito il ricorso al lavoro agile al fine di garantire il distanziamento sociale e, nel contempo, l'erogazione dei servizi necessari.

Ed, infatti, l'art. 14 della legge 124/2015 – recante "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*" - aveva previsto che "*le amministrazioni, …, 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*". La norma prevedeva che "*l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi suddetti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche".* Le amministrazioni pubbliche dovevano adeguare 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*".

Tale disposizione ha consentito a ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di individuare le modalità innovative, alternative al telelavoro, più adeguate rispetto alla propria organizzazione, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

Proprio nel solco tracciato dalla legge 124/2015 trova spazio la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante

"*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*". Una compiuta disciplina di base del lavoro agile (detto anche *smartworking*) è prevista al capo II della suddetta legge (artt. 18-24), che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: *pc* portatili, *tablet* e *smartphone*).

In particolare, l'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce 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. Si prevede che la prestazione lavorativa debba essere 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*".

Il comma 3 del medesimo articolo prevede l'estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applica, in quanto compatibile, "*... 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*".

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

La norma prevede che "*il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali*". Inoltre, "*.. ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza*".

È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità

illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

Pertanto, il punto nodale è la stipulazione di un accordo tra le parti del rapporto di lavoro.

La norma prevede, infatti, che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua, altresì, i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Inoltre, l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o, senza preavviso, nel caso di accordo a tempo indeterminato.

1.2. La legge di bilancio n.145 del 30 dicembre 2018

Lalegge 145 del 30 dicembre 2018 (legge di bilancio 2019) ha arricchito ulteriormente la disciplina del lavoro agile. L'art. 1, comma 486 (legge di bilancio 2019), ha previsto una priorità all'accesso al lavoro agile per i genitori di figli ancora piccoli o che assistono un figlio con grave disabilità. In particolare, tale disposizione ha aggiunto all'articolo 18 della L. 81/2017 il comma 3-bis, in cui si prevede che **"***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***".**

X.1.3. La direttiva 3 giugno 2017, n.3 del Dipartimento della Funzione Pubblica

In attuazione delle norme sopra citate il 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017 – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA – che è divenuto il principale riferimento per la disciplina del lavoro agile nella PA prima dell'emergenza COVID-19.

Occorre premettere che la direttiva non era finalizzata ad individuare un modello unico di approccio all'introduzione del lavoro agile poiché, basandosi su di un accordo individuale tra le parti, ogni amministrazione può disegnare autonomamente il modello che meglio risponde alle proprie esigenze e alle proprie dinamiche organizzative per soddisfare gli obiettivi qualitativi e quantitativi di cui all'art. 14 della Legge Madia.

Dopo una parte introduttiva, recante indicazioni sul contesto normativo, le misure organizzative e la disciplina del monitoraggio, vi è una parte dedicata alle proposte metodologiche e poi quella centrale che è relativa gli aspetti organizzativi e alla gestione del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali.

"*Non esistono modelli statici di smart working*", così recita la direttiva n. 3/2017, perché si limita solo a tracciare un percorso metodologico, non vincolante, che può aiutare le amministrazioni pubbliche a definire aspetti rilevanti della disciplina e ad individuare fasi concrete di attuazione.

Nella Direttiva si prevede che le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna amministrazione in merito a: valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

In estrema sintesi, la direttiva[1] propone l'attivazione del lavoro agile con una fase di sperimentazione attraverso l'avvio di un progetto pilota che coinvolga preliminarmente un'unità organizzativa che per caratteristiche si presta maggiormente alla prima fase di sperimentazione. Il tutto con la previsione di un monitoraggio dell'andamento del fenomeno per permettere la progressiva diffusione del nuovo modulo contrattuale.

Si prevede espressamente che la prestazione dell'attività lavorativa in "*lavoro agile*" non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'amministrazione e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione.

La Direttiva precisa che ciascuna pubblica amministrazione, per agevolare l'adesione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, è chiamata, in particolare, a:

- adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, attraverso un'organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata sulla presenza fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla *performance,* nei termini ed entro i limiti di cui all'articolo 14 della legge 124/2015;
- attuare la disciplina in materia di telelavoro, lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato;
- individuare, ove necessario, tramite apposito atto di ricognizione interna, le attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo sempre presente l'obiettivo di garantire, al termine del triennio successivo alla data di entrata in vigore della legge 124/2015 e, a regime, ad almeno il 10 per cento del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità;
- individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che permettano da un lato di responsabilizzare il personale rispetto alla *mission* istituzionale dell'amministrazione, dall'altro di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa in termini di *performance* e di risultati effettivamente raggiunti;
- promuovere, anche attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, percorsi di formazione mirati rivolti ai dipendenti pubblici e, in particolare, ai dirigenti per una maggior diffusione del ricorso a modalità di lavoro agile non solo per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ma anche per incrementare la produttività e modelli organizzativi più competitivi;
- riprogettare lo spazio fisico e virtuale di lavoro, attraverso la riorganizzazione e la razionalizzazione dei luoghi di lavoro, anche mediante la creazione di spazi condivisi;
- promuovere e diffondere l'uso delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa, anche al fine di colmare il c.d. *digital divide,* per il consolidamento di una struttura amministrativa basata sulle reti informatiche tecnologicamente avanzate, anche attraverso applicazioni gestionali e di *project management* accessibili da remoto.

La prestazione di lavoro subordinato si svolge, pertanto, *previo accordo*[2] scritto tra le parti, con le seguenti modalità:

i. esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno (flessibilità spaziale della prestazione) ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (flessibilità dell'orario di lavoro). In merito ai luoghi possibili di lavoro non si prevede necessariamente una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali dell'amministrazione. Ferma restando l'alternanza tra locali dell'ente e locali esterni e la non necessità di una postazione fissa, sarebbe opportuna l'individuazione dei locali esterni, d'intesa tra amministrazione e lavoratori. Per l'orario di lavoro si pone il tema di un possibile controllo del rispetto dello stesso orario, ferma restando la necessità di promuovere una cultura dell'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati con forte responsabilizzazione del lavoratore rispetto al suo apporto lavorativo.

ii. definizione del numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata dello *smart working* con prevalenza della modalità di prestazione in sede; valutare la frazionabilità nella giornata oppure stabilire lo *smart workíng* per la giornata intera; ragionare in termini di giorni fissi o giorni variabili;
iii. individuazione della correlazione temporale dello *smart working* rispetto all'orario di lavoro e di servizio dell'amministrazione anche mediante fasce di reperibilità;
iv. possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Qui si pone un tema collegato alle mansioni ed al ruolo del lavoratore rispetto allo svolgimento della prestazione, all'organizzazione e a quello delle strumentazioni necessarie per l'adempimento. In particolare, non dovrebbe sussistere l'obbligo dell'amministrazione di fornire la strumentazione necessaria. Tuttavia nel caso in cui la fornisce si pongono i noti temi, analoghi al telelavoro, sulla sicurezza e buon funzionamento della strumentazione fornita e sui relativi costi.

Molto delicato è il ruolo del sindacato nella gestione dello smart working.

Sul punto la direttiva osserva che, in materia di *smart workíng,* in assenza di specifiche disposizioni normative e contrattuali, soccorrono le disposizioni normative di carattere generale in materia di poteri datoriali e di riparto di competenza tra fonte legislativa e fonte contrattuale.

Si rinvia all'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 che a normativa vigente prevede che, "*nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro*, *fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9*". Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti alla gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Pertanto, nel ricorso al lavoro agile, per gli aspetti connessi alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici è richiesta la sola informativa sindacale, mentre per i profili concernenti i rapporti di lavoro non potrà prescindersi dalle altre forme di partecipazione sindacale previste o dalla contrattazione laddove si rientri nelle materie di competenza della stessa.

In assenza di una disciplina contrattuale in materia, che preveda le modalità e gli istituti della partecipazione sindacale, la direttiva osserva che, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, sia comunque opportuno un confronto preventivo con i sindacati.

Resta fermo che, anche rispetto alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici per cui i contratti collettivi possono prevedere l'informativa, le singole amministrazioni possono avviare percorsi di condivisione e confronto con le organizzazioni sindacali che, in un'ottica di

collaborazione, possano essere utili per l'applicazione di un istituto innovativo come il lavoro agile.

Deve dirsi che progressivamente le amministrazioni hanno avviato il percorso di sperimentazione degli accordi sullo *smartworking*, come nel caso del Protocollo siglato dalla Presidenza del Consiglio nel 2017 ovvero l'accordo stipulato dal Miur.

2. Il lavoro agile (lo *smartworking*) e l'emergenza da COVID-19 nella pubblica amministrazione

1. Come detto, la fase sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione ha subito una battuta d'arresto da marzo 2020 a seguito dell'emergenza da COVID-19, che, stravolgendo l'intero sistema delle relazioni sociali con l'imposizione del distanziamento sociale e fisico, ha fatto sorgere la necessità di apportare profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di garantire la tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori. Ciò ha comportato che proprio il lavoro agile è divenuto la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina in parte diversa da quella prevista dalla legge 81/2017, perché ispirata a principi diversi ed esclusivamente dettati dall'emergenza sanitaria, come è dato evincersi dai decreti emergenziali adottati in pochi mesi: non più la finalità di permettere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con l'esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali dell'amministrazione, ma la finalità del distanziamento sociale con la necessità di svolgere la prestazione direttamente presso la propria abitazione. La disciplina dell'emergenza prescinde anche dalla stipulazione dell'accordo tra le parti.

In un primo tempo tale modalità era stata prevista per le cd. *zone rosse*. Ed infatti, il DPCM 25 febbraio 2020 (recante "*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*") aveva previsto all'art. 2 che "la *modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è applicabile in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori, a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti*". Inoltre, è stato precisato che *"gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*".

Tale normativa è stata poi estesa a tutto il territorio nazionale con il dl 17 marzo 2020, n. 18, il cd. decreto *Cura Italia,* recante "*misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*".

Lo *smartworking* perde le sue connotazioni originarie, poiché non è previsto su base volontaria ma viene imposto per settori compatibili, anche prescindendo dall'accordo tra le parti.

L'art. 87 del dl. n.18/2020 prevede che "*fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, 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 di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Conseguentemente le amministrazioni: 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*".

La norma prevede che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione.

Pertanto, il lavoro agile diventa la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa del pubblico impiego nell'Italia dell'emergenza sanitaria. Tant'è che, qualora non sia possibile ricorrervi, le amministrazioni devono utilizzare 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. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. Viene poi abolita la norma (art.14, l.124/2015) che prevedeva una fase di sperimentazione del lavoro agile (art. 18, decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9).

Sono tenuti ad applicare tale normativa anche gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, che, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento.

Si rammenta che, il ricorso al lavoro agile viene considerato un diritto per le fasce di lavoratori più deboli. L'art. 39 del dl 18 cit. ha previsto che "*...i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione*". Inoltre, la stessa norma, prevede che "*ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81"*.

Viene ribadito che il ricorso al lavoro agile non richiede più l'accordo tra le parti e con modalità informative semplificate. Questo trova conferma nelle norme che si susseguono. Non si può dimenticare quanto disposto dall'art. 2, lett r) del DPCM 8 marzo 2020 (recante "*Ulteriori disposizioni*

attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) in cui si prevede che "*la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*".

Con il più recente dl 19 maggio 2020, n. 34 – cd. *decreto rilancio* - il principio viene ribadito e vi è un altro intervento di dettaglio sulla materia con la previsione dell'estensione di tale disciplina anche al settore privato. All'art. 90, si prevede infatti che, "*fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di emergenza sanitaria e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*".

La norma aggiunge una tutela rafforzata per altre categorie di lavoratori più deboli. Si prevede al comma 1 dell'art. 90 cit. che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a *23* della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

2. Per dare massima attuazione a quanto disposto per il pubblico impiego nella fase di emergenza da Covid 19 sono state adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica anche le direttive n.1 (recante "*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020*") e n.2 (recante "I*ndicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)* del 2020 che hanno riguardato la cd. *fase 1*. Nel maggio 2020 il Dipartimento ha adottato la direttiva n.3/2020 avente ad oggetto "*Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni*" con la quale è stato sostanzialmente rivisto l'istituto dello *smart working* nel pubblico impiego nella fase della riapertura delle attività (cd. *fase 2*) e alla luce del decreto rilancio.

2.1 Nella direttiva n. 1/2020 si prendeva atto che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 nelle zone non soggette a misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019, continuavano ad assicurare, in via ordinaria e ciascuna per la propria competenza, la normale apertura degli uffici pubblici e il regolare svolgimento di tutte le proprie attività istituzionali. Per quanto riguarda la "*Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa*"**,** nella direttiva si evidenziava che**, "***ferme restando le misure adottate in base al decreto-legge n.6 del 2020, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello della continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali, dovevano privilegiare modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia*". Veniva poi rivolto un invito alle amministrazioni a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

Con la direttiva n.2 di fine marzo 2020 si fa un passo ulteriore e si prende atto della necessità di portare a regime il lavoro agile fino al termine della fase emergenziale.

Si evidenziava che "*in considerazione delle misure in materia di lavoro agile previste dai provvedimenti adottati in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, 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 debbano assicurare il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera e) del DPCM 8 marzo 2020*", che conteneva la raccomandazione ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie.

La direttiva ricordava che l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 ha disposto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche "*..di adottare, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e, 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*". La Direttiva evidenziava, poi, che la previsione "*non prevede una soglia massima per il ricorso alle predette modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per cui l'attuale situazione emergenziale è tale da giustificarne il ricorso come strumento ordinario*".

Ricordava altresì che, per effetto delle modifiche apportate al richiamato articolo 14 della legge n. 124 del 2015 dal recente decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9[3], recante "*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", è superato il regime

sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura opera a regime.

Pertanto, a fronte della situazione emergenziale, nella stessa Direttiva si evidenziava la necessità di un ripensamento da parte delle pubbliche amministrazioni in merito alle attività che possono essere oggetto di lavoro agile, con l'obiettivo prioritario di includere anche attività originariamente escluse.

Così si precisava che "*relativamente alle attività individuate, le amministrazioni prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, fermo restando quanto rappresentato nel precedente paragrafo in merito al personale con qualifica dirigenziale*".

Sul punto, come già chiarito nella citata circolare n. 1 del 2020, si ricordava la possibilità di ricorrere alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, il dipendente si rendesse disponibile ad utilizzare propri dispositivi, garantendo in ogni caso adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni.

2.2 La Direttiva di maggio 2020 n.3 costituisce l'ultimo *step* del lento avvicinamento verso un sistema basato sulla flessibilità nel lavoro pubblico con accorgimenti che permettano comunque un maggior legame con la sede dell'ufficio e il conseguente movimento dei lavoratori per effetto dell'allentamento della fase di distanziamento sociale, in linea con il decreto rilancio.

Nella Direttiva n.3/2020 si osserva che "*le misure finora adottate rispetto all'intero territorio nazionale per il contenimento della situazione epidemiologica non hanno previsto la sospensione dell'erogazione dei servizi da parte delle pubbliche amministrazioni, pur essendo finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici e ad evitare il loro spostamento. Anche nel DPCM 26 aprile 2020 l'attività svolta dalla amministrazione pubblica continua ad essere inserita nell'allegato 3, ossia tra le attività non sospese, fermo restando il richiamo al predetto articolo 87 che, come detto, definisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa".*

Nello scenario attuale, dunque, la disciplina normativa applicabile alle pubbliche amministrazioni continua a rimanere quella contenuta nell'articolo 87 che, tuttavia, deve essere letta – si evidenzia nella Direttiva richiamata - alla luce delle misure di ripresa della fase due introdotte dallo stesso DPCM 26 aprile 2020, che ha ampliato il novero delle attività economiche (Ateco) non più soggette a sospensione. In quest'ottica, le pubbliche amministrazioni continuano a garantire l'attività amministrativa e a tal fine possono rivedere le attività indifferibili, ampliando il novero di quelle individuate in prima battuta, e quelle da rendere in presenza anche per assicurare il necessario supporto all'immediata ripresa delle attività produttive, industriali e commerciali secondo quanto disposto dal citato DPCM 26 aprile 2020 e dalle future misure normative. Alla luce delle misure

necessarie ad assicurare la ripresa, tra i procedimenti amministrativi da considerare urgenti ai sensi dell'articolo 103 del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, rientrano, secondo la Direttiva, quelli connessi alla immediata ripresa delle citate attività produttive, industriali e commerciali rispetto alle quali le pubbliche amministrazioni, per quanto di competenza, ricevono e danno seguito alle istanze e alle segnalazioni dei privati.

Si evidenzia nella Direttiva che, "*resta fermo che le attività che le amministrazioni sono chiamate a garantire possono essere svolte sia nella sede di lavoro – anche solo per alcune giornate, nei casi in cui il dipendente faccia parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio – sia con modalità agile*". Nella fase attuale, le amministrazioni dovranno valutare, in particolare, se le nuove o maggiori attività possano continuare a essere svolte con le modalità organizzative finora messe in campo ovvero se le stesse debbano essere ripensate a garanzia dei servizi pubblici da assicurare alla collettività.

Pertanto, alle amministrazioni è lasciato maggiore spazio decisionale per individuare in quali ambiti ancora imporre il lavoro agile.

Ove le fasi di riapertura dei settori e delle attività economiche – anche nei termini che saranno definiti con le prossime misure – renderanno necessario un ripensamento delle modalità organizzative e gestionali al fine di potenziare il ruolo propulsivo delle amministrazioni, sarà cura delle stesse assicurarne la compatibilità con la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Le pubbliche amministrazioni dovranno essere in grado di definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili, tali da assicurare che il supporto alla progressiva ripresa delle attività sia adeguato e costante tale da ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti. Le amministrazioni pubbliche sono invitate a comunicare, con ogni mezzo idoneo, le modalità di erogazione dei servizi al fine di garantire la massima e tempestiva informazione dell'utenza.

2.2.1 La Direttiva si occupa anche del Monitoraggio e delle misure organizzative di incentivazione del lavoro agile.

Dal monitoraggio avviato dal Dipartimento della funzione pubblica si evince che le pubbliche amministrazioni hanno ampiamente utilizzato il lavoro agile, dimostrando come il settore pubblico abbia saputo reagire con prontezza all'emergenza. Lo scenario che si è delineato con la situazione emergenziale dovrà auspicabilmente rappresentare un'occasione utile per individuare gli aspetti organizzativi da migliorare, con particolare riguardo alla digitalizzazione dei processi e al potenziamento della strumentazione informatica, che non sempre si è rivelata adeguata nelle singole realtà amministrative. Sotto tale aspetto, è necessario che, già nella fase attuale, le amministrazioni programmino i propri approvvigionamenti ricorrendo alle misure di ausilio allo svolgimento del lavoro agile da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 75 del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, con l'obiettivo di migliorare la connettività e di acquisire le necessarie dotazioni informatiche mobili, servizi in *cloud* e licenze per attivare il lavoro

agile. Contestualmente le amministrazioni sono invitate ad individuare ogni misura utile a consentire la dematerializzazione dei procedimenti (ad es. provvedere, mediante il personale in presenza, alla scansione e all'invio della documentazione al personale in modalità agile; provvedere all'utilizzo di *cloud*, offerti gratuitamente anche in questa fase da *provider* privati, per l'archiviazione di documentazione), di modo tale che tutti i dipendenti possano svolgere la propria prestazione a pieno regime. É inoltre fondamentale il ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, limitando al massimo il rischio di *stress* correlato alle nuove modalità di lavoro e garantendo il diritto alla disconnessione.

Nella Direttiva si pone l'accento all'ottica di accelerare l'innovazione organizzativa come presupposto per incrementare il ricorso al lavoro agile nella fase successiva all'emergenza, per cui ciascuna amministrazione è chiamata ad implementare azioni di analisi organizzativa, di monitoraggio e di semplificazione delle procedure, oltre a quelle sopra indicate di investimento nelle tecnologie informative e di sviluppo delle competenze.

In sintesi, nella direttiva si afferma che la sfida che dovranno affrontare le amministrazioni è rappresentata dalla necessità di mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale, al fine di rendere il lavoro agile lo strumento primario nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

3. Conclusioni..

Non v'è dubbio che nel 2020, a seguito degli effetti derivanti dalla normativa emergenziale legata al Covid 19, il dato statistico dello scorso anno[i] è necessariamente destinato a subire un rilevante incremento che con molta probabilità tenderà a consolidarsi anche negli anni futuri, ad emergenza sanitaria conclusa.

Spesso, infatti, dalle situazioni emergenziali possono nascere nuove opportunità, come quella di ripensare il modello tradizionale di svolgimento della prestazione lavorativa e far decollare il lavoro agile al fine di realizzare in modo più concreto percorsi innovativi e forme di conciliazione lavoro/famiglia, nonché una maggiore efficienza dei risultati perseguiti, anche in termini di risparmio di costi per la pubblica amministrazione e per le aziende.

Come detto, nella Direttiva n.3/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica si afferma che la sfida che dovranno affrontare le amministrazioni è rappresentata dalla necessità di mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale, al fine di rendere il lavoro agile lo strumento primario nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa. Questo necessariamente dovrà portare all'adozione di norme che prevedano un adeguamento al lavoro agile della legislazione lavoristica pubblica e della normativa contrattuale, perché, essendo state concepite per il rapporto di lavoro svolto nella sede di servizio, appare difficile – nel silenzio della decretazione dell'emergenza sanitaria - ipotizzare una loro

applicazione generalizzata. Restano ancora da definire criteri per la misurazione della *performance*, la disciplina del lavoro straordinario e della eventuale spettanza dia altre indennità. Già è sorta una querelle sulla spettanza del buono pasto nel silenzio della norma. Merita di essere ricordata la recente pronuncia del Giudice del lavoro[4], nonostante le pressanti richieste dei dipendenti pubblici, ha negato il diritto al buono pasto in regime di lavoro agile. Il giudice ha precisato che il lavoro agile è incompatibile con la fruizione dei buoni pasto. Il diritto ai buoni pasto in favore dei lavoratori degli enti locali è previsto dai contratti collettivi che ne subordinano la fruizione soltanto in presenza di determinati requisiti di durata giornaliera della prestazione. Per la maturazione del buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, è necessario che l'orario di lavoro sia organizzato con specifiche scadenze orarie e che lavoratore consumi il passo al di fuori dell'orario di servizio. Quando la prestazione resa in modalità di lavoro agile, questi presupposti non sussistono, proprio perché il lavoratore è libero di organizzare come meglio ritiene la prestazione sotto il profilo della collocazione temporale. Né a diversa soluzione può indurre l'articolo 20 della legge 81/2017, in cui si prevede che lavoratori in smart working abbiano diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le proprie mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. La Suprema Corte, intervenuta per definire la natura dei buoni pasto, sebbene in una diversa fattispecie di congedo parentale, ne ha comunque escluso la natura di elemento normale della retribuzione trattandosi di una agevolazione di carattere assistenziale collegata rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale (Cass. 29/11/2019 n. 31137). Come ha spiegato la corte, il buono pasto è un beneficio che non viene attribuito senza scopo, in quanto la sua corresponsione è finalizzata a far sì che, nell'ambito dell'organizzazione di lavoro, si possono conciliare le esigenze di servizio con esigenze quotidiane del lavoratore. Non si tratta quindi di un elemento della retribuzione nè di un trattamento comunque necessariamente conseguente alla prestazione di lavoro in quanto tale, ma piuttosto di un beneficio conseguenza le modalità concrete di organizzazione del lavoro. In sostanza, il buono passo non è dovuta in *smart working* e di conseguenza la mancata corresponsione dello stesso non deve essere oggetto di contrattazione o confronto con le sigle sindacali. Ne è necessario l'informativa, posto che non si è in presenza di un atto gestionale e discrezionale del datore di lavoro in materia di organizzazione degli uffici, ma dell'applicazione del dettato normativo che impone di ritenere incompatibile la fruizione il buono pasto con il lavoro del dipendente svolto dal proprio domicilio.

---

[1] È previsto che le amministrazioni dovranno verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Gli indirizzi, elaborati sulla base di un percorso condiviso con alcune amministrazioni, sono forniti, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, al fine di favorire una efficace applicazione delle predette misure da parte delle pubbliche amministrazioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale.

Relativamente all'individuazione dei dipendenti destinatari delle predette misure, nessuna tipologia

o categoria di lavoratore è aprioristicamente esclusa. Le amministrazioni possono definire le attività compatibili con il lavoro agile e tenerne conto ai fini dell'accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta.

Si richiama, altresì, l'attenzione delle amministrazioni sul rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori subordinati a tempo determinato previsto dalla clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituiti ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dagli Organismi indipendenti di valutazione, costituiti ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nell'ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica, i Comitati unici di garanzia, infatti, contribuiscono attivamente all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

[2] Nella direttiva si individuano alcuni pilastri fondamentali per il raggiungimento dei risultati attesi, pilastri che costituiranno oggetto di approfondimento nelle sezioni specifiche di cui alle presenti linee di indirizzo:

1. Rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati adeguando i propri sistemi di misurazione e valutazione della *performance* per verificare l'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.
2. Prevedere sia nel Piano della *performance,* sia nel Sistema di misurazione e valutazione della *Performance* le modalità applicative del telelavoro e del lavoro agile tenendo anche conto di quanto previsto dal punto 1.
3. Valutare, nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche, le capacità innovative dei dirigenti in materia organizzativa.
4. Valorizzare le competenze dei singoli e dei gruppi.
5. Responsabilizzare i propri lavoratori e favorire relazioni fondate sulla fiducia.
6. Realizzare gli interventi di innovazione tecnologica e di dematerializzazione dei documenti previsti dalla normativa vigente, predisponendo le infrastrutture tecnologiche adeguate, da tenere in considerazione anche ai fini dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore.

7. Operare nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, eventualmente attraverso modalità di compensazione nell'ambito del bilancio triennale, previa verifica della praticabilità di questa possibilità.
8. Individuare possibili risparmi conseguenti.
9. Garantire e verificare l'adempimento della prestazione lavorativa. Svolgere il potere di controllo come proiezione del potere direttivo del datore di lavoro finalizzato alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa.
10. Definire le modalità applicative alle lavoratrici o ai lavoratori agili degli istituti in materia di trattamento giuridico ed economico del personale e le forme di partecipazione delle OO.SS.
11. Definire gli elementi essenziali dell'accordo individuale tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore agile o dell'adesione al programma dell'amministrazione al fine di regolare le modalità applicative e gli adempimenti a carico delle parti.
12. Verificare l'integrità del patrimonio dell'amministrazione e la protezione dei dati utilizzati.
13. Adeguare le misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prestazione lavorativa svolta con le modalità dello *smart working.*

[3] L' Art. 18, dl n.9/2020 prevede molto di più. Si riporta per meglio comprenderne la portata.

"*1. Allo scopo di agevolare l'applicazione del lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81, quale ulteriore misura per contrastare e contenere l'imprevedibile emergenza epidemiologica, i quantitativi massimi delle vigenti convenzioni-quadro di Consip S.p.A. per la fornitura di personal computer portatili e tablet possono essere incrementati sino al 50 per cento del valore iniziale delle convenzioni, fatta salva la facolta' di recesso dell'aggiudicatario con riferimento a tale incremento, da esercitarsi entro quindici giorni dalla comunicazione della modifica da parte della stazione appaltante. 2. Nel caso di recesso dell'aggiudicatario ai sensi del comma 1 o nel caso in cui l'incremento dei quantitativi di cui al comma 1 non sia sufficiente al soddisfacimento del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonche' degli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, Consip S.p.A., nell'ambito del Programma di razionalizzazione degli acquisti della pubblica amministrazione, e' autorizzata sino al 30 settembre 2020, ai sensi dell'articolo 63, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50: a) allo svolgimento di procedure negoziate senza previa pubblicazione di bandi di gara finalizzate alla stipula di convenzioni-quadro interpellando progressivamente gli operatori economici che hanno presentato un'offerta valida nella procedura indetta da Consip S.p.A. per la conclusione della vigente Convenzione per la fornitura di personal computer portatili e tablet, alle stesse condizioni contrattuali offerte dal primo miglior offerente; b) allo svolgimento di procedure negoziate senza previa pubblicazione di bandi di gara finalizzate alla stipula di convenzioni-quadro e di accordi-quadro aventi ad oggetto beni e servizi informatici, selezionando almeno tre operatori economici da consultare, se sussistono in tale numero soggetti idonei, tra gli operatori economici ammessi nella pertinente categoria del sistema dinamico di acquisizione di cui all'articolo 55, comma 14 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. 3. Ai fini dello svolgimento delle procedure di cui al comma 2 le offerte possono essere presentate sotto forma di catalogo elettronico di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, e la raccolta delle relative informazioni puo' avvenire con modalita' completamente automatizzate. 4. Ai contratti derivanti dalle procedure di cui al comma 2 possono ricorrere le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonche' gli organismi di diritto pubblico di cui*

all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, previa attestazione della necessita' ed urgenza di acquisire le relative dotazioni al fine di poter adottare le misure di lavoro agile di cui al comma 1 per il proprio personale. ***5.*** *All'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, le parole "per la sperimentazione" sono soppresse*".

[4] Tribunale di Venezia, Decreto 8 luglio 2020 n.3463.

---

[i] Dai dati forniti dall'Osservatorio s*mart Working* risultano segnali piuttosto incoraggianti perché nel 2019 gli *smart workers* in Italia hanno toccato **quota 570 mila, crescendo del 20% rispetto al 2018.**

Infatti, tra le principali evidenze dell'anno passato, emerge che nella PA si è registrata la crescita più consistente delle iniziative di lavoro agile: in un anno nel settore pubblico sono raddoppiati i progetti strutturati di s*mart Working* (passando dall'8% al 16%). La percentuale di grandi imprese che ha avviato al suo interno progetti di s*mart Working* è, invece, variata di poco (nell'ultimo anno siamo passati dal 56% al 58%) e quella delle piccole e medie imprese è aumentata dall'8% al 12%, ma si è anche registrato un aumento preoccupante della percentuale di imprese disinteressate al tema (passate dal 38% al 51%). Guardando ai progetti strutturati delle grandi imprese, si è rilevata una forte crescita interna in termini di persone coinvolte e di maturità dell'iniziativa: se la popolazione aziendale mediamente coinvolta nell'iniziativa nel 2018 era il 32%, nel 2019 è stata il 48%. In questo caso, possiamo quindi parlare di un vero e proprio consolidamento di questo modello: se da un lato c'è un rallentamento del processo, dall'altro cresce il numero delle persone coinvolte. Per quanto riguarda la PA, sono aumentate le iniziative strutturate, pur avendo ancora una diffusione interna limitata: coinvolgono mediamente il 12% della popolazione dell'amministrazione, percentuale radicalmente diversa da quella delle imprese private e vicina al 10% che la direttiva Madia definiva come limite minimo all'adozione del lavoro agile.