

PA e Smart Working



***Lavoro agile: trasformazione dei luoghi di lavoro,
dell'organizzazione, delle procedure e delle modalità
flessibili di lavoro, in termini di spazio e di tempo,
aspettando i POLA (Piani Organizzativi del Lavoro Agile).***

Cenni normativi



Il **lavoro agile** è disciplinato, dall'art. 18 della [L. 81 del 22 maggio 2017](#), come 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"*.

A differenza del telelavoro, per il lavoro agile non c'è quale elemento qualificante l'utilizzo dell'ICT (*Information and Communication Technologies*) né la predeterminazione di luoghi e orari di lavoro.

La disciplina della L. 81/2017, applicabile in base alla previsione del comma 3 dell'art.18 anche al lavoro alle dipendenze della P.A., non prevede infatti alcun vincolo se non i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Cenni normativi

Spesso il **lavoro agile** è comunemente ma impropriamente chiamato "*smart working*". Ciò è accaduto a partire da alcuni contratti collettivi ma è stato reso evidente in particolare nel periodo emergenziale dovuto al COVID-19: in tale contesto, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in un avviso, parlando di *smart working* ha ripreso la definizione di lavoro agile della L. 81/2017.

Con ***smart working*** si indica in realtà una filosofia manageriale, più ampia rispetto alla definizione legislativa del lavoro agile. Una filosofia fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati; un modo di concepire il lavoro che scardina consuetudini e approcci tradizionali consolidati, a partire dal "*workplace change management*", un cambiamento organizzativo che passa anche attraverso la rivisitazione e la riprogettazione degli spazi nell'ottica dei principi di **flessibilità**, **virtualizzazione** e **collaborazione tra persone**.



Cenni normativi

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni si può dire ufficialmente avviata già prima della disciplina della legge 81/2017, in quanto anticipata dalle previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, la [Legge n. 124 del 2015](#), la quale delegava al Governo la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti.



La Legge n. 124/2015 all'art. 17 introduce nelle pubbliche amministrazioni la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, 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.

Fase emergenziale (Covid-19)

Con l'introduzione del [D.L. 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: **il lavoro agile diventa la modalità di lavoro ordinaria.**



Su tale base normativa la Direttiva n. 1 del 2020 (del Min. PA) invita ad utilizzare modalità telematiche per riunioni, convegni e momenti formativi, prevedendo misure specifiche per le prove concorsuali e per i locali di lavoro.

Strategia di intervento

La disciplina di emergenza fin qui descritta viene totalmente ripresa dagli articoli 75 e 87 del D.L. c.d. “Cura Italia”, convertito con la Legge n. 27 del 24 aprile 2020.

La Direttiva 3/2020 interviene nuovamente per disciplinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte delle amministrazioni nella c.d. “fase due” dell’emergenza.

Per far fronte a questa necessità, ferma restando l’indicazione del lavoro agile come modalità ordinaria di erogazione della prestazione, le amministrazioni dovranno prevedere rientri limitati di contingenti di personale.



Il c.d. Decreto Rilancio, [D.L. 19 Maggio 2020, n. 34](#), all’art. 263 introduce ulteriori disposizioni in materia di lavoro pubblico e di lavoro agile *“al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti”*, per far fronte alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici.

Le PA sono infatti chiamate a organizzare il lavoro dei propri dipendenti e a garantire l’erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell’orario di lavoro, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l’utenza.

Vantaggi e Svantaggi

VANTAGGI

Nella sua dimensione ideale il lavoro agile mette al centro le persone e punta sulla “*people strategy*”, intesa come valorizzazione dei singoli e aumento di fiducia tra lavoratori e amministrazione.

Considerevole risparmio in termini di costi e di impatto ambientale.



Il **lavoro a distanza**, promuovendo l'uso di tecnologie digitali innovative, ha inciso profondamente sulla gestione e sulla conservazione documentale, già iniziata a partire dall'introduzione del Codice per l'Amministrazione Digitale (CAD) e del Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) nell'ottica di garantire maggiore certezza giuridica alla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici firmati digitalmente o con particolari firme elettroniche.

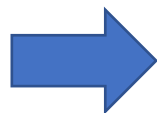
L'introduzione del lavoro agile incide sul benessere e sulla qualità della vita dei propri dipendenti.

Il **vantaggio** esplicitamente enunciato dalla disciplina legale sul lavoro agile è la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro: lavorando da casa, infatti, si dovrebbe riuscire a gestire meglio il proprio work-life balance, valorizzando il tempo a disposizione e abbattendo i costi legati agli spostamenti.

Vantaggi e Svantaggi

SVANTAGGI

La decontestualizzazione in sé, secondo alcuni, potrebbe rappresentare un problema. Il livello di attenzione sul luogo di lavoro sarebbe nettamente superiore a quello tra il comfort e gli impegni nella propria abitazione.



Alcuni lavoratori hanno difficoltà nell'alfabetizzazione digitale e, conseguentemente, maggiori difficoltà di accesso, anche mentale e di approccio, a tecniche lavorative che prevedono l'uso più intenso della tecnologia.



Non tutti i lavoratori hanno a disposizione mezzi e spazi adeguati per poter garantire a pieno la produttività e gli obiettivi che ciascuna amministrazione indica di perseguire ai propri dipendenti.




Una riforma così repentina del lavoro, soprattutto in alcuni ambiti pubblici, potrebbe causare effetti di rallentamento di pratiche, procedimenti e atti, sia per le amministrazioni centrali che locali.



Smart working PA: cambierà dal 2021 il lavoro agile

Il decreto Rilancio nella sua fase di conversione nella **legge n. 77/2020** è stato modificato da un emendamento che ha introdotto delle novità per lo smart working nella PA in particolare dal 2021, come anche delle novità sono arrivate con il Decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020) ormai legge (L. 120/2020).

L'emendamento che ha modificato il testo del decreto Rilancio convertito ha posto un'integrazione all'articolo 263 dello stesso e sancisce in merito allo smart working nella PA la creazione del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile).



Se lo smart working nella PA al 50% durerà fino al 31 dicembre 2020, con il POLA questo potrà arrivare fino al 60% da gennaio 2021.

È attraverso i POLA che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad elaborare e approvare a decorrere dal prossimo gennaio l'organizzazione interna di ciascun Ente Pubblico. Le varie Amministrazioni, nella predisposizione dei piani, potranno contare su risorse destinate a riorganizzare il lavoro in modalità agile, grazie alla mappatura delle attività che possono essere svolte anche non in presenza senza alcun impatto negativo in termini di quantità e qualità di erogazione dei servizi, grazie all'acquisto di dispositivi, software, servizi dedicati, grazie alla programmazione di percorsi formativi in ambito digitale e informatico, allo snellimento delle procedure.

Decreto Rilancio (D.L. 34/2020)



Lo **smart working nella PA cambia dal 2021** e per capire come basta leggere il dl Rilancio convertito. All'articolo 263 *Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile* il comma 1 è stato **sostituito** dal seguente:

*“Al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l’operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, **fino al 31 dicembre 2020**, in deroga alle misure di cui all’articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l’erogazione dei servizi attraverso la **flessibilità dell’orario di lavoro**, rivedendone l’articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche **attraverso soluzioni digitali** e non in presenza con l’utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al **50 per cento del personale** impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. In considerazione dell’evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite **modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile**, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l’articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.”*

Decreto Rilancio (D.L. 34/2020)

Viene aggiunto il **comma 4 bis** che modifica l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 dove al comma 1 le parole da: "e, anche al fine" fino a: "forme associative" sono sostituite dalle seguenti:

"Entro il 31 dicembre di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il **Piano organizzativo del lavoro agile** (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che **almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene**, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica ad almeno il 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".



Viene istituito, infine, l'Osservatorio del lavoro agile per raccogliere dati e informazioni fondamentali e permettere di programmare al meglio le future politiche organizzative delle PA e lo sviluppo delle performance di dirigenti e personale.

Decreto Semplificazioni e Smart Working

Il **decreto Semplificazioni** dedica allo smart working l'articolo 31- Semplificazione dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni e dell'attività di coordinamento nell'attuazione della strategia digitale e in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e nel quale si dichiara l'obbligo per la PA di sviluppare i propri sistemi e indica la necessità di:

PRIMO

Acquistare beni e progettare nuovi sistemi informativi nonché servizi informatici con modalità idonee a consentire ai lavoratori di accedere da remoto ad applicativi, dati e informazioni necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto della legge 20 maggio 1970, n. 300, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e della legge 22 maggio 2017, n. 81;

SECONDO

Assicurare un adeguato livello di sicurezza informatica, in linea con le migliori pratiche e gli standard nazionali ed internazionali per la protezione delle proprie reti;

TERZO

Promuovere la consapevolezza dei lavoratori sull'uso sicuro degli strumenti impiegati, con particolare riguardo a quelli erogati tramite fornitori di servizi in cloud, anche attraverso la diffusione di apposite linee guida, e disciplinando anche la tipologia di attività che possono essere svolte.



Decreto Semplificazioni e Smart Working

Con la sua implementazione tecnologica, formazione dei dipendenti e incremento a partire dal 2021 lo smart working cambia nella PA.

L'articolo 32 del decreto stabilisce l'istituzione del **Codice di condotta tecnologica** emanato dal Capo del Dipartimento della trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che detta regole omogenee per tutte le PA e in particolare:

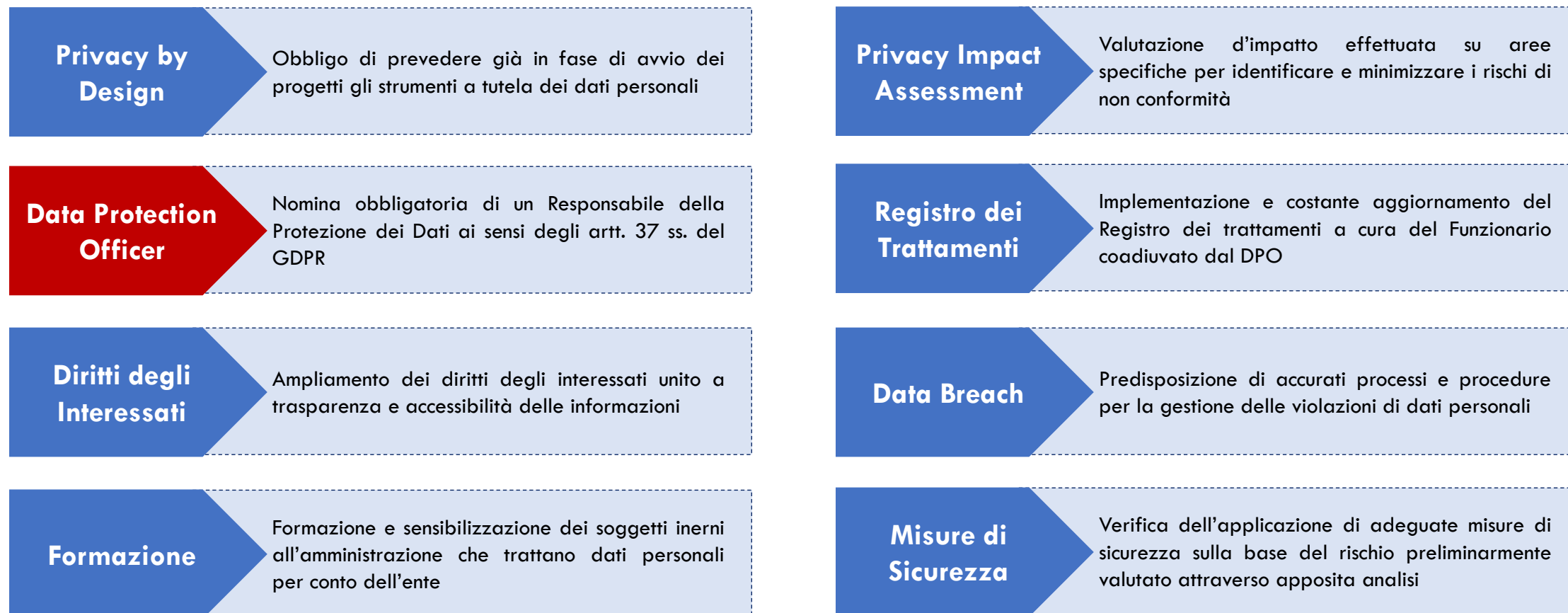


*“Al fine di favorire la digitalizzazione della pubblica amministrazione e garantire il necessario coordinamento sul piano tecnico delle varie iniziative di innovazione tecnologica, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a) , nell'ambito delle risorse disponibili, **progettano, realizzano e sviluppano i propri sistemi informatici e servizi digitali**, in coerenza con gli obiettivi dell'**agenda digitale italiana ed europea** e nel rispetto del codice di condotta tecnologica adottato dal Capo dipartimento della struttura della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per la trasformazione digitale, sentita l'AgID e il nucleo per la sicurezza cibernetica.*

Smart Working/GDPR (impatto)



L'impostazione del GDPR pone l'accento sulla tutela dei diritti dell'interessato, introducendo rilevanti novità e aggiornamenti per quanto riguarda le responsabilità derivanti dagli obblighi da rispettare, i processi da implementare e, dal punto di vista disciplinare, attraverso un inasprimento delle sanzioni in caso di accertata violazione (fino a 20 milioni di Euro o al 4% del fatturato annuo globale).



Attività progettuali

Le PPAA, affinché possano passare «dalla norma ai fatti», avranno bisogno dello stimolo e dell'accompagnamento dei DPO nonché di uno sforzo di educazione digitale da parte di tutti i dipendenti coinvolti.



1. Mettere al centro la formazione (educazione digitale)



2. Dotare gli uffici dei mezzi adeguati (investimenti)



3. Stimolare i cittadini all'uso della tecnologia non solo per lo svago ma anche per accedere ai servizi principali erogati dalla PA (certificati, iscrizioni, presentazioni domande ecc.)

Alfabetizzazione digitale

Alfabetizzazione digitale d'Italia, missione urgente e necessaria

L'Italia resta agli ultimi posti in Europa, esattamente al quartultimo posto in 25esima posizione su 28*, per grado di digitalizzazione del Paese (abbiamo perso una posizione in un anno), con gravi ritardi per quanto riguarda le competenze digitali e diffusione della connettività ultraveloce, sopra ai 100 Mbps, che ci vede al 17esimo posto con un incremento di appena 4 punti percentuali (dal 9% al 13%) nella classifica over 100 Mbps.

L'unico ambito del digitale in cui il nostro Paese continua ad eccellere è la propensione alla realizzazione di nuove reti 5G: in questa speciale classifica siamo al terzo posto.

*indice DESI (Indice di digitalizzazione dell'economia e della società)

Resilienza: dai problemi nascono le opportunità



L'Italia vive una contraddizione insostenibile fra l'essere nei primi dieci Paesi industrializzati al mondo e fra gli ultimi nel ricorso all'innovazione. Una contraddizione che si trascina da anni e che si è tradotta in un vero e proprio blocco delle capacità non solo di crescita, ma anche di progettare un Paese nuovo, più semplice, performante ed efficiente, in grado di attrarre investimenti e aprire nuove opportunità ai giovani.

E' evidente che le tecnologie digitali stanno trasformando l'economia e la società con tempi e modalità del tutto nuovi e con esiti inarrestabili, irreversibili e spesso imprevedibili. La pandemia da Covid-19 ha evidenziato la necessità di concepire politiche nuove che valorizzino gli strumenti digitali e l'analisi dei dati.



Primi passi



Smart PA

Rafforzare il livello di digitalizzazione del Paese (smart working, investimenti digitali, sicurezza informatica)



Educazione digitale

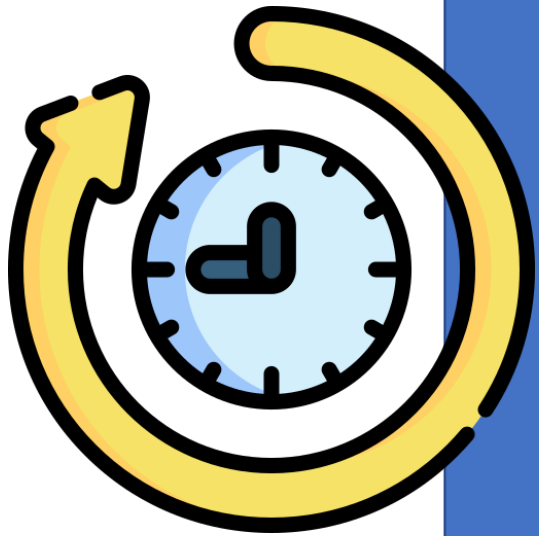
Promuovere una maggiore diffusione e utilizzo dei servizi pubblici digitali offerti ai cittadini (consapevolezza dei propri diritti anche in termini di data protection)



Coinvolgimento dei cittadini

Semplificare l'erogazione dei servizi delle pubbliche amministrazioni attraverso il rafforzamento e lo sviluppo delle cc.dd. "piattaforme abilitanti" (es. SPID, piattaforme di pagamento PagoPA ecc.)

PA/Smart Working 2021



Tra i 22 disegni di legge che saranno collegati alla manovra di bilancio per il 2021 - secondo la Nota di aggiornamento al Def 2020 - c'è un Ddl intitolato «Disposizioni in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni».

Dalle prime informazioni emerse, tra i punti centrali della riforma ci saranno il **diritto del lavoratore alla disconnessione** e il **potenziamento della formazione digitale** dei lavoratori della Pa.

Grazie!

Avv. Danilo Quaglini