



# Come attivare lo smart working nella PA dopo il decreto del Ministro della Funzione Pubblica Ecco il decalogo

---

## **Punto 1) – Contenuto del lavoro agile**

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa.

Può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria.

## **Punto 2) – Accordo individuale**

Fino al 31 dicembre 2020 non è richiesto l'accordo individuale.

## **Punto 3) – Compiti del dirigente**

Ciascun dirigente, con immediatezza, e nelle more della completa mappatura delle attività:

- a) organizza di regola, e nel rispetto delle disposizioni successive, le prestazioni

lavorative dei lavoratori agili alternando giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto.

- b) organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50% del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità; percentuali più elevate sono possibili se compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;
- c) adotta, nei confronti dei dipendenti disabili nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;
- d) adotta, al proprio livello, le soluzioni organizzative necessarie per consentire lo svolgimento delle attività di formazione anche al personale che svolge attività di lavoro in presenza;
- e) favorisce la rotazione del personale tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e la sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro;
- f) tiene conto, nella rotazione, ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

#### **Punto 4) - Utilizzo dei dispositivi e accesso multicanale**

Lo svolgimento delle attività in modalità agile è garantito con dispositivi informatici e digitali messi a disposizione dall'amministrazione; è consentito, ai sensi dell'articolo 87, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, l'utilizzo di dispositivi in

possesso del lavoratore, qualora l'amministrazione non sia tempestivamente in grado di fornirne di propri.

L'amministrazione organizza e svolge le riunioni in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni

L'amministrazione promuove l'accesso multicanale dell'utenza.

#### **Punto 5) - Flessibilità oraria**

Al fine di agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, l'amministrazione, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, individua fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali.

#### **Punto 6) - Ricorso al lavoro agile nei casi di quarantena**

Nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, il lavoratore, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile o, nei casi in cui ciò non sia possibile in relazione alla natura della prestazione, svolge le attività assegnate dal dirigente.

#### **Punto 7) - Assenza dal servizio per accertamenti sanitari Covid-19**

L'assenza dal servizio del lavoratore, necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19, è equiparata al servizio effettivamente prestato.

#### **Punto 8) - Vincoli di orario e fasce di contattabilità**

Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di

luogo di lavoro. In ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità. Qualora non siano individuate specifiche fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

#### **Punto 9) - Impatto sui processi di valutazione**

Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della *performance* alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.

Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione.

#### **Punto 10) - Relazioni sindacali**

Le amministrazioni possono attivare il confronto con i soggetti sindacali, nel rispetto della disciplina contrattuale vigente, ai sensi del protocollo del 24 luglio 2020.

a cura dott. Claudio Geniale