

IL PIANO ORGANIZZATIVO PER IL LAVORO AGILE E LA FASE DI EMERGENZA

MATERIALE DIDATTICO A CURA DEL DOTT. ARTURO BIANCO

Formazione IFEL
per i Comuni

IFEL
Fondazione ANCI



2 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 2019), “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

3 IL QUADRO NORMATIVO SUL LAVORO AGILE IN EMERGENZA

- 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. 137/2020, D. L. N. 111/2020 (lavoro agile genitori figli minori di 14 anni, articolo 5), DL 149 (cd ristori bis) assenza in caso di chiusura delle scuole con compenso del 50% nelle zone rosse
- 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,

4 IL LAVORO AGILE NELLA FASE DI EMERGENZA: ARTICOLO 263 D.L. 34/2020 E SMI/I

- 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), dl 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. 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)

5 IL LAVORO AGILE NELLA FASE DI EMERGENZA: ARTICOLO 263 D.L. 34/2020 E SMI/2

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

3. Ai fini di cui al comma 1, 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.

4. La presenza dei lavoratori negli uffici all'estero di pubbliche amministrazioni, comunque denominati, è consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali per il contenimento della diffusione del Covid-19, fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.

6 DECRETO FUNZIONE PUBBLICA 19 OTTOBRE/1

- 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».

7 DECRETO FUNZIONE PUBBLICA 19 OTTOBRE/2

- 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

8 DECRETO FUNZIONE PUBBLICA 19 OTTOBRE/3

- 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)

9 I DPCM 3 NOVEMBRE E 3 DICEMBRE

- Applicazione dell'articolo 263 del dl 34 sul lavoro agile, garantendo le più alte percentuali possibili
- Lavoro agile: dipendente scelti 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 scritte e preselettive in presenza
- Limitazione delle riunioni
- Stimolo ad una ampia flessibilità oraria

10 IL LAVORO AGILE NELLA FASE DI EMERGENZA: LE REGOLE

- 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
- Non necessarie la comunicazione ed uno specifico progetto
- Equiparazione alle attività svolte in presenza
- Erogazione dei buoni pasto (divieto per Tribunale Venezia 1069/2020, possibile sulla base di una deliberazione per FFPP ed ARAN)
- Incompatibilità del lavoro straordinario

II LE ALTRE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO NELLA FASE DI EMERGENZA

- 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

12 IL QUADRO NORMATIVO SUL LAVORO AGILE

- 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

13 IL LAVORO AGILE: LEGGE 81/2017 (I)

- ARTICOLO 18 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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. 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. 2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

14 IL LAVORO AGILE: LEGGE 81/2017 (2)

- **SEGUE ARTICOLO 18 3.** Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti. **3-bis.** 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 prioritari 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. **4.** Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttivita' ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attivita' lavorativa sia prestata in modalita' di lavoro agile. **5.** Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

15 IL LAVORO AGILE: LEGGE 81/2017 (3)

- **ARTICOLO 19 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. **2.** L'accordo di cui al comma 1 puo' essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso puo' 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 puo' essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti puo' recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

16 IL LAVORO AGILE: LEGGE 81/2017 (4)

- **ARTICOLO 20:** 1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalita' 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. 2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo puo' essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalita' formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.
- **ARTICOLO 21** 1. L'accordo relativo alla modalita' di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. 2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

17 IL LAVORO AGILE: LEGGE 81/2017 (5)

- ARTICOLO 22 1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalita' di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro. 2. Il lavoratore e' tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
- ARTICOLO 23 1. 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. 2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. 3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessita' del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

18 IL LAVORO AGILE: LEGGE 124/2015 ARTICOLO 14 (1)

- 1. 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 amministra-zione pubblica.

19 IL LAVORO AGILE: LEGGE 124/2015 ARTICOLO 14 (2)

- 2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.
- 3. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni; ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.



20 IL LAVORO AGILE: LEGGE 124/2015 ARTICOLO 14 (3)

- 3-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La partecipazione all'Osservatorio non comporta la corresponsione di emolumenti, compensi, indennita' o rimborsi di spese comunque denominati.
- 4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalita' e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

21 IL LAVORO AGILE/ I

- Rinvio alla legge 81/2017: «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».
- Nozione ben più ampia del telelavoro: comprende la flessibilità oraria ed organizzativa
- 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

22 IL LAVORO AGILE/2

- In via ordinaria dotazione di attrezzature da parte della PA. Nel lavoro agile in fase di emergenza ciò non è indispensabile
- Accordo scritto tra dipendenti e PA con la indicazione delle modalità
- Diritto alla disconnessione
- Durata dell'accordo
- Modalità di recesso
- Parità di trattamento
- Diritto all'apprendimento permanente ed alla sua certificazione
- Disciplina degli aspetti legati alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro
- Applicazione anche al personale assunto a tempo determinato
- Applicazione anche al personale somministrato?

23 IL LAVORO AGILE (3)

- Non compatibilità con il lavoro straordinario e con i riposi compensativi
- Per la turnazione e la reperibilità vedere caso per caso
- Per la indennità per le condizioni di lavoro vedere caso per caso
- Non compatibilità con il buono pasto (per alcuni scelta rimessa all'ente)
- Compatibilità con i permessi orari (ARAN 3207/2020)
- Modalità di recupero dell'eventuale debito orario
- Vincolo della pausa nel caso di lavoro che ecceda le 6 ore consecutive
- Applicazione dei vincoli dettati per la malattia e per le ferie

24 IL LAVORO AGILE (4)

- Le possibili ricadute positive:
- Miglioramento della produttività
- Riduzione dell'assenteismo
- Riduzione dei costi per gli spazi fisici
- Aumento della soddisfazione dei dipendenti
- Migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Riduzione del traffico e miglioramento dell'ambiente nelle città

25 IL CONTRATTO DI LAVORO AGILE/ I

- Necessità di un accordo tra le parti
- Possibile organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi (ad esempio presenza nella sede per alcuni giorni la settimana)
- Assenza di vincoli di orario, ma rispetto della durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- Durata (anche a tempo indeterminato, con diritto al recesso con preavviso non inferiore a 30 giorni)
- Possibile il riconoscimento del diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze

26 IL CONTRATTO DI LAVORO AGILE/2

- Disciplina delle modalità di controllo e delle fattispecie ulteriori che danno luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari
- Diritto alla disconnessione
- Datore di lavoro responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici: da definire le regole nel caso di eventuale utilizzazione di strumenti personali
- Consegna di una informativa scritta sui vincoli di salute e sicurezza
- Comunicazione di cui all'articolo 9 bis dl 510/1996 (instaurazione rapporto di lavoro)
- Tutela per gli infortuni sul lavoro, ivi compresi quelli lungo il percorso casa lavoro e viceversa

27 IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

- Nozione: possibilità fuori dal normale orario di ufficio di non essere reperibili, di "staccare la spina" digitale (ad esempio mail, telefonate, whatsapp etc) ovvero diritto per il lavoratore di non essere costantemente reperibile, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la sua situazione lavorativa.
- Stress che il lavoro senza pause può comportare
- Assenza di disposizioni legislative, tranne le previsioni sul lavoro agile
- Inserimento nel POLA e negli accordi individuali
- Esempio: Università degli studi dell'Insubria – Decreto del direttore generale n. 289/2017.; “diritto di non rispondere a telefonate, e-mail e messaggi d’ufficio e il dovere di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo al di fuori dell’orario di lavoro” dal lunedì al venerdì, dalle ore 20 alle ore 7 del mattino seguente e per le intere giornate di sabato, domenica e durante i festivi. Il decreto ha anche introdotto il “Giorno dell’indipendenza dalle e-mail”, previsto per tutto il personale amministrativo quattro volte all’anno che, con l’obiettivo di recuperare “la forza del dialogo e del rispetto reciproco”, fa divieto di inviare e-mail dovendosi invece preferire lo strumento delle riunioni brevi.


28 IL LAVORO AGILE ED I DIRIGENTI

- Non vi è un divieto né per i dirigenti né per le posizioni organizzative
- Durante il lavoro agile in emergenza è stato indicato che esso deve essere compatibile con le esigenze di coordinamento e con la gestione delle risorse umane
- Definizione di linee guida da parte dell'ente
- Autoregolamentazione da parte dei singoli dirigenti
- Sempre possibile che l'ente evidenzi le esigenze di servizio ed «imponga» la presenza negli uffici
- Non vi sono conseguenze sulla remunerazione, anche per ciò che riguarda la indennità di risultato

29 IL POLA/I

- Cultura ispiratrice Result Driven Organization (organizzazione in cui sia il raggiungimento dei risultati a guidare le scelte di organizzazione)
- 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 piano delle performance entro il 31 gennaio, termine che nelle PA non statali può essere modificato
- Obbligo di adozione del POLA entro il 31 gennaio (termine che può essere modificato dalle PA non statali?)

30 IL POLA/2

- 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)
 - Definizione delle misure organizzative, dei requisiti tecnologici, dei percorsi formativi (compresi i dirigenti), degli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati, anche come miglioramento della efficienza ed efficacia dell'azione, della digitalizzazione, della qualità dei servizi erogati.
- 

3 | IL POLA/3

- 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

32 IL POLA: POSSIBILE INDICE

- Le finalità
- I presupposti: azioni necessarie e cambiamento organizzativo
- Le modalità attuative per le attività che possono essere svolte in modalità agile
- Le misure 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)