

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

*Consulente Tributario
Revisore Legale*

Filippo Mengucci

*Avvocato
Dottore Ragioniere Commercialista
Consulente del Lavoro
Revisore Legale*

Francesco Mengucci

*Dottore Commercialista
Consulente del Lavoro
Revisore Legale*

Roma, 21/10/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro PA e Enti Pubblici
loro indirizzi

informativa per la clientela
Prot. N. 507/L/2020

1L4

OGGETTO: L'ORGANIZZAZIONE DELLO SMART WORKING NELLA P.A. E NEGLI ENTI SPETTA AI DIRIGENTI E AI SOGGETTI CON INCARICHI DI VERTICE

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa circa l'ennesima **novità in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni**. In base alle recenti modifiche normative, anche sulla scia dei provvedimenti emergenziali da COVID-19 per i quali lo **smart working semplificato** (da casa) è stato prorogato sino a fine anno 2020, a regime spetta alla dirigenza e ai soggetti con incarichi di vertice, ma non agli organi politici, organizzare le strutture in modo da permettere di effettuare prestazioni lavorative in modalità agile.

Il recente **decreto del ministro della Funzione pubblica del 19 ottobre 2020** contribuisce a chiarire quel che avrebbe comunque dovuto risultare evidente fin da subito: il lavoro agile è una modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Il citato decreto rimette, ancora una volta, le mani all'impianto normativo del lavoro agile, quale nuova modalità di espletamento a regime delle attività lavorative della PA. Quindi, a prescindere dalla proroga del lavoro agile emergenziale disposta dal Governo e operativa sino al 31 dicembre di quest'anno, dopo il Ptfp e il Pdp e poi, da ultimo, il «Pola», sino ad oggi si sono verificati purtroppo troppi equivoci per la presenza di molteplici piani e poca strategia organizzativa degli enti per mettere in pratica il lavoro agile.

Alla luce del richiamato decreto, come tale, quindi il lavoro agile non sarebbe materia rientrante tra quelle concernenti la programmazione politico-amministrativa, bensì la gestione o «micro organizzazione», ai sensi degli articoli 4, comma 2, e 5, comma 2, del dlgs 165/2001. Il dm appare particolarmente utile soprattutto per le amministrazioni locali, nelle quali l'ingerenza dei sindaci e delle giunte si è manifestata particolarmente diffusa. Il decreto è tranciante nel disporre che «ciascun dirigente, con immediatezza» è chiamato a predisporre quanto necessario, per permettere la disposizione in smart working del personale.

Ciascun singolo dirigente è quindi tenuto, a organizzare 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.

Per quanto questa incombenza sia riferita al singolo vertice organizzativo, è evidente che comunque occorra una funzione di coordinamento complessivo e, in via preliminare, un'indagine seria su quali siano le funzioni svolte, compatibili col lavoro agile, capace anche di specificare quale è il personale ad esse adibito: solo questo personale, infatti, può essere disposto in smart working nella misura di almeno il 50%.

Sempre al singolo dirigente tocca porre in essere azioni di particolare tutela per i lavoratori fragili, favorendone in via prioritaria l'attività in modalità agile. A questo proposito, il dm ricorda lo *ius variandi* del quale dispone il datore: il dirigente, quindi, deve organizzare il lavoro dei dipendenti fragili che magari siano impegnati in funzioni non compatibili con lo smart working, adibendoli a mansioni diverse, compatibili col lavoro agile, purché della medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti. Allo scopo, potranno essere attivate specifiche attività di formazione professionale.

Ancora, è il dirigente a curarsi della **rotazione del personale**, in modo che nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale scelto, si assicuri «un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza». A tale scopo, il dm suggerisce di considerare **criteri di priorità**, tra i quali le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del suo 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

e il numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

Il lavoro agile non implica la perdita di contatto coi lavoratori. Se è vero che ad essi possono essere assegnati progetti operativi rendicontabili ed attivabili in autonomia, è altrettanto vero che il lavoratore può essere chiamato a svolgere da remoto porzioni di attività da svolgere in squadra, con esigenze di contatti e confronti. Per questo, il dm specifica che per puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità.

Incombe, infine, sul dirigente, il compito di verificare le prestazioni rese dai lavoratori in modalità agile.

A regime, le Pa redigono, sentiti i sindacati, il loro Piano organizzativo del lavoro agile (Pola), quale sezione del Piano della Performance. Si aggiunge, secondo una consolidata logica *add on*, quindi una rielaborazione dei vecchi piani per recepire le modifiche disposte dalla Funzione pubblica. Quindi saranno da prevedere anche con le OOSS degli incontri per fare il punto sul modello prescelto.

Pur apprezzando lo sforzo del legislatore, tutte le Pa devono preliminarmente valutare bene prima quali strumenti di flessibilità hanno a disposizione e comunque, come e quando (nonché quanto) utilizzarli.

Considerato che non esiste solo il lavoro agile emergenziale da casa (quello COVID-19) e per il futuro andrà disciplinato il lavoro agile nel rispetto della normativa di legge non emergenziale, riteniamo sia prima di tutto opportuno fare il punto sulla tecnologia che supporta il lavoro da remoto nel nuovo modello organizzativo. Anche rispetto alla problematica GDPR e security degli accessi da remoto.

Le amministrazioni che hanno sino ad oggi, di fatto, solo adottato il "telelavoro da casa", devono mettere le mani, quindi, prima di tutto al nuovo modello organizzativo dell'ente.

Il Piano dovrebbe recepire i **nuovi indirizzi normativi**; altrimenti esso rischia di rivelarsi vuoto ove servisse solo a giustificare una percentuale elevata di personale collocato in lavoro agile senza alcun riferimento alla pianificazione delle attività, alla strumentazione e alle competenze necessarie, e ad una gestione razionale delle postazioni di lavoro.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci