

Gli  
**approfondimenti**  
di **Publika**

Approfondimento n° 82 – marzo 2020

**La gestione dello**  
***smart working***  
**al tempo del coronavirus**

A cura di Consuelo Ziggiotto e Davide d'Alfonso

## Approfondimento n° 82 – marzo 2020

Proseguiamo l'impegno di Publika nel condividere gratuitamente approfondimenti che riguardano questo contesto operativo. Questa volta parliamo di *Smart Working*.

Oltre ad una breve, ma completa, disamina dell'istituto lavorativo che improvvisamente è diventato "obbligatorio" per le pubbliche amministrazioni, proponiamo anche due modelli operativi.

Ringrazio Consuelo Ziggiotto e Davide d'Alfonso per l'ottimo lavoro fatto, per la tempestività e la condivisione.

*Gianluca Bertagna*

### LO SMART WORKING, LA FLESSIBILITÀ E LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO COME SOLUZIONI ALL'EMERGENZA

*di Consuelo Ziggiotto e Davide d'Alfonso*

#### 1.Premessa.

Lo smart working nasce nel 2015. Trova prima disciplina nella legge 124/2015 all'art.14, alla quale seguono la legge 81/2017<sup>1</sup>, le linee guida contenute nella Direttiva della Funzione Pubblica del 26 giugno 2017 e un dettaglio introdotto dalla Legge di Bilancio 2019 che è andata a modificare un articolo della Legge 81/2017<sup>2</sup>. Fino al 23 febbraio scorso questa diversa modalità di prestare l'attività lavorativa, slegata dal concetto del tempo e dello spazio, non aveva incontrato grande favore fra i dirigenti della pubblica amministrazione, soggetti ai quali è demandato il compito di perseguire questo tipo di progettualità come un obiettivo correlato alla valutazione della performance.

Sono da sempre apparse come dinamiche lavorative poco propense ad essere accolte nell'ambito del pubblico impiego, tant'è che la sperimentazione, a distanza di pochi anni dall'entrata in vigore delle norme, ha riguardato poco più dell'8% degli Enti Locali.

A partire dal 23 febbraio in avanti le cose sono radicalmente cambiate.

L'emergenza epidemiologica da Coronavirus ha richiesto e richiede misure di contenimento che si sono fatte di giorno in giorno sempre più rigide e che necessitavano e necessitano, per il futuro prossimo, di soluzioni organizzative agli impedimenti e alle contrazioni legate alla prestazione lavorativa. Soluzioni che arrivano proprio da quel modello lavorativo fino ad oggi pressoché ignorato, quello dello smart working.

Fino all'11 marzo l'invito incalzante era quello rivolto ad individuare soluzioni di modalità di lavoro agile con la facilitazione legata ad un bisogno urgente che derogava a 2 aspetti formali quali quello della stipula dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore, consentendo altresì di assolvere agli obblighi informativi in via telematica.

Dal 12 marzo le cose cambiano radicalmente perché le nuove previsioni contenute nel DCPM del'11 marzo, all'art. 1, comma 6, dispongono che le attività sono svolte in via ordinaria in modalità agile, fatte salve le sole attività indifferibili da rendere in presenza e quelle strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza.

<sup>1</sup> Legge n. 81/2017 dall'art. 18 all'art. 23.

<sup>2</sup> La legge n. 30 dicembre 2018, n. 145, con l'art. 1, comma 486, introduce il comma 3-bis, all'art.18 della Legge 81/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2019

Abbiamo pensato di concentrarci, per ora, su di un modello operativo e sostenibile che accolga il bisogno degli enti di muoversi velocemente con la certezza di movimento nel perimetro della legittimità e con compiuta consapevolezza delle responsabilità di tutti gli attori coinvolti.

## 2. Le previsioni contenute nelle misure urgenti valide fino all'11 marzo

Tutti i d.p.c.m. attuativi del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6<sup>3</sup>, già convertito dalla legge 5 marzo 2020, n. 13 (pubblicata in Gazzetta ufficiale il 9 marzo scorso), ripetono, pur con dettagli diversi nei primi giorni di crisi in relazione alla maggiore esposizione al rischio epidemiologico delle diverse aree, che, a partire dal 23 febbraio la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli 18 a 23 della L. 81/2017 può essere applicata ad ogni rapporto di lavoro subordinato, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31.01.2020, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti, sollevando gli enti anche nell'adempimento legato agli obblighi di informativa di cui all'art. 23 Legge 81/2017, potendo gli stessi essere resi in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro.

Com'è noto la previsione dell'obbligo di applicare le modalità di lavoro agile nel pubblico impiego trova la sua origine nell'art. 14 della Legge 124/2015 e la fase di sperimentazione è cessata il 2 marzo ad opera del d.l. 9/2020 che ha portato la misura operante a regime, così come confermato dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2020.

Da quel momento in avanti questa diversa modalità di rendere la prestazione lavorativa, sganciata dal concetto di tempo e spazio, si rappresenta come obbligatoria in relazione alla disposizione di legge, non già al contenuto dei diversi DPCM, laddove le previsioni in essi contenute hanno invece contemplato una possibilità e non un obbligo.

La previsione contenuta nel DPCM dell'8 marzo 2020, e precedenti, specifica che *"la modalità di lavoro agile può essere applicata per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31.01.2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato"*.

Questo a significare che le misure semplificate relative a:

- Possibilità di attivare il lavoro agile senza accordo con il lavoratore;
- Assolvere agli obblighi comunicativi in via telematica,

possono essere fatte valere fino al 31 luglio del 2020.

## 3. Il cambio di rotta a partire dal 12 marzo

Il DPCM firmato il giorno 11 marzo risponde con maggior forza all'esigenza di tutela della salute pubblica nazionale, imponendo di fatto l'attivazione delle prestazioni lavorative ordinarie in forma agile per tutti i lavoratori, a partire dal 12 marzo, escludendo dalla formula soltanto le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e i lavoratori che prestano servizio ad esse correlate.

Il lavoro agile, leggasi smart working, diventa un imperativo categorico inteso come strumento che assicura lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative derogando, con la presenza fisica presso la sede dell'ente, solo per tutto ciò che si dimostra essere attività indifferibile e strettamente connessa all'emergenza epidemiologica.

L'obiettivo è evidente: quello di contenere al massimo ogni tipo di relazione e vicinanza tra gli individui, compresi colleghi di lavoro non dedicati alle attività sopra riportate.

<sup>3</sup> [www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020-02-23;6!vig=](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020-02-23;6!vig=)

La responsabilità dei dirigenti diventa grande, in relazione alla definizione di ciò che si rappresenta come indifferibile e può leggersi cautamente come una formula che contiene una salvaguardia laddove i tempi si sono mostrati strettissimi e hanno richiesto e richiedono di realizzare concretamente la possibilità ai lavoratori di poter lavorare da casa.

Le linee guida scritte dalla Funzione Pubblica nel giugno del 2017 suggeriscono una progettualità che richiede in questo momento di essere snellita, poiché l'urgenza lo richiede e poiché una puntuale e precisa regolamentazione che rallenta il processo si manifesterebbe come negligenza delle parti.

L'entrata in vigore delle disposizioni a partire dal 12 marzo impone di ignorare alcuni aspetti, a partire dalla definizione dei criteri di precedenza da dare alle domande di accesso alla modalità di lavoro agile da parte dei lavoratori, perché il lavoro agile deve riguardare tutti, al di fuori delle limitate deroghe consentite.

#### 4. Le relazioni sindacali e la regolamentazione.

La regolamentazione d'emergenza è di esclusiva prerogativa datoriale ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. 151/2001, fatta salva la sola informazione alle parti sindacali, così come confermato nelle linee guida della Funzione Pubblica del giugno 2017, in relazione, peraltro, alla regolamentazione dell'istituto al fuori dell'emergenza.

In assenza di specifiche disposizioni normative e contrattuali, soccorrono le disposizioni normative e contrattuali di carattere generale in materia di poteri datoriali e di riparto di competenza tra fonte legislativa e fonte contrattuale.

Non esistono modelli statici di smart working in quanto ogni amministrazione ha proprie caratteristiche e dinamiche organizzative di cui tener conto.

Questo consente di legittimare e di favorire, in questo particolarissimo momento, il ricorso ad un modello di lavoro molto snello senza trascurare alcuni aspetti di rilevanza che riguardano ad esempio la definizione delle fasce di contattabilità nella giornata e l'individuazione di criteri rivolti alla verifica dell'attività resa.

Nei tempi brevissimi nei quali la norma richiede sia applicato questo nuovo modello di lavoro, che in tempi diversi da questi non ha incontrato il *favor* delle pubbliche amministrazioni sebbene fosse destinato a un'applicazione in percentuale, volendo, molto più contenuta, i dirigenti e i responsabili di servizio devono tenere conto che il più recente DPCM fa salve le previsioni contenute all'art. 1, comma 1, lett. e), del DPCM dell'8 marzo laddove si raccomanda ai datori di lavoro di promuovere fino al 3 aprile la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie.

Nelle more della definizione della regolamentazione giuridica e nel tempo concreto che le modalità tecniche e informatiche richiedono, i lavoratori sono collocati in ferie d'ufficio, coerentemente con il quadro normativo e contrattuale.

Ricordiamo che le sole assenze retribuite legate all'emergenza Corona virus sono quelle indicate all'art. 19, comma 3, d.l. n. 9/2020, quelle cioè imposte dai provvedimenti di contenimento, che rendono oggettivamente impossibile al lavoratore rendere la propria prestazione lavorativa in ragione di una chiusura e non di una sospensione del servizio.

Invece, se il lavoro agile agito nella più recente modalità, si rappresenta certamente come misura di contenimento al virus, esso afferisce però senza dubbio ad attività lavorativa RESA, seppure con modalità nuove alle quali occorre velocemente provare ad abituarsi e che è necessario realizzare, in ragione della tutela di un interesse nazionale alla salute di tutti i cittadini I modelli proposti, tengono conto di tutte le previsioni contenute nei seguenti riferimenti normativi:

- Legge n. 124/2015
- Legge n. 81/2017
- Linea Guida Dipartimento funzione Pubblica del 26 giugno 2017
- DPCM attuativi del d.l. 6/2020, in particolare le disposizioni di cui all'art. 1, comma 6, DPCM dell'11 marzo 2020
- Direttiva Funzione Pubblica 1/2020 del 25.02.2020
- Circolare Funzione Pubblica 1/2020 del 4.03.2020
- Direttiva Funzione Pubblica 2/2020 del 12.03.2020

## 5. Le comunicazioni obbligatorie e le deroghe.

### INAIL

La circolare esplicativa degli obblighi assicurativi e la classificazione tariffaria del personale in regime di lavoro agile è la n. 48 del 2.11.2017.

Le previsioni in essa contenute dispongono che ***la lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare.***

*Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno*

*senza una postazione fissa, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.*

***D'altro canto, sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento e, quindi, a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro".***

Le ragioni di urgenza consentono l'utilizzo di PC e simili di proprietà dei dipendenti, seppure verificate la compatibilità e sicurezza informatiche degli stessi.

L'INAIL per le vie brevi ha confermato che anche in questo caso, ai fini assicurativi e di riferimento tariffari, nulla cambia se il lavoratore opera da casa in modalità smart working (lavoro agile) sia con propria strumentazione o con dotazione fornita dal datore di lavoro.

### OBBLIGHI INFORMATIVI DI CUI ALLA LEGGE 81/2017

- Lavoro agile attivato prima del giorno 11 marzo 2020: obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017<sup>4</sup>, assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro
- Lavoro agile attivato dal 12 marzo 2020 al 25 marzo salvo proroghe: obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017, derogati.

<sup>4</sup> Art. 22. Legge 81/2017 Sicurezza sul lavoro

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità 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 modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è 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

## CLICLAVORO

L'art. 23 della legge n. 81/2017 rubricato "Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali" dispone che *"l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità 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"*.

- Lavoro agile attivato prima del giorno 11 marzo 2020: obbligo da assolvere al seguente link <https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/>
- Lavoro agile attivato dal 12 marzo 2020 al 25 marzo salvo proroghe: obblighi di informativa di cui all'art. 23 della legge n. 81/2017, derogati

## PEC AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

La circolare 1/2020 della Funzione Pubblica, esplicitando le misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, invita le amministrazioni pubbliche a comunicare via PEC al seguente indirizzo: protocollo\_dfp@mailbox.governo.it al Dipartimento le misure adottate.

Pari indicazione è contenuta al punto 9 della Direttiva n. 2/2020 della Funzione Pubblica.

Le Amministrazioni comunicano tempestivamente (via PEC) al Dipartimento della Funzione Pubblica le misure poste in essere in attuazione della presente direttiva, con particolare riferimento alle modalità organizzative adottate per il ricorso al lavoro agile.

# I corsi on line di Publika

In un momento di emergenza del paese, Publika vuole dare riscontro alle esigenze degli enti attivando corsi online (webinar) pensati per dare all'esperienza massima interattività.

La piattaforma è di semplice utilizzo e richiede solo che l'utente abbia a disposizione un computer con altoparlanti o cuffie e una connessione a internet. I webinar utilizzano una piattaforma che traccia il collegamento e quindi producono l'attestazione dell'effettiva presenza.

**CLICCA QUI** (tasto Ctrl + clic mouse)

Ricordiamo che i corsi possono essere proposti anche per le singole amministrazioni su specifica richiesta da inoltrare a [formazione@publika.it](mailto:formazione@publika.it)

## SMART WORKING: I MODELLI OPERATIVI

*A cura di Consuelo Ziggiotto e Davide d'Alfonso*

A completamento dell'articolo delle pagine precedenti proponiamo i seguenti due modelli operativi:

- Disciplina del lavoro agile in emergenza
- Determinazione di approvazione delle misure per l'attivazione e il potenziamento del lavoro agile in emergenza.



**CLICCA QUI  
PER IL FILE IN  
VERSIONE  
DOC**

COMUNE DI \_\_\_\_\_

### *DISCIPLINA DEL "Lavoro Agile in Emergenza"*

#### **Art. 1 – Oggetto, definizioni e ambito di applicazione.**

- 1 Il Comune di \_\_\_\_\_ disciplina l'istituto del "*Lavoro Agile in Emergenza*", di seguito denominato "LAE", ovvero in situazioni di autoprotezione, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti e dei dirigenti, in situazioni di emergenza sanitaria, pubblica sicurezza ed eventi metereologici straordinari, in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto, in quanto compatibili con l'attuale situazione emergenziale, degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.
- 2 Il LAE è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato regolata dalle disposizioni che seguono, da prestarsi senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che permettono lo svolgimento dell'attività lavorativa, senza riduzione né qualitativa né quantitativa della stessa e senza la presenza fisica del lavoratore presso la sede lavorativa.
- 3 La prestazione lavorativa viene eseguita nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- 4 La modalità lavorativa di cui al precedente comma viene attivata direttamente dal Segretario Generale e dai Dirigenti / Responsabili dei servizi interessati.
- 5 I Dirigenti / Responsabili interessati a svolgere la propria prestazione in LAE, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, ne danno preventiva comunicazione al Segretario Generale che valuta l'accogliibilità o meno della richiesta.

#### **Art. 2 – Disciplina generale**

- 1 Al dipendente in LAE restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001. Il dipendente è soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.
- 2 Nei periodi di attivazione del LAE, mantengono piena efficacia le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato.
- 3 Nei giorni di prestazione lavorativa in LAE al dipendente non è attribuito il buono pasto e non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive.
- 4 Al dipendente in LAE si applica la disciplina vigente per i dipendenti del Comune di \_\_\_\_\_, anche per quanto concerne il trattamento economico e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. I dipendenti in LAE hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti, fatta eccezione dei permessi brevi o altri istituti che comportino riduzioni di orario giornaliero, in quanto incompatibili con la specifica modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
- 5 Nel caso in cui le fasce orarie di contattabilità, di cui al successivo art. 6, comma 3, eccedano complessivamente la misura della metà dell'orario giornaliero teorico di lavoro del dipendente, questi ha diritto alla fruizione dei permessi che comportano riduzioni di orario giornaliero, a copertura di una sola delle fasce di contattabilità individuate, nel rispetto delle previsioni del CCNL vigente.

#### **Art. 3 – Criteri per l'individuazione dei soggetti e delle attività che possono essere svolte in modo agile**

- 1 Possono essere svolte in modo agile le attività che:



- Non rientrano nei servizi pubblici essenziali, di cui all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 12/09/2002 e successive integrazioni;
- Non rientrano nelle attività che i Dirigenti individuano quali attività indifferibili da rendere in presenza, in quanto e fino a quando, su valutazione del Dirigente/ Responsabile stesso, perduri tale particolare condizione.

#### Art. 4 – Modalità di accesso al LAE

- 1 L'attivazione del LAE avviene mediante disposizione del Segretario Generale o del Dirigente / Responsabile dell'Area di appartenenza.
- 2 I Dirigenti / Responsabili definiscono, informando i dipendenti interessati, le attività, i criteri e i tempi per il monitoraggio nonché i risultati da perseguire durante il LAE.
- 3 La disposizione dovrà prevedere:
  - a. le attività da svolgere;
  - b. i risultati che da perseguire;
  - c. la durata prevista della situazione di emergenza di cui al precedente articolo 1;
  - d. i supporti tecnologici da utilizzare;
  - e. le modalità di verifica del raggiungimento dei risultati attesi.
- 4 Il LAE dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede dell'Amministrazione.
- 5 I Dirigenti / Responsabili sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

#### Art. 5 – Revoca del LAE

- 1 Il Dirigente / Responsabile può revocare a uno o più dipendenti l'assegnazione al LAE, previa comunicazione da far pervenire al dipendente almeno 24 ore prima della ripresa del servizio in sede, per i seguenti motivi, fatto salvo l'eventuale esercizio del potere disciplinare in caso di:
  - a. mancata prestazione dell'attività richiesta;
  - b. mancato rispetto dell'obbligo di essere contattabili durante il lavoro in remoto;
  - c. mutate esigenze organizzative.
- 2 In caso di necessità e urgenza il termine minimo di preavviso di cui al comma 1 può essere derogato.

#### Art. 6 – Modalità di svolgimento della prestazione

- 1 Le modalità di svolgimento della prestazione in LAE vengono definite tra il dipendente interessato ed il Dirigente / Responsabile di riferimento dello stesso, fermo restando che è quest'ultimo a stabilire se tali modalità sono congrue rispetto agli obiettivi e alle esigenze di servizio.
- 2 L'attività in LAE sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.
- 3 Il dipendente in LAE deve garantire di essere contattabile e rispondere prontamente in un arco temporale di almeno quattro ore, individuate dal Dirigente / Responsabile di riferimento, ed eventualmente suddivisibili in due frazioni

- da due ore ciascuna, nell'orario che sarebbe normalmente corrispondente all'orario di lavoro giornaliero reso in presenza presso la sede.
- 4 La prestazione potrà anche essere svolta con mezzi e strumenti propri e nessun onere potrà essere addebitato al Comune di \_\_\_\_\_.
  - 5 Requisiti minimi richiesti:
    - sistema operativo aggiornato;
    - sistema antivirus aggiornato.
    - a. L'Amministratore di sistema verificherà l'adeguatezza della strumentazione.
    - b. L'Amministrazione provvederà ad assicurare l'accesso da remoto e l'identificazione informatico/telematica del dipendente (es. login tramite ID e password).
  - 6 Ogni eventuale importo economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità smart working (ad esempio elettricità, riscaldamento, ADSL, fibra, etc.) non viene rimborsato dall'Amministrazione e sarà a carico del lavoratore.
  - 7 Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in smart working, il dipendente, coerentemente con le misure di contenimento al contagio, potrà effettuare la prestazione dal proprio domicilio garantendo che le modalità di svolgimento della propria prestazione lavorativa sia rispettosa delle norme in materia di protezione dei dati, di salute e sicurezza. In particolare, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico dell'Ente, ed è altresì tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza e dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutte le informazioni.

#### Art. 7 – Tutela assicurativa

- 1 Il lavoratore in regime di LAE ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa rese all'esterno dei locali aziendali.

#### Art. 8 – Tutela della salute e sicurezza del lavoratore

- 1 Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.
- 2 L'obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, è derogato ai sensi dell'art. 1, comma 6, del d.p.c.m. 11 marzo 2020.
- 3 Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
- 4 L'Amministrazione non risponde degli eventuali infortuni verificatisi a causa dello svolgimento non corretto della prestazione lavorativa da parte del personale.

#### Art. 9 – Norme di prima applicazione

Qualora non sia possibile attivare il Lavoro Agile in Emergenza, e finché esso non possa essere attivato, conformemente alla previsione di cui all'art. 1, lett. e), del Decreto del Presidente del Consiglio 8 marzo, che testualmente recita: «*si raccomanda, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie (...)»*, i lavoratori sono collocati in congedo ordinario, consentendo loro, se ricorre la fattispecie, anche il recupero di eventuale straordinario prestato ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000, o la fruizione di eventuale credito presente nella banca delle ore individuale di cui all'art. 38-bis del ridetto CCNL.

**DETERMINAZIONE:**

**Adozione di misure dirette al potenziamento del Lavoro Agile in Emergenza (LAE) in attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 11 marzo 2020 per l'approvazione disciplinare del L.A.E. e dei suoi allegati.**

## IL SEGRETARIO GENERALE/IL DIRIGENTE/IL RESPONSABILE

Visto il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19» e, in particolare, l'articolo 3;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 8 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 59 dell'8 marzo 2020;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 marzo 2020, ad oggetto "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 62 del 9 marzo 2020";

Considerato che l'Organizzazione mondiale della sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale che in data 11 marzo è stata elevata alla classificazione di pandemia su scala mondiale;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

Visto il nuovo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, che all'art. 1, comma 6, dispone: "*Fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza*";

Vista la legge 124/2015, art. 14, comma 2, in materia di attivazione di modalità di lavoro agile presso le pubbliche amministrazioni;

Vista la legge 81/2017, ed in particolare il capo II, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che con gli articoli da 18 a 23 ha introdotto il lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni;

Richiamata la Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, di approvazione degli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida contenenti regole relative all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

Vista con la circolare n. 1 del 4 marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, concernente le misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nella quale si dà atto che per effetto delle modifiche apportate all'art. 14 Della L. n. 124-2015 dal D.L. n. 9 del 2 marzo 2020 relativo alle misure urgenti per il sostegno alle famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;

Vista, inoltre, la circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020 del 12/03/2020, con la quale, in connessione allo stato di speciale emergenza decretato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con il sopra richiamato d.p.c.m. 11 marzo 2020, si sollecitano le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ad attivare al più presto e con modalità

semplificate ed accelerate, forme di lavoro agile in favore dei propri dipendenti cui non sia richiesta necessariamente la presenza fisica presso il luogo di lavoro, in deroga all'accordo individuale di cui alla legge 81/2017;

Considerato che, di norma, 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, 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;

Rilevato che nella speciale contingenza attuale, al fine di tutelare la salute dei lavoratori e di contrastare il più efficacemente possibile il diffondersi del contagio del virus pandemico, per espressa disposizione della fonte legale è possibile derogare ad alcuni passaggi formali e intraprendere in via d'urgenza l'attivazione del lavoro agile per i dipendenti dell'ente per i quali l'Amministrazione ritiene ciò sia possibile, in funzione del profilo professionale e delle mansioni svolte, escludendo dall'applicazione dell'istituto *de quo* unicamente le attività collegate all'emergenza e quelle che le amministrazioni individuino come indifferibili e da rendere in presenza;

Ritenuto, per le ragioni di cui sopra, che sia necessario e urgente, fino al 25 marzo 2020 e fatte salve eventuali proroghe del predetto termine disposte a norma di legge, attivare presso il Comune di \_\_\_\_\_ il ricorso al lavoro agile o smart working in emergenza, che in ottemperanza alle disposizioni di cui al richiamato d.p.c.m. 11 marzo 2020 diviene la ordinaria modalità di prestazione lavorativa del personale dipendente dell'ente, con l'individuazione di modalità semplificate e temporanee di attuazione e con la esclusione delle sole attività speciali di cui al precedente capoverso;

Evidenziato che l'attivazione del percorso di cui sopra persegue la conciliazione della tutela della salute dei dipendenti ed in senso generale della popolazione attraverso il contenimento dell'espansione epidemica con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione da garantirsi presidiando i livelli quali-quantitativi di erogazione dei servizi alla cittadinanza;

Rilevato che è necessario, pertanto, disciplinare le modalità di attuazione del Lavoro Agile in Emergenza - LAE, come da disciplinare allegato al presente atto, definendola come ordinaria forma di organizzazione della prestazione lavorativa nell'attuale contingenza di emergenza sanitaria;

Dato atto che è necessario contestualmente valutare e garantire adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete informativa aziendale;

Rilevato che l'art. 1, lett. e), del Decreto del d.p.c.m. 8 marzo 2020, così dispone: «*si raccomanda, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, (...)»*, e che, pertanto, i dipendenti saranno collocati in congedo per ferie fino all'attivazione della modalità di svolgimento dell'attività lavorativa di cui sopra;

Dato atto che, nel rispetto delle norme istitutive del lavoro agile o smart working, dall'adozione del presente atto non debbono scaturire nuovi o maggiori oneri per la P.A.;

Dato atto che il D. Lgs. 165/2001, all'art. 5, comma 2, prevede che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1 del medesimo Decreto, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici, sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9;

Rilevata la propria competenza all'adozione del presente atto, nelle funzioni di coordinamento delle figure dirigenziali / dei Responsabili dei servizi e al fine di garantire omogeneità dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 97, comma 4, del d.lgs. 267/2000;

Richiamato inoltre l'art. 107 del predetto d.lgs. 267/2000;

## DETERMINA

- 1) Di attivare, in via emergenziale e per tutta la durata del periodo individuato al d.p.c.m. 11 marzo 2020, fatte salve eventuali successive proroghe motivate dal perdurare di situazioni di criticità e nuovi provvedimenti legislativi in materia, la modalità di prestazione lavorativa in lavoro agile o smart working di cui all'art. 14, comma 2, della legge 124/2015 e alla legge 81/2017, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa ordinaria nell'attuale contingenza di emergenza sanitaria, in applicazione dell'art. 1, comma 6, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020 e della Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020, con la sola esclusione delle attività legate allo stato di emergenza attuale ovvero che l'amministrazione individui come indifferibili e da rendere in presenza;
- 2) Di disporre che l'attività lavorativa in lavoro agile o smart working si articoli secondo quanto previsto nell'allegato Disciplinare;
- 3) Di disporre altresì che i Dirigenti/Responsabili dei servizi diano applicazione a quanto sopra, secondo le specifiche esigenze dei servizi assegnati, e procedendo alla individuazione contestuale delle attività che non possono essere rese in modalità di lavoro agile e del personale che non può accedervi per la natura delle prestazioni rese;
- 4) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 1, lett. e), del Decreto del d.p.c.m. 8 marzo 2020, i dipendenti saranno collocati in congedo per ferie fino all'attivazione della modalità di svolgimento dell'attività lavorativa agile di cui sopra;
- 5) Di trasmettere la presente determinazione alla RSU e alle OOSS per garantire adeguata informazione.

## I corsi on line di Publika

In un momento di emergenza del paese, Publika vuole dare riscontro alle esigenze degli enti attivando corsi online (webinar) pensati per dare all'esperienza massima interattività.

La piattaforma è di semplice utilizzo e richiede solo che l'utente abbia a disposizione un computer con altoparlanti o cuffie e una connessione a internet. I webinar utilizzano una piattaforma che traccia il collegamento e quindi producono l'attestazione dell'effettiva presenza.

**CLICCA QUI** (tasto Ctrl + clic mouse)

Ricordiamo che i corsi possono essere proposti anche per le singole amministrazioni su specifica richiesta da inoltrare a [formazione@publika.it](mailto:formazione@publika.it)