



## PODCAST DI AGGIORNAMENTO

### Smart Working

#### Introduzione

Benvenuti e benvenute,

In questo podcast forniremo alcuni aggiornamenti sul tema dello Smart Working e ripercorreremo le tappe che, a seguito della pandemia da Covid-19, hanno contribuito alla sua diffusione all'interno della PA.

Parleremo, inoltre, delle disposizioni e delle misure attuali finalizzate all'implementazione di un modello di lavoro agile post emergenziale nelle Amministrazioni Pubbliche.

Bene, non ci resta che cominciare...

#### Alcuni dati sullo Smart Working in fase di emergenza

Seppur quello adottato sia stato prevalentemente lavoro da remoto, l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha contribuito da un lato alla forte spinta del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione e, dell'altro, a importanti riflessioni sulla programmazione dello stesso nella fase post-pandemica.

Come è emerso dall'indagine di FPA "[Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza](#)" condotta tra aprile e maggio 2020, per molti lo Smart Working è stata un'esperienza completamente nuova.

Il 92,3% dei dipendenti pubblici rispondenti ha lavorato in modalità "smart" e per l'87,7% di loro è stata la prima volta. Il bilancio dello Smart Working in emergenza nel settore pubblico è stato **positivo**:

- l'88% dei dipendenti lo ha giudicato come un'esperienza di successo, preziosa una volta tornati alla normalità
- e il 61,1% ha affermato che questa nuova cultura prevarrà anche una volta finita la fase di emergenza

La convinzione che lo Smart Working possa contribuire a realizzare una PA migliore, con maggiori servizi pubblici online e più innovazione ha accompagnato il 53% dei cittadini che hanno risposto alla ricerca "[La PA oltre il Covid](#)", pubblicata da FPA a novembre 2020. Anche chi lavora nel settore pubblico ha riconosciuto nello Smart Working una buona leva per il cambiamento, ma ha chiesto un **maggiore orientamento al risultato**, una **migliore comunicazione interna** e una **condivisione costante ed efficace di obiettivi e strategie**.

#### Lavoro Agile, un excursus normativo

Nel corso del 2020 la normativa in materia di lavoro agile nella Pubblica Amministrazione ha subito alcune importanti modifiche. Queste hanno permesso di **superare il regime sperimentale per il lavoro agile** nel settore pubblico, di **renderlo modalità organizzativa ordinaria per le PA** e di **consentirne l'accesso semplificato**. Sono stati passaggi storici nella diffusione dello Smart Working che, a seguito del diffondersi dell'epidemia da Covid-19, si è infatti prepotentemente diffuso nel PA, con qualche semplificazione e distorsione, ma al contempo come unica misura in grado di garantire l'erogazione dei servizi alla collettività e frenare la diffusione del virus.

Vediamo nel dettaglio cosa è successo:

- l'articolo 18 del Decreto Legge 9 del 2 marzo 2020 "[Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19](#)" aveva modificato l'articolo 14 della Legge 124 del 2015, eliminando il concetto di **SPERIMENTAZIONE** nel riferimento ad "*adozione di misure organizzative volte a fissare*



*obiettivi annuali per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa”*

- La [Direttiva 2 del marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione](#) in relazione all'emergenza da Covid-19 aveva stabilito, inoltre, che il lavoro agile diventasse la **MODALITA' ORGANIZZATIVA ORDINARIA** per le Pubbliche Amministrazioni, e che venisse esteso anche ad attività escluse in precedenza, non più sottoposto a soglie minime o massime di applicazione
- Il [Decreto Legge "Cura Italia", numero 18 del 17 marzo 2020](#) (convertito, con modificazioni, dalla Legge 27 del 24 aprile 2020) sottolineava che le Amministrazioni, in fase di emergenza sanitaria, limitassero la presenza del personale negli uffici alle attività che richiedevano necessariamente la presenza sul luogo di lavoro. Il Decreto ribadiva, inoltre, l'**ADOZIONE IN MODO SEMPLIFICATO** dello Smart Working, prescindendo quindi dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti della [Legge 81 del 2017](#)

La fine del 2020 ha segnato il passo verso la costruzione dello Smart Working post emergenza.

Dapprima è stato individuato **UN NUOVO STRUMENTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLA PA**, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA). Introdotto dall'art. 263 del [Decreto-Legge 34 del maggio 2020, noto come Decreto Rilancio](#), convertito dalla [Legge numero 77 del 17 del luglio 2020](#), il POLA rappresentava una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile nel settore pubblico. La norma originaria stabiliva che il POLA individuasse le modalità attuative del lavoro agile, prevedendo che almeno il 60 per cento dei dipendenti potesse avvalersene. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applicava almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo avessero richiesto.

L'articolo 263 istituiva inoltre, presso il Dipartimento della funzione pubblica, l'**Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle Amministrazioni**. Il [Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 4 novembre 2020](#) ne ha definito la composizione e i compiti affidati. L'Osservatorio di fatto si occupa di supportare a livello metodologico le proposte per l'evoluzione e l'implementazione dello Smart Working nelle Amministrazioni, considerando tutte le dimensioni dell'innovazione coinvolte e tutti gli aspetti di conciliazione vita-lavoro, oltre che di sviluppo delle competenze dei dipendenti. Ha altresì una funzione di promozione, di sensibilizzazione e di comunicazione in materia di lavoro agile.

Ad aprile con il [Decreto-Legge 30 aprile 2021 n. 56](#), noto come Decreto Proroghe, le modalità semplificate per l'accesso allo Smart Working in regime di emergenza venivano confermate fino al 31 dicembre 2021, così come l'obbligo per le Amministrazioni di adottare i POLA entro il 31 gennaio di ogni anno. Veniva però modificata la percentuale minima di attività da svolgere in lavoro agile, che passava dal 60% al 15% (per le attività che possono essere svolte in modalità agile). In caso di mancata adozione del POLA, lo Smart Working sarebbe stato svolto da almeno il 15% del personale che ne avesse fatto richiesta.

Nel corso del 2021 il processo di implementazione del lavoro agile post emergenziale comincia a subire alcune importanti trasformazioni e alcune delle disposizioni finora descritte vengono modificate significativamente. La regolamentazione del lavoro agile viene affidata da una parte alla contrattazione collettiva, come stabilito dal [Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale](#) del 10 marzo, e dall'altra parte alla disciplina prevista dal [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\)](#).

Il PIAO viene introdotto dal Decreto-Legge nr. 80 del 9 giugno 2021, noto come [Decreto Reclutamento](#), poi convertito con modificazioni dalla [Legge 113 del 6 agosto 2021](#). Nel prevedere disposizioni «per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR» il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione si configura come uno strumento per la pianificazione e il monitoraggio dei processi di innovazione organizzativa delle PA. Si tratta di un documento di durata triennale e con aggiornamento annuale che ingloba tutta la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane e alla loro formazione, all'organizzazione degli uffici, alla modalità agile di prestazione dell'attività lavorativa (i POLA quindi) e alle modalità di prevenzione della corruzione. Il principale vantaggio di questa operazione è la semplificazione e l'integrazione dei diversi ambiti su cui si muove il cambiamento della PA. «Una sorta di "mappatura" del cambiamento che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR» ha ribadito il Ministro Brunetta.



Nella seconda metà del 2021, lo Smart Working è stato oggetto di dibattito molto acceso e il rientro in ufficio per molti dipendenti pubblici è divenuto effettivo con il [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre](#). Tale Decreto ha messo fine all'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e ha stabilito che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza, tornando così al regime delineato prima della pandemia dalla legge 81 del 2017.

Con il Decreto del [Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021](#), noto come Decreto Rientro, sono state poi definite modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni e l'adozione dello Smart Working è stata legata alla realizzazione di alcune condizioni, quali:

- la piena erogazione dei servizi rivolti agli utenti
- la rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, con prevalenza del lavoro in presenza
- la dotazione da parte dell'Amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud che garantisca l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dai lavoratori in modalità agile
- la predisposizione di un piano per lo smaltimento degli arretrati
- la messa a disposizione ai dipendenti di una dotazione tecnologica adeguata
- Il ricorso all'accordo individuale, come previsto dalla Legge 81 del 2017

Le condizionalità sono state approfondite con lo [Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle Amministrazioni Pubbliche](#), pubblicato a fine novembre 2021 come previsto dall'articolo 1, comma 6, del Decreto ministeriale.

Nello specifico viene indicato che per le attività da remoto devono essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'Amministrazione. Di norma non può essere utilizzata una utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio. Previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza e possono essere verificate e autorizzate eventuali utenze domestiche e personali. L'accesso alle risorse digitali e alle applicazioni dell'Amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale, tramite sistemi di accesso alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione o, alternativamente, si può ricorrere all'attivazione di una VPN (Virtual Private Network) verso l'Ente o ad accessi in desktop remoto ai server.

Viene ribadito altresì che l'accesso al lavoro agile avviene conciliando le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico e mediante il ricorso all'accordo individuale. Ampio spazio viene riservato al diritto alla disconnessione, garantito attraverso una fascia di inoperabilità che comprende 11 ore di riposo consecutivo.

In ultimo, le linee guida contemplano anche il lavoro da remoto, diverso rispetto allo Smart Working, e che può essere prestato anche con vincolo di tempo alla stregua della prestazione presso la sede dell'ufficio. Esso può essere svolto come telelavoro domiciliare o come altre forme di lavoro a distanza. Sono altresì garantiti tutti i diritti giuridici ed economici previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico accessorio.

Tali linee guida sono valide nelle more del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 per il Pubblico Impiego, che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati all'accordo individuale.

## Alcuni dati sullo Smart Working post emergenziale

Se la dimensione normativa ha subito importanti modifiche nel corso di questi ultimi anni, la percezione e l'esperienza dello Smart Working da parte dei lavoratori confermano che lo smart working non finirà. Secondo i dati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano pubblicati nel mese di novembre 2021, al termine della pandemia si prevede che lo Smart Working rimarrà o sarà introdotto nel 62% delle PA e coinvolgerà 680mila lavoratori pubblici. Nella PA permangono però molte incertezze sul futuro: un quarto delle Amministrazioni coinvolte non sa se lo Smart Working potrà restare o iniziare nel post-Covid.

Crescono intanto i modelli di lavoro ibridi, alla ricerca di un miglior equilibrio fra lavoro in sede e a distanza. Il Lavoro Smart si fa ibrido, un giusto e funzionale equilibrio tra remoto e presenza, abilitato dalle tecnologie di base e di frontiera (si pensi all'intelligenza artificiale, ai big data, ecc.), supportato dalla digitalizzazione dei processi e facilitato dalla diffusione di



competenze digitali e trasversali dei dipendenti. In questo modello, il digitale smette di essere ripiego emergenziale o strumento a servizio di un lavoro vecchio e burocratizzato, per diventare invece una componente integrante della flessibilità.

## Conclusioni

Bene, siamo giunti alla fine di questo aggiornamento.

Ti ricordo che abbiamo introdotto alcuni adeguamenti interessanti relativi allo Smart Working in fase emergenziale e abbiamo approfondito le **principali novità** dello Smart Working post emergenziale. In particolare, abbiamo parlato:

- delle condizioni organizzative e tecnologiche che le Amministrazioni sono chiamate a rispettare per consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile
- e abbiamo introdotto lo strumento del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che conterrà per ciascuna Amministrazione indicazioni relative alla performance, all'anticorruzione e al lavoro agile

Grazie per l'attenzione!