

<https://www.segretaricomunalivighenzi.it/>

20/09/2021 - Smart working: trova le differenze - Il caos normativo sulla disciplina del lavoro agile

[Tweet](#)

Dal sito luigioliveri.blogspot.it

Le gride manzoniane sono null'altro che il rincorrersi di fonti del diritto le più disparate, emesse da diverse autorità, che si pronunciano su stessi argomenti ed istituti, con sfumature diverse, creando solo confusione e incertezza sul regime di applicabilità.

Sullo smart working sta accadendo lo stesso fenomeno. Ogni soggetto competente intende piantare la sua bandierina sul tema, finendo per regolare stessi istituti con fonti diverse, i cui contenuti sono tutti simili, finendo per creare estrema confusione.

Esistono, per il lavoro agile, almeno 4 fonti: la legge 124/2015, la legge 81/2017, l'articolo 263 del d.l. 34/2020, il DM 19.10.2020; una quinta si sta aggiungendo, il Ccnl dei vari comparti. Una sesta si annuncia: un Dpcm o DM o decreto legge, che tornerà su alcuni aspetti, pare, in particolare, quello dei limiti di applicabilità al personale.

Così Giustiniano, nel VI Canto del Paradiso si presenta a Dante: “*Cesare fui e son Iustiniano, che, per voler del primo amor ch'i' sento, **d'entro le leggi trassi il troppo e 'l vano***”. Per il Poeta l'imperatore meritò il Paradiso solo per aver posto in essere l'immane opera di riordino delle fonti normative, che tra età repubblicana ed imperiale, era composto da leggi, editti, decreti, pronunce della giurisprudenza e giureconsulti, moltissime altre fonti delle varie autorità, sì da aver creato un caos nel quale era difficilissimo orientarsi.

Giustiniano affidò al giurista Triboniano l'immane compito di mettere ordine ed il frutto fu il Corpus Iuris Civilis, che riordinò in modo sistematico fonti e precetti, introducendo appunto l'idea che il complesso delle norme di un'aggregazione statale debba essere ordinato e dar luogo, quindi, ad un "ordinamento".

Sperare di avere un Legislatore degno di Giustiniano e Triboniano è forse troppo. Ma, aspettarsi che medesimi istituti, similari precetti, contigue fattispecie, siano una volta e per sempre oggetto di una disciplina normativa chiara ed univoca, non sarebbe male.

Lo smart working rischia di divenire un dedalo di norme diverse, ma ripetitive, dissimili solo in dettagli, spesso per altro nemmeno troppo utili.

La rassegna che segue illustra istituti regolati dalle fonti oggi esistenti e oggetto delle negoziazioni nella bozza del Ccnl Funzioni Centrali. Saremmo curiosi di sapere cosa ne penserebbe Giustiniano, sollecitato da un novello Dante.

Definizione e tipologia

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato	Non ne parla	Il lavoro agile di cui alla legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa	Il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa

Modalità della prestazione per obiettivi

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
Anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi	In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 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	effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni	Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.

Condizioni per applicare ai servizi il lavoro agile

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
Non ne parla	l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente Novella all'articolo 14 della legge 124/2015: Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile	per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità	Non ne parla

Fini

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti	conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa	L'amministrazione, anche ai fini del monitoraggio, assicura un'adeguata, periodica informazione sul lavoro agile, secondo le modalità indicate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essa garantisce altresì la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni provenienti dall'utenza e dal mondo produttivo

Modalità esecutiva – assenza di vincoli orari

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa	[le PA] organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale	Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro	Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro

Luogo della prestazione

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
<p>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</p>	<p>Non ne parla</p>	<p>La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi - ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale, salva l'ipotesi in cui la sede di lavoro sia collocata in uno stato estero -, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso 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</p>	<p>in assenza di precisi vincoli [...] di luogo di lavoro</p> <p>Di regola, e fatto salvo quanto disposto all'articolo 3, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto</p>

Diritti del lavoratore agile

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
<p>Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.</p>	<p>Novella all' articolo 14 della legge 124/2015:</p> <p>Il POLA individua le modalita' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' e della progressione di carriera,</p>	<p>Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.</p> <p>L' amministrazione garantisce al personale in lavoro agile 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.</p>	<p>I lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera</p>

Condizioni per accedere al lavoro agile

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
Non ne parla	<p>Novella all'articolo 14 della legge 124/2015:</p> <p>Il POLA individua le modalita' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile,</p>	<p>L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili</p>	<p>Per "mappatura delle attività" si intende la ricognizione, svolta da parte delle amministrazioni in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile</p> <p>ciascun dirigente, con immediatezza:</p> <p>a. organizza 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</p>

Accesso dei lavoratori al lavoro agile

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
<p>I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.</p>	<p>Non ne parla</p>	<p>L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti, e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. (confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. A titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) genitori di bambini di età inferiore a 3 anni; b) dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità; c) dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità 	<p>[il dirigente]:</p> <p>adotta, nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;</p> <p>tiene conto, nella rotazione di cui alla lettera d), ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza</p>

Accordo individuale

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
Richiesto e in parte regolato	Non richiesto	Richiesto e regolato	Non richiesto

Connessione e disconnessione

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
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.		<p>La prestazione lavorativa in modalità agile è articolata in tre fasce temporali:</p> <p>a) fascia di operatività - nella quale il lavoratore, per finalità di coordinamento con altri componenti dell'organizzazione, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia nell'erogazione dei servizi, è nelle condizioni di essere operativo e, pertanto, di iniziare entro un brevissimo lasso di tempo i compiti e le attività richiesti:</p> <p>b) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria contiene, al suo interno, la fascia di cui alla precedente lettera a);</p> <p>c) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto e ricomprende in ogni caso il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.</p> <p>2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo</p>	<p>In ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità.</p> <p>Nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.</p>

esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. ... (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui BOZZA 14-9-2021 all'art. 33 della legge 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità e di operatività.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria

prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. c), negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. b) non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle

	telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.	
--	---	--

Formazione/dotazioni tecnologiche

Legge 81/2017	Art. 263 d.l 34/2020	Bozza Aran	DM 19.10.2020
<p>con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.</p> <p>Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.</p> <p>Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.</p>	<p>Novella all'articolo 14 della legge 124/2015:</p> <p>Il POLA individua [...] i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale,</p>	<p>Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.</p> <p>2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di 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.</p>	<p>[il dirigente] adotta, [...] lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;</p>