



Area 3 - Le caratteristiche del lavoro pubblico

Modulo 4 – Il lavoro agile: diritti e doveri del lavoratore nello smart working

Lezione 3.4.2 – Smart Working: contesto normativo e applicazione nella PA

Introduzione

In questo video analizzeremo il quadro normativo italiano in materia di Lavoro Agile.

In particolare, approfondiremo:

- la disciplina relativa,
- e l'applicazione dello Smart Working nella PA.

Normativa italiana sul Lavoro Agile

Lo Smart Working in Italia è disciplinato dalla **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, conosciuta anche come **Legge sul Lavoro Agile**.

Secondo questa Legge, il Lavoro Agile viene inteso come strumento finalizzato a:

- incrementare **la competitività** delle organizzazioni,
- agevolare **la conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro.

All'art. 18, la Legge fornisce la definizione di Lavoro Agile specificando che:

- il Lavoro Agile è una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** che viene sancita attraverso un **accordo tra le parti**, cioè un accordo tra Lavoratore e Datore di Lavoro;
- prevede **forme di organizzazione del lavoro basate su fasi, cicli e obiettivi**;
- si sgancia da precisi **vincoli di orario o di luogo di lavoro** e si avvale di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- la prestazione lavorativa viene eseguita **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno**, senza che ci sia una postazione fissa assegnata al lavoratore;
- i soli limiti sono quelli relativi alla **durata massima dell'orario di lavoro** giornaliero e settimanale, che derivano dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Naturalmente, queste disposizioni di legge si applicano sia **ai rapporti di lavoro del settore privato, che ai rapporti di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche**.

Per il settore pubblico la legge rimanda a specifiche **direttive** attuative.

Accordo di lavoro

Datore di lavoro e lavoratore formalizzano l'esecuzione del lavoro secondo modalità agili attraverso un vero e proprio **accordo scritto**.

Si tratta di un **accordo individuale**, per il quale non serve necessariamente un accordo collettivo sindacale.

Questo accordo individuale:

- disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- individua gli strumenti utilizzati dal lavoratore e i tempi di riposo (si parla in questo caso di **diritto alla disconnessione**);
- disciplina il modo in cui il datore di lavoro esercita il **potere direttivo**, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, e definisce le condotte da cui possono scaturire sanzioni disciplinari.

Ovviamente, l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato è prevista la possibilità di recesso con preavviso di almeno 30 giorni.

In presenza di un giustificato motivo, la Legge consente:

- nel caso di accordo a tempo determinato, il recesso di entrambe le parti prima della scadenza del termine;
- nel caso di accordo a tempo indeterminato, invece, il recesso senza preavviso.

Parità di trattamento

La Legge fa riferimento al principio della **parità di trattamento** tra lavoratori che adottano lo Smart Working e i colleghi che eseguono la prestazione con le modalità ordinarie.

Questa parità di trattamento si riferisce sia all'ambito economico e normativo, sia a quello fiscale e contributivo.

Inoltre, ai lavoratori in Smart Working può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze acquisite.

Salute e Sicurezza sul lavoro

In materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, datore di lavoro e lavoratore hanno reciproci obblighi.

Il datore di lavoro produce annualmente un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore, dal canto suo, è tenuto a collaborare e rispettare le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi che sono connessi all'esecuzione del lavoro fuori dai locali aziendali.

Infine, la Legge prevede espressamente il diritto del Lavoratore alla **tutela contro gli infortuni e le malattie professionali** derivanti dall'esecuzione del proprio lavoro in modalità agile, e quindi fuori dai locali della propria azienda o del proprio ente.

Legge europea sul Lavoro Agile

Da quanto sin qui detto, è facile comprendere che quello sul Lavoro Agile rappresenti un importante cambio di passo in materia di lavoro. Ma da dove deriva la Legge sul Lavoro Agile?

Nel 2016, con la Risoluzione sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, il Parlamento Europeo indicava i principi alla base di un approccio all'organizzazione del lavoro di tipo agile, ovvero **flessibilità, autonomia e collaborazione**.

Allo stesso tempo, il Parlamento Europeo si opponeva al passaggio da una cultura della presenza fisica ad una cultura della disponibilità permanente. Invitava così i Paesi Membri ad individuare politiche in materia

di Lavoro Agile che fossero davvero in grado di garantire il benessere dei lavoratori e che non rappresentassero invece un aggravio lavorativo.

Direttiva 3/2017

In Italia, oggi, lo Smart Working sta prendendo sempre più piede nelle grandi aziende. Sta inoltre registrando un timido incremento nelle piccole e medie imprese.

La **sua diffusione nel settore pubblico**, invece, è piuttosto recente e debole, sebbene sia stata emanata il **1 giugno 2017** la **Direttiva n. 3** per la sua applicazione all'interno della PA.

Si tratta di una Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanata ai sensi dell'art. 14 della Legge 124/2015, detta Legge Madia e dell'art. 18 della già citata legge sul Lavoro Agile (81/2017).

Questa Direttiva dà appunto attuazione all'art. 14 della Legge 124/2015, che stabiliva, già da prima della Legge sul Lavoro Agile del 2017, che le Amministrazioni Pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili, adottassero misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
- sperimentare il cosiddetto Lavoro Agile o Smart Working.

Si tratta di una Direttiva con risvolti importanti sulle modalità di organizzazione del lavoro all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, in quanto introduce e rafforza nel settore pubblico alcuni principi come:

- la flessibilità lavorativa;
- la valutazione per obiettivi;
- la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tutto ciò, ribadisce la Direttiva, deve essere in linea con le politiche e gli interventi che ciascuna PA è chiamata a realizzare rispetto:

- alla valorizzazione delle risorse umane;
- alla responsabilizzazione del personale;
- alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- alla riprogettazione dello spazio di lavoro e alla più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- al rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance.

La Direttiva è rivolta alle Amministrazioni Pubbliche indicate all'articolo 1 del Decreto Legislativo 165/2001.

L'obiettivo, ribadisce la Direttiva, è che le nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa raggiungano, in tre anni, almeno il 10% dei dipendenti pubblici che lo richiedano.

La Direttiva rimanda poi alle singole Amministrazioni, nell'ambito della loro autonomia organizzativa, per l'individuazione di modalità organizzative flessibili adeguate alla loro organizzazione e per la definizione dei criteri di accesso alle stesse.

Infine, per accompagnare le PA nel processo di sperimentazione del Lavoro Agile, la Direttiva è accompagnata dalle **Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, vere e proprie indicazioni operative per attuare lo Smart Working nella propria Amministrazione.



Integrazioni alla Normativa

Prima di chiudere ecco alcune integrazioni alla normativa sul Lavoro Agile nel pubblico e nel privato che si ritrovano in recenti norme e direttive.

Per esempio la Legge di Bilancio 2019 statuisce che i datori di lavoro pubblici e privati che adottano il Lavoro Agile devono dare priorità sia alle lavoratrici nei tre anni successivi al congedo di maternità, sia ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

In ultimo la Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità specifica per il settore pubblico i criteri di priorità per la fruizione del Lavoro Agile a favore delle persone in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e in attività di volontariato.