ANGELO CAPALBO

SMART WORKING E TELELAVORO

IL LAVORO A DISTANZA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Come organizzarsi e quali regole seguire

SPECIALE EMERGENZA COVID-19

Con modulistica scaricabile e personalizzabile

- Bozza di Regolamento sull'organizzazione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile
- Bozza di Delibera per l'adozione della modalità di lavoro agile
- Progetto per attivare la modalità di lavoro agile per il periodo di emergenza sanitaria
- Schema di Direttiva del segretario generale sul lavoro agile

MAGGIOLI EDITORE

ANGELO CAPALBO

SMART WORKING E TELELAVORO

IL LAVORO A DISTANZA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Come organizzarsi e quali regole seguire

SPECIALE EMERGENZA COVID-19

Con modulistica scaricabile e personalizzabile

- Bozza di Regolamento sull'organizzazione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile
- Bozza di Delibera per l'adozione della modalità di lavoro agile
- Progetto per attivare la modalità di lavoro agile per il periodo di emergenza sanitaria
- Schema di Direttiva del segretario generale sul lavoro agile

MAGGIOLI EDITORE

ANGELO CAPALBO
Segretario generale, avvocato, valutatore e pubblicista

ISBN: 978.88.916.4219.6

© Copyright 2020 by Maggioli S.p.A.

Maggioli Editore è un marchio di Maggioli S.p.A.
Azienda con sistema di gestione qualità certificato ISO 9001:2015

47822 Santarcangelo di Romagna (RN) • Via del Carpino,8
Tel. 0541/628111 • Fax 0541/622595

www.maggiolieditore.it
e-mail: clienti.editore@maggioli.it

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione
e di adattamento, totale o parziale, con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.

L'Autore e l'Editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o
inesattezze relative alla elaborazione dei testi normativi e per l'eventuale
modifica e/o variazione della modulistica allegata.

L'Autore, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera,
non risponde di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenuti.
L'Editore non risponde di eventuali danni causati
da involontari refusi o errori di stampa.

Indice

Il telelavoro ..... Pag. 4

Le nuove forme di conciliazione vita-lavoro. Il lavoro agile o smartworking ..... » 11

Smart working ed emergenza virus “COVID-19” ..... » 22

Modulistica ..... » 24

Il telelavoro

La prima fonte normativa che tratta la disciplina del lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni deriva dall'articolo 4[1] della legge 16 giugno 1998, n. 191. Le amministrazioni ne fanno ricorso allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile del proprio personale dipendente.

Il successivo regolamento approvato con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 disciplina le modalità organizzative, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa. Nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente[2], l'organo di governo di ciascuna amministrazione, sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, individua gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.

---

(1). 1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 , possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.
2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.
3. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400 , su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del presente articolo, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, e le eventuali abrogazioni di norme incompatibili. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative volte al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.
4. Nella materia di cui al presente articolo le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono con proprie leggi.
5. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. Forme sperimentali di telelavoro possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

(2). Art. 3 del d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70.

Nell'ambito dei progetti, le amministrazioni definiscono le modalità per razionalizzare e semplificare attività, procedimenti amministrativi e procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità e la qualità del servizio, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie. Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo. Il progetto è approvato dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il responsabile dei sistemi informativi, ove presente. Quando siano interessate più strutture, il progetto è approvato dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale od equiparato. Il progetto può prevedere che il dirigente eserciti le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

Le amministrazioni pubbliche, mediante appositi accordi di programma, concordano forme di collaborazione volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.

Le forme di telelavoro possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza.

L'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro[3].

La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.

Il dipendente addetto al telelavoro può richiedere per iscritto all'amministrazione di appartenenza di essere reintegrato nella sede di lavoro originaria non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto.

Per postazione di telelavoro si intende il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.

I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro debbono essere attivati a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì tutte le spese di gestione e di manutenzione.

Sulla base di una specifica analisi dei rischi, l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo.

La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.

Nell'ambito dei progetti le amministrazioni definiscono le modalità per assicurare adeguate comunicazioni con il contesto organizzativo nel quale il dipendente opera.

(3). Art. 4 del d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70.

L'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione ora Agenzia per l'Italia digitale fissa le eventuali regole tecniche per il telelavoro, anche con riferimento alla rete unitaria delle pubbliche amministrazioni, alle tecnologie per l'identificazione, alle esigenze di adeguamento all'evoluzione scientifica e tecnologica ed alla tutela della sicurezza dei dati.

I progetti di telelavoro devono contenere un'analisi dei costi e benefici attesi e devono specificare:

a) i requisiti della postazione di telelavoro, con le relative tecnologie ed i servizi di supporto, nel rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
b) le modalità di connessione quali le reti dell'amministrazione, *dial-up* fisso o mobile, Internet;
c) le tecniche di identificazione e di autenticazione degli addetti al telelavoro, l'utilizzo di chiavi di accesso o di codici di identificazione, in relazione a quanto previsto dal piano di sicurezza generale dell'amministrazione ed agli aspetti di sicurezza specifici del progetto, per l'accesso sia ai documenti informatici sia alle risorse di rete dell'amministrazione;
d) le applicazioni informatiche dell'amministrazione o rese disponibili da *application server provider* per conto dell'amministrazione;
e) le modalità e la periodicità delle verifiche di sicurezza adottate;
f) gli eventuali processi di automazione indotti dal progetto di telelavoro sulle procedure in atto;
g) gli interventi di formazione del personale relativi agli aspetti tecnici;
h) le modalità di acquisizione, di utilizzo e di manutenzione delle tecnologie;
i) la tipologia e le modalità di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, nel rispetto delle regole tecniche di cui alla deliberazione AIPA n. 51/2000 del 23 novembre 2000;
l) le modalità di scambio dei documenti informatici con l'amministrazione di riferimento e, ove previsto, con le altre amministrazioni o gli altri soggetti, pubblici e privati;
m) l'eventuale uso della firma digitale, nel rispetto delle regole tecniche;
n) i tipi e le modalità delle verifiche tecniche delle prestazioni di telelavoro;
o) gli aspetti relativi alla sicurezza delle tecnologie e dei dati personali;
p) le modalità di ripristino delle apparecchiature dedicate al telelavoro, in caso di guasti o anomalie, nel più breve tempo possibile e, comunque, entro le 24 ore dal blocco delle attività;
q) gli aspetti relativi all'accessibilità per le persone disabili delle tecnologie *hardware* e *software*, con particolare riferimento alle interfacce utente dei programmi applicativi relativamente alle attività compatibili con la disabilità dell'operatore ed in funzione degli obiettivi che il progetto si prefigge;
r) l'istituzione di centri per l'assistenza tecnica agli addetti, anche disabili, al telelavoro.

In relazione alle caratteristiche del progetto di telelavoro, le amministrazioni definiscono le misure di sicurezza per le tecnologie, i dati personali e i documenti informatici e le relative azioni da intraprendere delle prestazioni di telelavoro devono essere tali da consentire almeno l'identificazione degli addetti al telelavoro e l'autorizzazione all'accesso delle risorse dell'amministrazione e la tracciabilità delle operazioni di rilevanza significativa effettuate dagli addetti al telelavoro (aggiornamenti, cancellazioni, accessi a particolari risorse *hardware* e *software*).

Infatti, non deve essere consentito un uso indiscriminato di Internet per il *download* di *file* non consentiti (*file* e programmi con una particolare estensione), nonché l'accesso alla rete in orari differenti da quelli consentiti nell'àmbito del piano di sicurezza e la modifica della configurazione *hardware* e *software* delle risorse di telelavoro.

Il processo di identificazione degli addetti al telelavoro deve essere conforme almeno alle specifiche previste dalla classe ITSEC F-C2/E2 o a quella C2 delle norme TSEC e, laddove necessario deve prevedere l'uso della firma digitale o della carta d'identità elettronica. Nel caso in cui il collegamento delle postazioni di telelavoro alla rete dell'amministrazione avvenga utilizzando servizi non erogati dalla rete unitaria della pubblica amministrazione, devono essere previste opportune tecniche di crittografia che rendano sicuro il canale di trasmissione, ai fini dell'integrità e riservatezza delle informazioni.

Le postazioni di telelavoro, i programmi, la documentazione degli strumenti e dei servizi, le procedure di identificazione e di connessione alla rete per le quali sia ritenuto possibile e sia previsto l'accesso alle persone con disabilità motoria e sensoriale devono essere compatibili con le soluzioni tecniche e con gli ausili disponibili per metterle in condizione di operare.

I progetti determinano i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.

La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal dirigente, alla stregua dei predetti parametri.

Spetta alla contrattazione collettiva, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adeguare alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro, garantendo in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e, in particolare, una adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

La contrattazione collettiva definisce, infatti, le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione.

In particolare, la contrattazione collettiva deve garantire in ogni caso ai telelavoratori un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati presso la sede originaria dell'ente.

Il telelavoro nel comparto degli enti locali è stato introdotto dall'art. 1[4] del contratto collettivo del 14.9.2000.

---

(4). **Art.1. Disciplina sperimentale del telelavoro**
Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
Gli enti, previa informazione ed eventuale incontro con i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art.4 del CCNL quadro del 23.3.2000.
Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.
L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50 %. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili

Il contratto considera che il dipendente possa essere autorizzato a modificare il luogo di adempimento della prestazione lavorativa, in un luogo diverso da quello usuale, utilizzando apparecchiature telematiche.

La prestazione potrà essere resa nel domicilio del lavoratore oppure presso centri attrezzati della stessa amministrazione, sottratti al diretto controllo del dirigente.

La ratio che ispira l'amministrazione ad attivare progetti di telelavoro è quella di «razionalizzazione dell'organizzazione del personale» e di «realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane».

Nel contratto collettivo nazionale di lavoro quadro del 23 marzo 2000 viene anche stabilito il principio, ribadito dal successivo contratto di comparto del 14 settembre 2000, della preventiva informazione alle organizzazioni sindacali sulle modalità di attivazione dei progetti di telelavoro. Nel contratto collettivo quadro vengono anche definiti i criteri per la scelta dei lavoratori da adibire al telelavoro. In particolare, l'amministrazione assegna a posizioni di telelavoro i dipendenti che si siano dichiarati disponibili a tale modalità di svolgimento della prestazione, secondo quanto previsto dal progetto e con prio-

---

prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.
La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.
Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.
Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.
La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.
La contrattazione decentrata integrativa definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.
È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.
I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.
È istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti, del Comitato di Settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto e gli eventuali problemi.

rità ai lavoratori che siano in grado di operare in autonomia per le attività di competenza, in quanto già svolte in precedenza, ovvero in quanto già adibiti a mansioni analoghe.

In caso di esubero delle richieste da parte dei dipendenti, scatta un sistema di preferenze per cui viene attribuita priorità alle istanze presentate da coloro che si trovino in condizioni di disabilità fisica o psichica, ovvero che abbiano familiari con necessità di assistenza, o, ancora, che siano genitori di figli minori di otto anni. In ultimo, sono preferiti, a parità di requisiti, i dipendenti con maggior tempo di percorrenza tra la propria residenza e la sede dell'amministrazione.

La scelta del telelavoro non può essere penalizzante per coloro che lo esercitano, ai quali deve essere, comunque, garantita la pari opportunità di carriera e la partecipazione ad attività formative o sociali, così come agli altri lavoratori.

È importante notare come la prestazione in telelavoro non muti la natura giuridica del rapporto, tanto che il dipendente può chiedere la revoca dell'assegnazione effettuata, trascorso il tempo previsto dal progetto, ovvero anche in momento diverso, con il rispetto di eventuali condizioni previste nel progetto stesso o richieste dall'ente al momento della revoca dell'assegnazione.

Quanto all'idoneità dell'ambiente di lavoro la stessa viene verificata all'inizio dell'attività di telelavoro ed in seguito, con cadenza semestrale. Le attrezzature informatiche fornite dall'amministrazione al dipendente sono, secondo il contratto collettivo quadro, concesse a questo in comodato gratuito per la durata del progetto.

In nessun caso il materiale informatico fornito dall'amministrazione può essere utilizzato dal dipendente per eseguire lavori per conto proprio o per conto altrui. Già l'art.5, comma 5, del d.P.R. n. 70/99 prevedeva l'utilizzo della postazione di telelavoro esclusivamente per attività inerenti al rapporto di lavoro.

Nel caso di telelavoro a domicilio può essere installata una linea telefonica a spese dell'amministrazione, la quale è anche tenuta, secondo quanto previsto in merito dalla contrattazione collettiva decentrata, al rimborso delle spese per i consumi energetici e telefonici.

Grava, chiaramente, sull'amministrazione utilizzatrice, la copertura assicurativa di eventuali danni alle attrezzature telematiche in dotazione al lavoratore, salvo quelli causati dallo stesso con dolo o colpa grave, ovvero altri danni a cose o a persone, compresi quelli per eventuali infortuni patiti dai familiari del telelavoratore. Sempre a carico dell'ente rimane la copertura assicurativa INAIL per gli infortuni sul lavoro.

Sull'orario di lavoro è lasciata ampia flessibilità al dipendente, che può ripartire come meglio crede la prestazione nel corso della giornata, avuto riguardo all'attività da svolgere quotidianamente, salvo l'obbligo di reperibilità per eventuali comunicazioni, in due fasce orarie di un'ora ciascuna, fissate nell'ambito dell'orario di servizio. La fascia di reperibilità è ridotta del 50% nel caso che il telelavoratore svolga la propria prestazione con orario part-time di tipo orizzontale. Considerata la particolare modalità di svolgimento del rapporto, vengono escluse in favore del telelavoratore, prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive, permessi brevi ed altri istituti che comportano una riduzione dell'orario di lavoro.

La normativa contrattuale prevede, altresì, la necessità per i lavoratori a distanza di effettuare dei rientri nella sede di lavoro originaria. La frequenza dei rientri, che non può essere inferiore ad un giorno

per settimana, viene stabilita di intesa con i dipendenti interessati, con riferimento allo specifico progetto di telelavoro attivato. I dipendenti coinvolti nel progetto di telelavoro devono essere, comunque, invitati a partecipare alle conferenze di servizi o di organizzazione previsti dalle norme vigenti.

Fermo restando che nessuna forma di controllo può attivarsi da parte del datore ad insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad avvertire il dipendente telelavorista delle modalità di valutazione della prestazione resa. Le informazioni così raccolte possono essere utilizzate per l'esercizio dei poteri datoriali dell'ente, con particolare riferimento, è da ritenersi, alla possibile attivazione di procedimenti disciplinari nei confronti del dipendente.

Il contratto collettivo del 14 settembre 2000 specifica ancora gli obblighi di riservatezza e di utilizzo del materiale telematico messo a disposizione del dipendente. Il lavoratore è tenuto alla segretezza sulle informazioni di cui viene a conoscenza nello svolgimento della sua attività, nonché su quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in questi contenuti.

Sempre per accordo collettivo vengono stabilite le norme per garantire la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente dei soggetti aventi competenza su salute, sicurezza e manutenzione. In questo ambito, nel contratto collettivo del 14 settembre 2000 le parti hanno stabilito che eventuali verifiche al domicilio del dipendente, siano preventivamente concordate con l'interessato in ordine a tempi e a modalità del controllo.

L'art. 1, comma 10 del contratto collettivo del 14 settembre 2000 demandava alla contrattazione collettiva decentrata la definizione di criteri e modalità di corresponsione dei trattamenti economici accessori spettanti ai dipendenti impiegati in progetti di telelavoro. Tale clausola non è stata riproposta nel contratto collettivo del 21 maggio 2018 ed in virtù del comma 7 dell'art. 3 si dovrà intendere disapplicata, salvo ritenere ammissibile la definizione dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Ai telelavoratori viene comunque garantito l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee del personale. Come particolarità propria di questo tipo di svolgimento della prestazione, le amministrazioni devono mettere a disposizione dei dipendenti una bacheca sindacale elettronica e un indirizzo di posta elettronica da utilizzare con le rappresentanze sindacali sul posto di lavoro.

Da segnalare, in ultimo, che è stato istituito presso l'ARAN un osservatorio nazionale sul telelavoro a composizione paritetica (rappresentanti del Comitato di Settore e delle OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto) allo scopo di verificare l'utilizzo dell'istituto e gli eventuali problemi presentatisi.

Le nuove forme di conciliazione vita-lavoro. Il lavoro agile o smartworking

Con la legge 7 agosto 2015, n. 124 sono state introdotte nuove iniziative volte alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. In effetti l'art. 14[1], senza

(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 e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.
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 direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai princìpi di cui ai commi 1, 2 e 3.
5. All'articolo 596 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:
«1-bis. Il fondo di cui al comma 1 è finanziato per l'importo di 2 milioni di euro per l'anno 2015 e di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017, della quota nazionale del Fondo per lo sviluppo e la coesione, programmazione 2014-2020, di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 27 dicembre 2013, n. 147. A decorrere dall'anno 2018, la dotazione del fondo di cui al comma 1 è determinata annualmente ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196»;
b) al comma 3, le parole: «anche da minori che non siano figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa» sono sostituite dalle seguenti: «oltre che da minori figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa, anche da minori figli di dipendenti delle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nonché da minori figli di dipendenti delle amministrazioni locali e da minori che non trovano collocazione nelle strutture pubbliche comunali,».
6. Dopo il comma 1-bis dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è inserito il seguente:

ricorrere alla delega legislativa, incide in maniera diretta, demandando alle amministrazioni pubbliche l'adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le misure vengono attuate per consentire che una parte dei dipendenti interessati (non meno del 10 per cento), possono avvalersi di tali modalità, senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento dell'obiettivo da realizzarli entro tre anni costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche adeguano, così i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

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.

È stata adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri la Direttiva n. 3/2017 in data 1° giugno 2017 rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche e nessuna tipologia o categoria di lavoratori è aprioristicamente esclusa.

Questa direttiva si inserisce nell'ambito degli obiettivi previsti dall'art. 14 della legge 124 del 2015 e suggerisce alle Amministrazioni pubbliche l'adozione di misure organizzative, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Tra queste misure organizzative vi è la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart-working*).

Infatti, precisa la direttiva, che l'art. 14 della legge 124 del 2015 consente, a ciascuna amministrazione, *nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di individuare le modalità innovative, alternative al telelavoro, più adeguate rispetto alla propria organizzazione, alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e al miglioramento della qualità dei servizi erogati, fermo restante il rispet-*

«1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale».

7. All'articolo 42-bis, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e limitato a casi o esigenze eccezionali».

to delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica nell'adempimento della prestazione lavorativa.

Compete a ciascuna pubblica amministrazione, nell'agevolare l'adesione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro:

- adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso un'organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata sulla presenza fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla *performance;*
- attuare misure in materia di lavoro agile, attribuendo criteri di priorità per la fruizione, a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato;
- individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che permettano da un lato di responsabilizzare il personale rispetto alla *mission* istituzionale dell'amministrazione e dall'altro di valutare e valorizzare la prestazione lavorativi in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti;
- promuovere, anche attraverso la Scuola nazionale di amministrazione, percorsi di formazione mirati rivolti ai dipendenti pubblici e, in particolare, ai dirigenti per una maggiore diffusione del ricorso a modalità di lavoro agile non solo per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ma anche per incrementare la produttività e modelli organizzativi più competitivi;
- riprogettare lo spazio fisico e virtuale di lavoro, attraverso la riorganizzazione e razionalizzazione dei luoghi di lavoro, anche mediante la creazione di spazi condivisi;
- promuovere e diffondere l'uso delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa, anche al fine di colmare il c.d. *digital divide,* per il consolidamento di una struttura amministrativa basata sulle reti informatiche tecnologicamente avanzate, anche attraverso applicazioni gestionali e di *project management* accessibili da remoto.

Sicché l'esecuzione della prestazione lavorativa, si svolge, in parte all'interno dei locali dell'amministrazione ed in parte all'esterno (flessibilità spaziale della prestazione) ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Le norme in commento non prevedono necessariamente una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali dell'amministrazione e la direttiva precisa che sarebbe opportuna l'individuazione dei locali esterni, d'intesa tra amministrazione e lavoratori.

Si afferma che ferma restando la necessità di promuovere una cultura dell'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati, occorre una forte responsabilizzazione dei lavoratori rispetto al suo apporto lavorativo. Quanto all'esecuzione della prestazione all'esterno non dovrebbe sussistere l'obbligo dell'amministrazione di fornire la strumentazione necessaria, ci dovrà pensare da sé il lavoratore, con risorse proprie. Ma se la fornisce si pongono i medesimi temi analoghi al telelavoro, legati alla sicurezza e buon funzionamento della strumentazione fornita e sui relativi costi.

Fondamentale per l'attivazione del lavoro agile è l'analisi del contesto. Quello che va osservato oltre all'organigramma formale è anche l'organizzazione reale, le modalità di lavoro che si stabiliscono all'interno dei gruppi di lavoro, le subculture (quali le consuetudini agli orari e ai ritmi di lavoro, la presenza di gruppi informali, ecc.).

Naturalmente occorre l'analisi e la mappatura del personale e la rilevazione dei bisogni dei lavora-

tori. In tal modo si realizza un'analisi quantitativa del personale con la quale si traccia una fotografia dell'amministrazione, integrata di aspetti qualitativi legati ai carichi di cura familiari e ai ritmi di vita e di lavoro dei lavoratori congeniali all'attivazione di un percorso di flessibilità.

Inoltre, si dovrà procedere alla definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto generale di lavoro agile. Si dovrà definire un piano o atto interno in merito alla durata, rientri settimanali, fasci di contattabilità, utilizzo di strumenti tecnologici, criteri di scelta in caso di richieste superiori al numero disponibile, sicurezza sul lavoro, ecc.

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo di garantire il coinvolgimento del minimo del 10% dei dipendenti di ciascuna amministrazione si potrebbero adottare le seguenti misure:

- programmare obiettivi annuali per le modalità innovative di lavoro agile, in prospettiva del raggiungimento dell'obiettivo imposto dalla legge;
- selezionare il personale che su base volontaria chiede di avvalersi del lavoro agile, compatibilmente con i criteri di selezione predefiniti.
- In merito agli spazi ed alla dotazione tecnologica, il lavoro agile incentiva la diffusione del cosiddetto *"desk sharing"*, ovvero la possibilità di condividere una postazione di lavoro e più in generale di spazi di lavoro condivisi.

Per creare aree di *co-working* si utilizzano le risorse esistenti ed a tal fine si procede alla mappatura delle postazioni o degli uffici che non sono occupati per lunghi periodi e successivamente si crea un sistema interno di prenotazione che permetta al personale dipendente di prenotare la postazione anche al di fuori della propria sede di lavoro.

La direttiva in commento considera il cambiamento della cultura organizzativa una delle principali sfide all'introduzione dello *smart working* nella PA. Occorre superare il concetto della "timbratura del cartellino" e della "presenza fisica" in ufficio ovvero della prestazione lavorativa svolta in una sede e in un orario di lavoro definiti. Vi sono attività lavorative che possono essere svolte al di fuori della propria sede lavorativa e in orari non necessariamente prestabiliti.

Si guida il passaggio verso una nuova organizzazione del lavoro:

- che si ispira ad una cultura manageriale e modelli organizzativi fondati sulla definizione di processi e indicatori o meglio ancora sulla programmazione e sul perseguimento di obiettivi, sulla misurazione dei risultati piuttosto che sul numero delle ore lavorate;
- che richiede una maggiore autonomia e capacità decisionale unite a flessibilità riconosciuta ai lavoratori, sviluppando negli stessi una responsabilità di risultato piuttosto che di mera prestazione e quindi una maggiore motivazione tenuto conto anche degli effetti sul *"work-life-balance"* ovvero bilanciare il tempo dedicato al lavoro con la vita privata;
- che sviluppi relazioni professionali fondate sulla fiducia e sulla gestione intelligente del lavoro, stimolando comportamenti virtuosi e favorendo uno spirito di collaborazione e valorizzazione dei talenti;
- che richiede la massima comunicazione e condivisone delle informazioni e dei sistemi tecnologici ed organizzativi che privilegiano, nella logica del consumo collaborativo (sharing economy), l'accesso agli strumenti piuttosto che la titolarità della postazione di lavoro o l'assegnazione di una scrivania fissa, attivando a superare l'identificazione della sede di lavoro con gli spazi messi a disposizione del datore di lavoro;

- che persegua l'obiettivo di ottenere il miglioramento dei servizi, l'incremento della produttività, un maggiore benessere organizzativo e la riduzione dei costi.

Nella definizione dei progetti di smart working necessita la mappatura dei processi e la focalizzazione delle attività connesse, che possa giungere a distinguere tali attività in ragione delle loro caratteristiche e del grado di mobilità. Andranno distinte le attività in ragione del tipo di prestazione e di interazione richieste, quali le attività intellettuali fondate sulla concentrazione o sull'elaborazione di proposte, di tipo comunicativo o collaborativo. Altra distinzione potrà avvenire in ragione dello spazio fisico più idoneo a svolgerle tenendo presente dal grado di mobilità delle stesse ai fini del corretto svolgimento.

Oltre ad elementi oggettivi, potranno essere valutati i comportamenti soggettivi dei lavoratori, con riferimento al grado di affidabilità, alla capacità di organizzazione e di decisione, di propensione all'assunzione di responsabilità.

Nella progettazione di prestazioni *smart working* occorre tenere conto della differenza tra lavoro agile e telelavoro onde evitare di ricondurre la flessibilità ad una mera prestazione lavorativa da casa, che mantengono ferme alcune rigidità da superare. L'attenzione ora si sposta dal rispetto di un orario di lavoro al raggiungimento di un risultato. Nel lavoro agile c'è una diversa concezione del tempo e quindi dell'orario, nonché del potere di controllo esercitato dal datore di lavoro nei termini e con le modalità definite nell'apposito accordo individuale con il lavoratore. Si assegna, quindi, un maggiore spazio all'autonomia ed alla responsabilizzazione pur conservando il rapporto di lavoro subordinato.

Quanto al potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, l'accordo che si viene a stipulare con il lavoratore dovrà prevedere che eventuali impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. Occorre tenere conto di due aspetti propri del rapporto di lavoro di tipo subordinato: il potere organizzativo del datore di lavoro e la diligenza del prestatore.

Il potere di controllo dovrà essere esercitato con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi che quantitativi, in relazione alle priorità definite dal dirigente. La funzione del dirigente assume un ruolo centrale. Ad esso è affidata la gestione del personale che svolge la prestazione con modalità di lavoro agile, che deve individuare le attività da svolgere in lavoro agile definendo per ciascun lavoratore le priorità. Spetta, indi al dirigente, organizzare per i lavoratori assegnati la programmazione settimanale – quindicinale delle priorità e conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo. Il controllo verrà esercitato mediante la stesura di una reportistica secondo una cadenza concordata tra dirigente e lavoratore oppure attraverso momenti di confronto nei giorni di presenza in sede del lavoratore, che costituirà esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa.

Il lavoratore agile è tenuto all'obbligo della diligenza ed agli obblighi di fedeltà secondo la disciplina del codice di comportamento dell'amministrazione, dell'atto interno e dell'accordo individuale anche al fine di un coordinamento con la disciplina normativa e contrattuale vigente in materia disciplinare.

A ciò si aggiunge che la legge 22 maggio 2017, n. 81 concernente "*Misura per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato",* all'art. 18 e seguenti ha ulteriormente disciplinato il lavoro agile, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Lo scopo di tale legge è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo 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. Con il lavoro agile 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.

Rimane in capo al datore di lavoro la responsabilità della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le disposizioni sul lavoro agile si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, 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.

Nelle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, la priorità deve essere assegnata alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità.

Sia i datori di lavoro privati che quelli pubblici 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'art. 16[2] del testo unico delle disposizioni 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'art. 3, comma 3[3], della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

---

(2). **Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne.**
1. È vietato adibire al lavoro le donne:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 10;
d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

(3). Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

Anche quando l'attività lavorativa è prestata in modalità di lavoro agile possono essere riconosciuti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

Dispone l'art. 19 della legge 81 del 2017 che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile venga stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Con la sottoscrizione dell'accordo si 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.

La durata dell'accordo è sia a termine che a tempo indeterminato. Nel caso della durata a tempo indeterminato, è consentito il recesso, con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 1[4] della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del reces-

(4). 1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222;
b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;
d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante. (4) (5)

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

so da parte del datore di lavoro non può 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 tali rapporti di lavoro, 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 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[5] del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. La disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni disposta con il d.lgs. 81 del 2015 si applica, limitatamente al rapporto di lavoro parziale, alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 2[6], del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle prestazioni di lavoro supplementare[7] e della disciplina sanzionatoria[8].

L'accordo relativo alla modalità 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[9] della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. L'accordo pre-

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.
7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

(5). Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

(6). I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.

(7). Art. 6, comma 1 e comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

(8). Art. 10 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

(9). 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

detto individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari[10].

Il datore di lavoro dovrà garantire 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. Anche nel regime di lavoro agile, 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[11].

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione[12]. 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. 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[13], quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza[14].

Il contratto collettivo del 21 maggio 2018 del comparto FUNZIONI LOCALI[15] all'art. 27 prevede che, nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà di orario flessibile nell'ambito della medesima giornata.

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi – anche con riferimento alle politiche formati-

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

(10). Art. 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

(11). Art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

(12). Art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

(13). 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.

(14). Art. 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

(15). Comunicato pubblicato su Gazzetta ufficiale – Serie generale n. 232 del 5.10.2018 – Suppl. ordinario n. 46.

ve, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa[16].

Inoltre, il contratto decentrato integrativo può definire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione delle norme predette deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Occorre ricordare che l'eventuale introduzione di un orario di lavoro flessibile del personale, con possibilità dello stesso di posticipare l'orario di entrata o anticipare quello di uscita o di avvalersi di entrambe le possibilità, era già prevista nell'art. 17, comma 4, lett. a) del contratto collettivo del 6 luglio 1995. Qualora l'Ente avesse già, in autonomia, deciso di adottare atti organizzativi con l'introduzione di fasce di flessibilità, sulla base di tale pregressa previsione contrattuale, sono comunque ancora idonee a soddisfare quelle esigenze di flessibilità e non devono essere modificate[17]. In ogni caso qualsiasi atto che si intende adottare in materia non è oggetto di contrattazione collettiva.

Come già visto, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, quei dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001, in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto del 21 maggio 2018 in materia di tutela in particolari condizioni psicofisiche;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione hanno spinto le parti contrattuali a sottoscrivere la Dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL 21 maggio 2018, con l'auspicio che se ne dia la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La particolare forma di *favor* delle prestazioni di lavoro agile, disciplinati dall'art. 18 della legge

(16). Art. 6, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018.

(17). Si veda la risposta fornita da ARAN ad un quesito di una provincia, con nota n. 19160 del 27 giugno 2018.

22 maggio 2017, n. 81 nell'ambito dell'intero Capo II che detta misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, non è soggetta all'applicazione dei sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, disposte ai fini dell'osservanza dell'orario di lavoro, a cui sono soggetti i lavoratori pubblici, con la legge 19 giugno 2019, n. 56[18], che detta interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.

Sul piano dell'applicazione pratica della volontà di avviare un progetto di lavoro agile, le amministrazioni devono predisporre una sorta di regolamento[19] disciplinante gli istituti lavorativi che saranno interessati da questa nuova modalità di lavoro, nonché il complesso dei diritti, doveri del datore di lavoro e del lavoratore agile per una corretta collaborazione agile, ma anche le caratteristiche specifiche di una sperimentazione di lavoro agile, in relazione agli obiettivi generali, di performance organizzativa[20], che l'amministrazione vuole ottenere (tempi, modalità di accesso, scelta destinatari, governance, utilizzo della tecnologia, criteri di monitoraggio e valutazione, ecc.).

Il regolamento, emanato con le modalità in essere nell'amministrazione attraverso un atto interno[21], dovrà poi essere oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali ed eventualmente al comitato unico di garanzia.

Per supportare le amministrazioni nel percorso di implementazione del lavoro agile, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, è stato istituito un servizio di consultazione, che illustra le micro-fasi da seguire, che vanno dalla fase iniziale di rilevazione delle condizioni di partenza, alla progettazione degli interventi da adottare e alla predisposizione degli atti formali necessari, fino alla fase di sensibilizzazione culturale, mediante percorsi informativi e formativi. La definizione, sin dall'inizio, di un piano di monitoraggio è indispensabile per valutare l'andamento del progetto e la sua efficacia:

L'accesso alle informazioni è assicurato mediante collegamento al link http://www.amministrazioneagile.it/.

(18). Art. 2 legge 19 giugno 2019, n. 56.

(19). Nella sezione Modulistica è riportato uno schema di regolamento di disciplina del lavoro agile.

(20). Art. 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

(21). Per gli enti locali, con delibera di giunta comunale, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Smart working ed emergenza virus “COVID-19”

Di recente, in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica derivante dal virus “COVID-19”, con i Decreti del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, 4 marzo 2020, 8 marzo 2020 e 11 marzo 2020, nel dettare ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6[1], è previsto che sull’intero territorio nazionale, tra l’altro, potrà essere applicata la misura della modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 81 del 2017, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. In tale circostanza i predetti obblighi di informativa sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Per effetto delle modifiche apportate al richiamato articolo 14 della legge n. 124 del 2015 dal recente decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e 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 con la conseguenza che la misura opera a regime.

Da ultimo, allo scopo di agevolare l’applicazione del lavoro agile quale ulteriore misura per contrastare e contenere l’imprevedibile emergenza epidemiologica, nel citato decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 sono previste misure normative volte a garantire, mediante Consip S.p.A., l’acquisizione delle dotazioni informatiche necessarie alle pubbliche amministrazioni al fine di poter adottare le misure di lavoro agile per il proprio personale.

Nella Circolare n. 1/2020 del 4.3.2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, tra le misure e gli strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni, nell’esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l’utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, si richiama l’importanza su alcune di esse, quali:

a) il ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, in un’ottica di progressivo superamento del telelavoro;
b) l’utilizzo di soluzioni “*cloud*” per agevolare l’accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;
c) il ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e *call conference*);

(1). Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19.

d) il ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;
e) l'attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il dipartimento della funzione pubblica, con la **Direttiva n. 2/2020 del 12 marzo 2020**, ha fornito le **"**Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". In attuazione della predetta direttiva, al fine del monitoraggio, le amministrazioni pubbliche devono comunicare tramite PEC: protocollo_dfp@mailbox.governo.it le misure intraprese, con particolare riferimento alle modalità organizzative adottate per il ricorso al lavoro agile.

MODULISTICA

Bozza di Regolamento sull'organizzazione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

☞ Clicca QUI per scaricare il regolamento

Bozza di Delibera per l'adozione della modalità di lavoro agile

☞ Clicca QUI per scaricare la delibera

Progetto per attivare la modalità di lavoro agile per il periodo di emergenza sanitaria

☞ Clicca QUI per caricare il progetto

Allegato A al Progetto

Domanda per l'attivazione del lavoro agile nello stato di emergenza "COVID-19"

☞ Clicca QUI per scaricare l'allegato A

Allegato B al Progetto

Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017

☞ Clicca QUI per scaricare l'allegato B

Schema di direttiva del segretario generale sul lavoro agile

☞ Clicca QUI per scaricare lo schema