

Lavoro agile e organizzazione degli uffici 2022
21 febbraio 2022, dalle ore 11,30 alle 13,00

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**

Programma

- **Il lavoro agile**
- **Le Linee Guida della Funzione
Pubblica**
- **Le relazioni sindacali**
- **Il Pola ed il Piao**
- **Risposte ai quesiti**

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI
PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI
ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI
SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI
ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA,
CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE
ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012),

“L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE
DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24
ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE
ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Istituto disciplinato per le PA dall'articolo 14 della legge n. 124/2015, che rinvia al POLA e stabilisce che almeno il 15% dei dipendenti vadano utilizzati con questa modalità
- ▶ Istituto disciplinato per tutti i datori di lavoro dagli artt. 18/24 del d.lgs. n. 81/2017, che prevede la priorità per le lavoratrici nei 3 anni successivi al congedo di maternità, l'accordo scritto, la parità di trattamento, la tutela della sicurezza
- ▶ Per la fase di emergenza si applicano le previsioni dettate dall'articolo 263 del d.l. n. 34/2020 e dall'articolo 87 del d.l. n. 18/2020
- ▶ Indicazione da parte del Ministro della PA al suo ridimensionamento ed alla preventiva progettazione da parte dell'ente

IL LAVORO AGILE

- ▶ Rientro in servizio dei dipendenti pubblici dal 15 ottobre 2021, a cominciare da quelli addetti ai servizi erogati
- ▶ Indicazioni: nessun pregiudizio per i servizi, apprestamento di una piattaforma sicura, piano di smaltimento dell'arretrato eventualmente accumulato, definizione delle modalità e dei criteri di misurazione delle prestazioni, prevalenza della presenza in sede dei dirigenti/responsabili, applicazione del principio della rotazione, rinvio alle Linee Guida della Funzione Pubblica, permanente validità degli accordi già sottoscritti se rispettano i vincoli dettati dal Decreto

IL DECRETO 8 OTTOBRE 2021 DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU 13.10.2021)

- ▶ Obiettivo: favorire “la produttività e l’orientamento ai risultati, conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata”
- ▶ Il lavoro agile è anche “uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi”
- ▶ Aumento del benessere organizzativo

LE LINEE GUIDA DELLA FUNZIONE PUBBLICA: FINALITÀ

- ▶ a) «l'invarianza dei servizi resi all'utenza» (necessaria una specifica attestazione)
- ▶ b) «l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza» (possibile anche un arco plurimensili)
- ▶ c) «l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile» (ad esempio cloud, sistemi Multi factor authentication, all'attivazione di una VPN o alla utilizzazione della tecnologia VDI)
- ▶ d) «la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato»

LE LINEE GUIDA DELLA FUNZIONE PUBBLICA: CONDIZIONI/1

- ▶ e) «la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore» (di norma)
- ▶ f) «la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire: gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione; le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile»
- ▶ g) «il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti»
- ▶ h) «la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario»

LE LINEE GUIDA DELLA FUNZIONE PUBBLICA: CONDIZIONI/2

- ▶ “a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- ▶ b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- ▶ c) modalità di recesso;
- ▶ d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- ▶ e) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- ▶ f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione”.

LE LINEE GUIDA DELLA FUNZIONE PUBBLICA: ACCORDO

- ▶ “La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell’ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL”
- ▶ Garanzia di 11 ore di riposo consecutivo
- ▶ Attività che possono essere svolte dai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno ed in part time
- ▶ «possibilità di inoltrare le chiamate dall’interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio”
- ▶ Individuazione da parte delle PA delle attività che possono essere svolte in lavoro agile «previo confronto, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili»

LE LINEE GUIDA DELLA FUNZIONE PUBBLICA: ALTRE INDICAZIONI/1

- ▶ diritto del dipendente ai permessi
- ▶ divieto -nelle giornate di lavoro agile- di “effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro rischioso
- ▶ obbligo di dare comunicazione dei problemi tecnici, con possibilità per il dirigente di richiamare il dipendente al lavoro in presenza, fermo restando che “il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro”.
- ▶ per esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede, con il preavviso di almeno il giorno prima e senza che si determini un “diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite”.
- ▶ Formazione: “addestrare il personale all’utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l’empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. I percorsi formativi potranno inoltre riguardare gli specifici profili relativi alla salute e la sicurezza”

LE LINEE GUIDA DELLA FUNZIONE PUBBLICA: ALTRE INDICAZIONI/2

- ▶ La modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA è quella svolta in presenza
- ▶ "una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità", fermo restando il vincolo a mantenere "invariati i servizi resi all'utenza".
- ▶ "ogni amministrazione può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus)"
- ▶ Le PA possono "avvalersi dei mobility manager aziendali, che dovranno operare in raccordo con gli enti locali e dare corso alla "elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)".

LA CIRCOLARE DEI MINISTRI PER LA PA E DEL LAVORO 5 GENNAIO 2022

- ▶ “nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell’Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l’amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia”;
- ▶ Non viene modificata la natura del rapporto di lavoro ed i dipendenti utilizzati in questa modalità devono avere garantite “le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza”;

L’INTESA PER IL CCNL DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI CENTRALI/1

- ▶ Occorre il consenso del dipendente;
- ▶ Sono oggetto di confronto “i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto ed i criteri di priorità per l’accesso agli stessi”, mentre le attività che possono essere svolte in questa modalità sono individuate dagli enti, con esclusione dei lavori in turno e di quelli “che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;
- ▶ Vengono definiti i contenuti dell’accordo individuale;
- ▶ Sono definite le seguenti fasce temporali: di contattabilità (che non può essere superiore all’orario medio giornaliero ed entro la quale possono essere richiesti i permessi previsti dalle leggi e dai contratti) e di inoperabilità (con la garanzia di almeno 11 ore consecutive di riposo giornaliero);
- ▶ Viene previsto il divieto di svolgimento di lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e sono definite le regole per i casi di malfunzionamento della strumentazione e del richiamo al servizio in presenza;
- ▶ È previsto lo svolgimento di attività di formazione.

L’INTESA PER IL CCNL DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI CENTRALI/2

- ▶ Sulla base del d.l. n. 80/2021 e dello schema di DPR il Pola confluirà nel Piao, sezione seconda (Personale ed organizzazione), specifica sottosezione
- ▶ Esso deve dettare: 1) le condizioni ed i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); 2) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; 3) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).
- ▶ Spetta all'ente individuare le attività che non possono essere svolte in lavoro agile

IL POLA ED IL PIAO

- ▶ Comunicazione tempestiva dell'Accordo al Ministero del Lavoro, fino al 31 marzo in modalità semplificata ed utilizzando la piattaforma
- ▶ Gli enti non sono obbligati alla sua introduzione
- ▶ La presenza sui cantieri è attività lavorativa svolta all'esterno: di norma deve essere giustificata con una specifica timbratura
- ▶ Nell'accordo individuale vanno previsti gli obiettivi e le modalità di svolgimento della prestazione e non i controlli
- ▶ Negli enti con meno di 50 dipendenti il PIAO in forma semplificata

QUESITI/1

- ▶ I permessi sono fruibili in quanto compatibili con le modalità di svolgimento della prestazione
- ▶ Valutazione della performance con le stesse regole utilizzate per i lavoratori in presenza
- ▶ Tetto minimo del 15%, anche dopo la fine dello stato di emergenza
- ▶ Collocamento da parte del dirigente ed accordo individuale le condizioni necessarie

QUESITI/ /2

- ▶ Il lavoro agile può essere programmato anche su base plurimensile, garantendo la prevalenza della presenza in sede e nel CCNL funzioni centrali anche dall'estero
- ▶ Lavoro agile possibile anche senza l'adozione del Pola/Piao
- ▶ Per coloro che assistono congiunti disabili non vi sono nuove disposizioni
- ▶ Possibile il collocamento in lavoro agile, con preferenza nel caso di rientro alla normalità, di coloro che assistono congiunti disabili
- ▶ Mensa durante il lavoro agile: rimesso alla scelta degli enti

QUESITI / 3

- ▶ Collocamento in lavoro agile: almeno il 15% del personale o, in assenza di piano, il 15% del personale che lo chiede
- ▶ Limiti dati dalla prevalenza della presenza in sede
- ▶ Evitare forme di aggiramento dei vincoli al green pass e vaccinali
- ▶ Previsione da parte del responsabile sulla base dei criteri dettati dall'ente delle attività da svolgere in lavoro agile
- ▶ Piano triennale delle azioni positive e POLA confluiscono nel PIAO

QUESITI /4