

# Lavoro agile: non esiste più la soglia minima del 15% dei lavoratori

 [leautonomie.asmel.eu/lavoro-agile-non-esiste-piu-la-soglia-minima-del-15-dei-lavoratori/](http://leautonomie.asmel.eu/lavoro-agile-non-esiste-piu-la-soglia-minima-del-15-dei-lavoratori/)

Luigi Oliveri

20/03/2023

## il sito delle **AUTONOMIE LOCALI**

E' vero che l'ordinamento giuridico non brilla mai per eccessiva chiarezza, ma alcuni problemi interpretativi ed operativi si pongono anche a causa di una certa refrattarietà a considerare in modo coordinato le norme esistenti e le conseguenze che ne derivano.

Si pone, dunque, il problema di comprendere se per il lavoro agile si applichi ancora, o meno, la misura minima del 15% di lavoratori da collocare in tale modalità lavorativa, soprattutto perché si ha la tendenza a guardare le norme in modo atomistico e a riproporre abitudini.

Da un altro punto di vista, la domanda alla quale rispondere è se mediante il Piao le amministrazioni debbano regolare il lavoro agile assicurando la percentuale minima indicata sopra.

Lo spunto per poter immaginare la sopravvivenza di tale percentuale minima è la presa in considerazione dell'articolo 14, comma 1, della legge 124/2015: *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. **Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”***.

La norma citata pone due prescrizioni:

1. la programmazione del lavoro agile deve garantire che possa avvalersene almeno il 15% dei dipendenti (ma, solo di quelli impiegati in attività che possano essere svolte in lavoro agile: non si tratta, quindi, del 15% di tutti i dipendenti, ma di una parte);
2. l'obbligatoria applicazione del lavoro agile al 15% dei dipendenti, che però lo richiedano espressamente, come sanzione all'ente che non adempia all'adozione del Pola.

Andando a consultare Normattiva, ci si accorge che il testo della norma è considerata ancora vigente a partire dalla novellazione del 15 luglio 2022. Da qui la domanda: è, dunque, ancora obbligatoria la soglia del 15%?

La risposta è negativa, per una serie di ragioni. La prima: anche ammettendo l'attuale vigenza ed applicabilità dell'articolo 14 della legge 124/2015, a ben vedere non c'è nessun obbligo, ivi, di approvazione del Pola. Infatti, la norma, pur sanzionando l'assenza del Pola, ammette espressamente che esso possa non essere approvato, sanzionando tale comportamento appunto con l'obbligo di applicare il lavoro agile ad almeno il 15% dei dipendenti, ma comunque solo se lo richiedano.

Sta di fatto, tuttavia, che il meccanismo dell'abrogazione delle norme, consistente nell'impossibilità della loro ulteriore applicazione, non discende esclusivamente da una loro espressa abrogazione, ma può anche essere tacita.

Il meccanismo è regolato dall'articolo 15 delle "preleggi": ***“Le leggi non sono abrogate che da leggi posteriori per dichiarazione espressa del legislatore, o per incompatibilità tra le nuove disposizioni e le precedenti o perché la nuova legge regola l'intera materia già regolata dalla legge anteriore”***.

Si ha incompatibilità tra le nuove disposizioni e quelle precedenti quando fra le leggi considerate vi sia una contraddizione tale da renderne impossibile la contemporanea applicazione, cosicché dall'applicazione ed osservanza della nuova legge non possano non derivare la disapplicazione e/o l'inosservanza dell'altra, con necessaria applicazione della legge più recente. Si ha abrogazione tacita, inoltre, quando una legge (o un insieme di norme) successiva regoli interamente la materia oggetto di una legge precedente.

Nel caso del lavoro agile si è verificato esattamente la seconda ipotesi di abrogazione tacita: l'inapplicabilità dell'articolo 14 della legge 124/2015 per l'intervento di una complessiva regolazione della materia nuova e diversa.

Cosa è successo il 15 luglio 2022? E' entrato in vigore il dPR 81/2022, che con l'articolo 1, comma 1, sopprime gli adempimenti relativi ad una serie di piani; la lettera e) di tale comma individua tra gli adempimenti soppressi, quelli specificati dall' ***“articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile)”***.

Dunque, a partire dall'estate del 2022, le amministrazioni non debbono adempiere alle prescrizioni del citato articolo 14, sicché:

1. non debbono proprio redigere il Pola (né rispettare la scadenza del 31 gennaio);
2. non dovendo adottare il Pola, non sono tenute a garantire che per le attività compatibili col lavoro agile almeno il 15% dei dipendenti sia collocato in tale forma lavorativa;
3. essendo soppresso l'obbligo di adottare il Pola, ovviamente non può scattare nessuna sanzione connessa al Pola stesso; salta, dunque, l'obbligatoria applicazione del lavoro agile al 15% dei dipendenti che lo chiedano, come "sanzione" per la mancata adozione del Pola.

D'altra parte, il dPR 81/2022, completato dal DM 132/2022, ha completato una nuova e completa regolamentazione della materia relativa al lavoro, dettata a partire dall'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, alla quale, per altro, si è in ultima aggiunta anche la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Se il dPR 81/2021 sopprime gli adempimenti connessi al Pola, che viene totalmente riassorbito nel Piao, dal canto suo il DM 132/2022 così delinea gli adempimenti di programmazione del lavoro agile che, nel Piao, sostituiscono quelli connessi all'ormai inoperante Pola: *"Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta".*

E' facile notare la totale assenza nella nuova disciplina del lavoro agile scaturente dalle norme di attuazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, di qualsiasi riferimento a soglie minime di lavoratori da collocare in lavoro agile.

Tali soglie non sono più sussistenti nemmeno come "sanzione" per la mancata regolazione del lavoro agile[1].

Ancora, l'articolo 14 della legge 124/2015 ha qualificato il Pola come "sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150". Ma anche tale documento, cioè il piano della performance, non deve essere più redatto ed i connessi adempimenti sono soppressi, in quanto assorbiti dal Piao.

Infine, l'impossibilità di considerare ancora vigente una norma che stabilisca soglie minime di collocazione dei dipendenti in lavoro agile è confermata dalla regolazione contrattuale del lavoro agile, che rafforza la necessaria consensualità dell'istituto. La collocazione in lavoro agile del dipendente non può essere né imposta dal datore di lavoro al dipendente, né essere rivendicata come diritto soggettivo dal dipendente nei riguardi del datore: è, infatti, obbligatorio l'accordo individuale.

L'assenza di un qualunque strumento di collocazione d'imperio o forzata dei dipendenti in lavoro agile, come anche l'assenza di un diritto potestativo del dipendente ad ottenere il lavoro agile, impedisce totalmente sul piano operativo l'ulteriore applicabilità di norme volte a definire soglie minime di lavoro agile.

Non resta che l'unica conclusione da trarre: l'articolo 14 della legge 124/2015 è abrogato implicitamente, per la completa regolazione della materia del lavoro agile da parte del complesso delle norme successive, descritto sopra.

---

[1] Le uniche sanzioni previste sono quelle stabilite dall'articolo 10 del DM 132/2022: *“Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all' articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall' articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*.