



La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti

Smartworking: Indicazioni operative per l'applicazione negli enti locali

9 novembre 2020, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

Il lavoro agile
Il POLA
Le iniziative per la concreta
applicazione
Il lavoro agile in emergenza
Le altre misure per l'attuale
fase

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 2018), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2016), “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

- ▶ D.L. N. 18/2020 (lavoro agile, permessi disabili, congedi parentali, esenzioni etc)
- ▶ D.L. N. 19/2020 (disciplina ordinanze nazionali, regionali e comunali)
- ▶ D.L. N. 9/2020 (conclusione della sperimentazione del lavoro agile e disposizioni sulle assenze dei dipendenti pubblici)
- ▶ D.L. N. 34/2020
- ▶ D.L. N. 76/2020
- ▶ D. L. N. 111/2020 (lavoro agile genitori figli minori di 14 anni, art. 5)
- ▶ D.L. N. 137/2020

IL LAVORO AGILE IN EMERGENZA: IL QUADRO NORMATIVO

- ▶ DPCM 23 febbraio, 25 febbraio, 1 marzo, 4 marzo, 8 marzo, 9 marzo, 11 marzo, 22 marzo, 18 ottobre, 3 novembre
- ▶ Funzione Pubblica: decreto 19 ottobre, circolare 1/2020 (obbligo di garantire che almeno il 10% delle richieste di lavoro agile abbia risposta positiva), Direttiva 1/2020 (modalità di svolgimento delle attività delle PA), 2/2020 (lavoro agile modalità ordinaria ed altre misure per lo svolgimento delle attività delle PA), 3/2020 (modalità di svolgimento della prestazione lavorativa,

IL LAVORO AGILE IN EMERGENZA: LE INDICAZIONI INTERPRETATIVE

- ▶ 1. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a) (NDA limitazione della presenza presso gli uffici) e comma 3 (NDA utilizzazione ferie pregresse e collocamento in esenzione in alternativa al lavoro agile), di n. 18/2020 organizzano 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, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 % del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei termini previsto dalla normativa vigente.

ARTICOLO 263 DL 34/2020 (1)

In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la PA possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato dl n. 18 del 2020, cessa di avere effetto (nda lavoro in presenza solamente per le attività indifferibili da svolgere in presenza)

Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità

Le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo è valutata ai fini della performance.

ARTICOLO 263 DL 34/2020 (2)

- ▶ Fino al 31 dicembre lavoro agile nella fase di emergenza per le PA e non è necessario l'accordo individuale
- ▶ Alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza come elemento ordinario
- ▶ Oggetto del lavoro agile lo svolgimento delle attività ordinarie ed attività progettuali
- ▶ Divieto di penalizzazione per i lavoratori cd agili
- ▶ Lavoratori cd fragili: dipendenti in possesso di certificazione attestante la condizione di rischio da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dalla svolgimento delle relative terapie salvavita, ivi inclusi i dipendenti gravemente disabili ex legge 104/1992
- ▶ Organizzazione garantendo il lavoro agile «su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale ad almeno il 50% del personale che può essere preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità».

IL DECRETO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 19 OTTOBRE/1

- ▶ Le PA, «tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibile con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato».
- ▶ Rotazione del personale
- ▶ Preferenza per i dipendenti lavoratori fragili o con figli minori di 16 anni in quarantena o in alternativa diritto di uno dei genitori di astensione dal lavoro, con compenso al 50% (d.l. n. 111/2020). Ove non sia possibile, è prevista l'assegnazione ad altre mansioni, anche garantendo la eventuale formazione.
- ▶ Priorità, tenuto conto della rotazione e dei profili organizzativi, per le disponibilità manifestate dai dipendenti, per le condizioni di salute anche dei familiari, della presenza di figli fino a 14 anni, della distanza tra domicilio e luogo di lavoro, dei mezzi di trasporto e della relativa percorrenza

IL DECRETO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 19 OTTOBRE/2

- ▶ Messa a disposizione da parte delle PA degli strumenti per consentire il lavoro agile
- ▶ Riunioni di norma a distanza
- ▶ Adozione di fasce temporali di ingresso e di uscita più ampie, nel rispetto delle relazioni sindacali
- ▶ In caso di quarantena o isolamento domiciliare fiduciario, lavoro agile (salva la malattia certificata)
- ▶ Equiparazione alla presenza della assenza per lo svolgimento di accertamenti sanitari, anche per i figli minorenni, connessi alla emergenza Covid-19
- ▶ Adeguamento dei sistemi di valutazione
- ▶ Obbligo di monitoraggio da parte dei dirigenti e delle amministrazioni, anche ai fini di verifica di impatto
- ▶ Relazioni sindacali sulla base del protocollo del 24 luglio 2020 (informazione e confronto)

IL DECRETO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 19 OTTOBRE/3

- ▶ Applicazione dell'articolo 263 del dl 34 sul lavoro agile, garantendo le più alte percentuali possibili
- ▶ Lavoro agile con rotazione ed alternanza con la presenza in sede
- ▶ Nelle zone rosse lavoro agile per tutti, tranne che per le attività indifferibili che devono essere svolte in presenza
- ▶ Sospensione delle prove concorsuali in presenza
- ▶ Limitazione delle riunioni
- ▶ Stimolo ad una ampia flessibilità oraria

GLI EFFETTI SUL LAVORO PUBBLICO DEL DPCM 3 NOVEMBRE

- ▶ Aumento della flessibilità degli orari in entrata ed in uscita per evitare il fenomeno degli uffici pollaio
- ▶ Previsione della interlocuzione programmata con gli utenti esterni
- ▶ Possibilità di collocamento in congedo retribuito fino al 50% per i genitori di figli di età inferiore a 14 anni posti in quarantena
- ▶ Diritto di astensione non retribuita e con mera conservazione del posto per i genitori di figli di età compresa fra i 14 e i 16 anni, in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza

LE ALTRE DISPOSIZIONI SUL LAVORO AGILE IN FASE DI EMERGENZA

- ▶ Legge 81/2017 (articoli da 18 a 24) e smi
- ▶ Legge n. 124/2015 (articolo 14) e smi come modificato dalla conversione del DL 76/2020
- ▶ Direttiva Funzione Pubblica n. 3/2017, Decreto Funzione Pubblica 19 ottobre («il lavoro agile nelle PA costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa»)
- ▶ D.lgs. n. 82/2015 e smi (cd codice amministrazione digitale) (in particolare articoli 12 e 14)
- ▶ Norme dettate per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici e privati

IL LAVORO AGILE: IL QUADRO NORMATIVO

- ▶ La prestazione lavorativa viene 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 datore di lavoro e' responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attivita' lavorativa.
- ▶ I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalita' agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere prioritariamente alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalita' agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternita' previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

LEGGE 81/2017 (1)

- ▶ L'accordo relativo alla modalita' di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarita' 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. 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. 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. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalita' di lavoro agile. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalita' di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510

LEGGE 81/2017 (2)

- ▶ 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- 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 modalita' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' 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 qualita' 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 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.
- ▶ Assegnazione alla FFPP di compiti di monitoraggio

LEGGE 124/2015

- ▶ Forti conseguenze sulla organizzazione delle PA: centralità della collaborazione e comunicazione aperta ed emergente come principale strumento di coordinamento, maggiore efficacia nel consentire lo scambio di flussi informativi. Maggiore responsabilizzazione dei dipendenti e valorizzazione della loro autonomia. Modifiche al modo di svolgimento delle competenze dirigenziali
- ▶ In via ordinaria dotazione di attrezzature da parte della PA.
- ▶ Accordo scritto tra dipendenti e PA con la indicazione delle modalità
- ▶ Diritto alla disconnessione
- ▶ Durata dell'accordo e modalità di recesso
- ▶ Parità di trattamento
- ▶ Disciplina degli aspetti legati alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro

LE INDICAZIONI OPERATIVE

- ▶ Sezione del piano della performance (cioè del documento che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi –nda comuni a tutte le PA- e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori)
- ▶ Obbligo di adozione del POLA entro il 31 gennaio (termine che può essere modificato dalle PA non statali?)
- ▶ . Obbligo di sentire le organizzazioni sindacali (da chiarire se siamo nell'ambito del confronto)
- ▶ Definizione delle modalità attuative del lavoro agile
- ▶ Il lavoro agile può essere utilizzato dal 60% dei dipendenti
- ▶ Garanzia della assenza di penalizzazioni sulla professionalità e le progressioni di carriera (ambito da estendere, per esempio anche alle progressioni orizzontali)

IL POLA/1

- ▶ Previsione del coinvolgimento dei cittadini, individualmente e come forme organizzative
- ▶ Opportuno il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia e dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- ▶ In caso di mancata adozione utilizzazione del lavoro agile almeno al 30% dei dipendenti ove lo richiedano
- ▶ Vincolo della assenza di costi aggiuntivi
- ▶ Le economie rimangono acquisite al bilancio
- ▶ Possibilità per la Funzione Pubblica di dettare, anche sulla base del monitoraggio, ulteriori e specifici indirizzi per la promozione del lavoro agile
- ▶ Istituzione dello specifico Osservatorio nazionale

IL POLA/2

- ▶ Le finalità
- ▶ I presupposti: azioni necessarie e cambiamento organizzativo
- ▶ Le modalità attuative per le attività che possono essere svolte in modalità agile
- ▶ Le misura organizzative
- ▶ Le garanzie per i dipendenti
- ▶ I requisiti tecnologici
- ▶ I percorsi formativi
- ▶ Il monitoraggio
- ▶ Il progetto (parte suggerita)
- ▶ L'applicazione a dirigenti e posizioni organizzative (parte suggerita)

IL POLA/3

- ▶ Svolgimento ordinario del lavoro agile «in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro»; possono essere previste fasce di contattabilità
- ▶ Se non previste le fasce di contattabilità garanzia dei tempi di riposo e della disconnessione dalla strumentazione tecnologica
- ▶ Possibile anche senza il consenso del dipendente e con la sua strumentazione per la fase di emergenza
- ▶ Non necessarie la comunicazione ed uno specifico progetto per la fase di emergenza
- ▶ Equiparazione alle attività svolte in presenza
- ▶ Erogazione dei buoni pasto (Tribunale Venezia 1069/2020 e tesi FFPP)
- ▶ Incompatibilità del lavoro straordinario, caso per caso con turnazione, reperibilità ed indennità per le condizioni di lavoro
- ▶ Compatibilità con i permessi orari (ARAN 3207/2020)
- ▶ Da definire per dirigenti e posizioni organizzative

IL LAVORO AGILE: GLI ISTITUTI CONTRATTUALI

- ▶ Flessibilità oraria e di norma fascia di contattabilità
- ▶ La pausa se si superano le 6 ore va fatta
- ▶ Con il figlio minore di 14 anni in quarantena priorità, anche con assegnazione di altre mansioni
- ▶ Il datore di lavoro deve preoccuparsi della sicurezza e della relativa informativa
- ▶ Non vi sono divieti al collocamento di tutti i dipendenti di un ufficio, anche in rotazione
- ▶ Per la FFPP la decisione sui buoni pasto spetta agli enti

IL LAVORO AGILE: QUESITI/1 DI 5

- ▶ Se il dipendente non ha attrezzatura propria è l'ente che deve fornirla o, altrimenti, si dà corso al lavoro in presenza
- ▶ Durante la malattia (e la quarantena equiparata a malattia) il lavoro –anche agile- è inibito
- ▶ I lavoratori fragili vanno in lavoro agile, per la fase di emergenza non è necessario il consenso
- ▶ Alternanza con la presenza sì, nella stessa giornata in via eccezionale
- ▶ Sul rimborso delle spese (telefoniche etc) decide l'ente
- ▶ Il rischio di burn out (forte stress) dovrebbe essere minimo

IL LAVORO AGILE: QUESITI/2 DI 5

- ▶ Rendicontazione: indicare delle cadenze, delle modalità e collegamento con gli obiettivi ed i comportamenti
- ▶ Monitoraggio duplice: attività svolte dai dipendenti e ricadute sulle attività dell'ente, anche con riferimento ai giudizi degli utenti ed agli effetti sulla mobilità
- ▶ Consenso in via ordinaria, non necessario nella emergenza
- ▶ Nella fase di emergenza non vi è obbligo di comunicazione
- ▶ Non vi è una soglia del 75%
- ▶ Obiettivi e/o incarichi specifici
- ▶ I criteri di preferenza nella assegnazione e la rotazione

IL LAVORO AGILE: QUESITI/3 DI 5

- ▶ Assenza nella fascia di contattabilità richiede il permesso
- ▶ Criteri da parte dell'ente e mappatura analitica del dirigente
- ▶ Copertura assicurativa per gli incidenti sul lavoro e per quelli in itinere
- ▶ Il POLA interessa tutte le PA
- ▶ Per il collocamento dei soggetti gravemente disabili sufficiente il verbale Inps
- ▶ Il lavoro agile è dettato per tutte le PA

IL LAVORO AGILE: QUESITI/4 DI 5

- ▶ Le ferie assegnate non possono essere convertite in lavoro effettivamente prestato
- ▶ I permessi durante lo sw vanno richiesti, in particolare per la fascia di contattabilità
- ▶ Spetta all'ente decidere sul buono pasto per FFPP ed Aran; divieto per il Tribunale di Venezia
- ▶ La efficienza del lavoro agile andrà misurata rispetto alle finalità dello stesso, quali produttività, minore assenteismo, maggiore soddisfazione, qualità dei servizi, diminuzione traffico; nella fase attuale è anche una misura di prevenzione sanitaria
- ▶ Lo sw va previsto per tutte le PA, anche i piccoli enti e quelli con edifici ampi

IL LAVORO AGILE: QUESITI/5 DI 5