

26/05/2020 - Le nuove regole per il lavoro agile (smart working) all'insegna della flessibilità

  tratto da quotidianopa.leggiditalia.it

Le nuove regole per il lavoro agile (smart working) all'insegna della flessibilità

di Michele Deodati - Responsabile SUAP Unione Appennino bolognese e Vicesegretario comunale

Il decreto "Rilancio"

La fase della ripartenza, inaugurata lo scorso 18 maggio da un profluvio di atti normativi, protocolli e linee-guida nazionali e regionali, ha comportato ovvie ripercussioni anche sull'organizzazione del lavoro pubblico, che per tutta la fase di emergenza si è svolta in modalità agile (smart working). Adesso però, in forza del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" (GU n. 128 del 19 maggio 2020 - Suppl. Ordinario n. 21), in vigore dal 19 maggio, bisognerà mettere mano alla regolamentazione adottata sull'onda dell'emergenza per rispondere alle esigenze della ripartenza. Nella Fase 1 si è tentata l'impresa di sconvolgere l'organizzazione del lavoro e dei servizi per garantire le prestazioni da remoto e, allo stesso tempo, tutelare la salute dei lavoratori e dei cittadini; in questa successiva fase anche il lavoro pubblico deve ripartire, almeno in parte, dalle sedi istituzionali.

Le regole introdotte per la fase 1: il lavoro agile modalità ordinaria della prestazione lavorativa

Prima di illustrare le novità contenute nel decreto "Rilancio", vediamo di ricapitolare le regole finora in vigore, sulle quali la nuova disciplina va ad innestarsi. Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, ribattezzato "Cura Italia", ha offerto una disciplina attuativa del lavoro agile. L'art. 87, rubricato "Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali", ha ribadito che il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dell'emergenza sanitaria in atto, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione. Di conseguenza, in virtù di tali disposizioni, le amministrazioni sono intervenute con le seguenti modalità:

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 artt. da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81, che in sostanza è la legge che introduce 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.

Alcuni esempi di prestazioni da erogare in presenza: i compiti dei Sindaci

Relativamente alla lettera a), e in applicazione di quanto stabilito dal D.P.C.M. 12 marzo 2020, i sindaci dovevano stabilire quali sono le attività indifferibili che rendano necessaria la presenza fisica del personale negli uffici. Per fare qualche esempio relativo ai Comuni, si pensi ai servizi cimiteriali, di anagrafe e stato civile; ai servizi di manutenzione e lavori pubblici, con esclusione della parte di programmazione; alla polizia municipale; ai servizi di assistenza, nonché ovviamente, alla protezione civile. Non tutti gli adempimenti relativi a queste attività devono però essere erogati in presenza, pertanto è utile che le ordinanze locali stabiliscano una modalità di ricevimento del pubblico, laddove prevista, su appuntamento, escludendo la presenza continuativa del personale nella sede di servizio ed evitando, per quanto possibile, la compresenza all'interno degli uffici.

Nell'emergenza, la prestazione in smart working può essere resa anche con l'ausilio di strumentazione privata del dipendente, in deroga alle previsioni ordinarie.

Le nuove regole del decreto "Rilancio": parola d'ordine, flessibilità

Con il D.L. n. 34/2020 art. 263, la disciplina cambia: le Amministrazioni adeguano le misure di cui all'art. 87, comma 1, lettera a), D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, di cui abbiamo fatto alcuni esempi più sopra, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. La norma vuole dunque che la programmazione dello smart working vengano rimodulate in ragione della ripresa delle attività economiche e produttive, oltre che in ragione della conseguente e progressiva riapertura degli uffici pubblici, sottintendendo che la riapertura degli uffici a cui si fa cenno è quella tradizionale, e cioè dalle sedi istituzionali. Ma non si tratta di un ritorno alla normalità a tutti gli effetti: le Amministrazioni devono infatti organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza.

Le ragioni alla base di un approccio flessibile in un Paese digitalmente arretrato

Tutto questo si fonda su una molteplicità di ragioni: innanzitutto la necessità di fare tesoro, in qualche modo, dei risultati ottenuti seppur forzatamente, nel corso della gestione delle attività in remoto durante l'emergenza. L'Amministrazione digitale dei servizi, infatti, negli ultimi mesi ha compiuto un vertiginoso - e a tratti traumatico - salto in avanti proprio a causa delle regole che hanno imposto l'erogazione dei servizi in via telematica. In altre parole, quello di cui si parla da decenni, è in molti casi avvenuto in pochi mesi e sull'onda dell'emergenza, ma ha ormai lasciato un segno indelebile nelle forme organizzative del lavoro pubblico, al punto da diventare una vera e propria strategia di innovazione. La chiave di volta di questo nuovo approccio è la flessibilità dell'orario di lavoro, da attuare senz'altro continuando a fare ricorso al lavoro agile. In più, la modalità di interlocuzione programmata deve privilegiare contatti da remoto, anche facendo uso, ad esempio, alla prassi dei sistemi di appuntamento on-line (agenda digitale) e prestando servizio in fasce orarie diverse da quelle canoniche dell'apertura degli uffici in

modalità tradizionali non solo più le uniche forme di erogazione dei servizi, in quanto va privilegiato l'approccio flessibile degli appuntamenti da remoto e delle prestazioni in distanza.

Altro elemento che ha favorito l'approccio flessibile, è senz'altro la necessità di sostenere le famiglie in un momento in cui i figli sono ancora costretti a casa, per il perdurante blocco delle attività di istruzione in presenza negli istituti scolastici.

C'è da credere che questo approccio condiziona anche i momenti successivi alla conclusione dell'emergenza, segnando definitivamente un cambiamento che si aspettava da molti anni, ma va anche ricordato che non sempre è però possibile ricorrere allo smart working, soprattutto per i forti ritardi che il nostro Paese sconta in materia di digital divide, o magari per mancanza di strumentazione adeguata. Se dunque molti sono stati gli aspetti positivi di questo slancio precipitoso verso obiettivi in attesa di essere raggiunti da anni, non mancano i risvolti "drammatici" della proverbiale arretratezza digitale di cui l'Italia soffre in modo cronico. Problemi strutturali, legati alla mancanza di copertura adeguata nel traffico dati, e problemi legati alla scarsa alfabetizzazione informatica, tanto dei dipendenti pubblici che della popolazione. Abbiamo investito poco in questo senso, e adesso ne subiamo tutti le conseguenze.

Art. 263, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (G.U. 19 maggio 2020, n. 128, S.O. n. 21)

archiviato sotto: [personale](#)

- Pagine visitate da settembre 2019 -



Online:	66
P. viste tot:	4537361