



LE GIORNATE DI POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA

**CONVEGNO NAZIONALE ED EXPO
DELLE TECNOLOGIE E DEI PRODOTTI**

39ª EDIZIONE

9-10-11 settembre 2020

RICCIONE - PALAZZO DEI CONGRESSI

www.legiornatedellapolizialocale.it

IL LAVORO AGILE NELLA P.A. – MODELLI DI FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA DEL LAVORO PUBBLICO

FRANCESCO PELLECCIA

SESSIONE
AS5 - PERSONALE

09/09/20

IL LAVORO AGILE NELLA P.A.

—

MODELLI DI FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA DEL LAVORO PUBBLICO



**LE GIORNATE
DI POLIZIA LOCALE
E SICUREZZA URBANA**

**CONVEGNO NAZIONALE ED EXPO
DELLE TECNOLOGIE E DEI PRODOTTI**

Francesco Pellecchia

Riccione – 9/9/2020

Lo smart working nell'ordinamento italiano



- **Un primo quesito. Il lavoro agile è un inedito assoluto nel nostro ordinamento?**
- La risposta non è pienamente negativa, anzi. Il lavoro agile è, come opportunamente definito, una nuova filosofia manageriale, un nuovo modello di organizzare il lavoro che incentiva la flessibilità, promuove l'autonomia, destruttura la comune idea di luoghi e orari di lavoro, instaura - tra datore di lavoro e lavoratori - un nuovo patto basato sulla fiducia. È figlio dei nostri tempi come lo era il lavoro a domicilio del settore privato pensato dal legislatore nel 1973 o il telelavoro che ha iniziato a svilupparsi, almeno dal punto di vista normativo e, soprattutto, per il settore pubblico, a partire dagli anni '90 del secolo scorso.
- Per iniziare a parlare di organizzazione del lavoro un primo approfondimento andrebbe legato al concetto di tempo di lavoro, di **orario di lavoro** (se ha ancora senso parlare di orario di lavoro nell'epoca del lavoro smart).

Una rapida carrellata della disciplina del tempo di lavoro



Convenzione ILO sull'orario di lavoro (*International Labour Organization* riguarda la limitazione dell'orario di lavoro dipendente (8h/gg-48h/s) - *Hours of Work (Industry) Convention*, No. 1/1919).

L'orario di lavoro ha trovato dimora nel nostro ordinamento con:

- **Regio decreto**-legge 15 marzo **1923**, n.692 (convertito nella legge 17 aprile 1925, n.473);
- artt.2107 (orario di lavoro), 2108 (lavoro straordinario e notturno) e 2109 (periodo di riposo) **C.C.**
- **art. 36**, cc. 2 (durata massima giornata lavorativa stabilita dalla legge) e 3 (diritto al riposo settimanale ed alle ferie), **Cost.**

A seguito della condanna dell'Italia, ad opera della Corte di Giustizia europea, per l'inosservanza della Direttiva 1993/104/CE, così come modificata dalla Direttiva 2000/34/CE (concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), il legislatore è intervenuto in varie battute sulla normativa di riferimento:

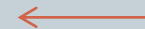
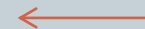
- in tema di orario settimanale con la L. n.196/97;
- in materia di lavoro straordinario, con la L. n.409/98;
- sul lavoro notturno, con il D.Lgs. n.532/99.

In realtà, la piena ottemperanza alle istanze comunitarie è avvenuta solo con il **D.Lgs. n. 66/03**, che ha ridefinito in maniera organica tutta la materia sull'orario di lavoro (con coinvolgimenti diretti, ora parzialmente soppressi, anche rispetto alla disciplina sulla SSL - l'art.14 del **D.Lgs. n.81/08** prevedeva, tra l'altro, la sospensione dell'attività imprenditoriale nell'ipotesi di "reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli articoli 4, 7 e 9 del d.lgs. n. 66/2003". Tale fattispecie sanzionatoria è stata abrogata dall'art. 41, cc. 11 e 12, del D.L. n.112/08. Oggi resta il riferimento dell'art. 175 "Svolgimento quotidiano del lavoro" (pause), 192-203 "Misure di prevenzione e protezione".)

Una rapida carrellata della disciplina del tempo di lavoro



AMBITO DI APPLICAZIONE	
Settori interessati	Settore pubblico e privato
Eccezioni	➤ Gente di mare e personale di volo nell'aviazione civile; ➤ lavoratori mobili (disciplinati dal D.Lgs. n.234/07); ➤ personale della scuola di cui al D.Lgs. 16 aprile 1994, n.297; ➤ Forze di polizia, Forze armate, nonché addetti al servizio di polizia municipale e provinciale ; ➤ addetti ai servizi di vigilanza privata (a seguito del D.L. n.112/08); ➤ nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato, le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, dell'Economia e delle Finanze e per la Funzione Pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
Alcune eccezioni relative alla durata settimanale	➤ Lavori agricoli in caso di necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali; ➤ industria di ricerca e coltivazione di idrocarburi; ➤ lavori discontinui e di semplice attesa; ➤ commessi viaggiatori e piazzisti; ➤ personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto; ➤ giornalisti; ➤ personale addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali; ➤ personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva; ➤ personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale.



Definizione dell'orario di lavoro.



L'art.1, c. 2, lett.a), del D.Lgs. n.66/03, riprendendo quanto già affermato dalla direttiva 1993/104/CE, **definisce** a chiare lettere l'orario di lavoro come “**qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni**”.

Lavoro intermittente vs riders, gig economy, deliveroo, ...

L'art.3 del D.Lgs. n.66/03, riprendendo i contenuti dell'art.13 della L. n.196/97, fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, **assegnando alla contrattazione collettiva la facoltà sia di stabilire un orario inferiore** che di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore a 12 mesi.

CCNL Funzioni Locali

Art. 22 Orario di lavoro 1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed **è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico**. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici. – Art. 22 CCNL 1.4.1999: riduzione a **35 ore settimanali per il personale turnista**.

CCNL Sanità

Art. 27 Orario di lavoro 1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

CCNL Funzioni Centrali

Art. 17 Orario di lavoro 1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

Una rapida carrellata della disciplina del tempo di lavoro.



ORARIO DI SERVIZIO, DI APERTURA AL PUBBLICO E DI LAVORO

Cfr. Circolare 24 febbraio **1995** del Dipartimento della Funzione pubblica

Per **"orario di servizio"** si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza (elemento organizzativo).

Per **"orario di apertura al pubblico"** si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di **accesso ai servizi** da parte dell'utenza (elemento civil servant e topografico).

Nel 1991 il ricercatore Tim Berners Lee, del CERN di Ginevra, definisce il protocollo HTTP (*Hyper Text Transfer Protocol*), del 1991 è anche il servizio WWW (*World Wide Web*), del 1993 è Mosaic il primo browser.

Per **"orario di lavoro"** si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio (elemento contrattuale/sinallagmatico).

L'accesso ai servizi non è più solo quello fisico.

**PugliaSalute****REGIONE PUGLIA**

Home • Sistema sanitario • Assistenza • Reti • Prevenzione • Servizi online • Operatori • Notizie • Accedi / Registrati

Servizi online

Servizi per il cittadino

Attraverso il Portale Regionale della Salute è possibile accedere a diversi servizi interattivi ad **accesso libero** o mediante **Autenticazione**.
In caso di malfunzionamento o di esito negativo dei servizi richiesti, si prega di voler cortesemente inviare una mail all'indirizzo assistenzaportale@sanita.puglia.it

Servizi ad accesso libero

[Guarda qui](#) un breve video sui servizi di Prenotazione, Disdetta e Pagamento ticket.

[Prenotazione ricetta rossa SSN o ALPI](#)



Utilizzare questo servizio se si è in possesso di ricetta rossa o se si desidera prenotare una prestazione in ALPI.

[Pagamento ticket](#)

E' possibile pagare le prestazioni prenotate allo sportello CUP, per telefono o via Portale. Per la Asl di Bari il servizio online non è disponibile dal Lun. al Ven. dalle ore 14.30 alle 15.00.

[Servizi per gli assistiti celiaci](#)

I servizi consentono di consultare il credito residuo per il mese corrente, visionare l'elenco delle operazioni effettuate in un dato periodo e richiedere un nuovo codice PIN.

[Prenotazione ricetta dematerializzata](#)



Utilizzare questo servizio se si è in possesso di ricetta dematerializzata (ricetta bianca).

[Visualizza / Disdetta prenotazioni / Recupera ricevuta](#)

E' possibile visualizzare la prenotazione effettuata, scaricare il **coupon di prenotazione** e disdire le prestazioni prenotate online, allo sportello CUP o per telefono. Inoltre accedendo al servizio Recupera ricevuta dal menù laterale è possibile recuperare la ricevuta di pagamento.

[Referto Online](#)

Per consultare e salvare il tuo referto

Aziende in cui il servizio è attivo

- [IRCCS Istituto Tumori](#)
- [Policlinico Bari](#)
- [ASL Foggia](#)

Servizio gestito direttamente dagli ENTI. Per segnalazioni/malfunzionamenti: urp@oncologico.bari.it, urp.segreteria@policlinico.ba.it, urp@aslfg.it

Servizi con autenticazione

Per l'accesso ai servizi con autenticazione è necessario avere un'utenza SPID livello 2 ([clicca qui per conoscere la procedura](#)) o IdP (Portale per la gestione unificata degli utenti) previa registrazione con smart-card. La smart-card può essere una Carta Nazionale dei Servizi (CNS), una Carta d'Identità Elettronica (CIE) oppure la Tessera Sanitaria - Carta Nazionale dei Servizi (TS-CNS). Puoi attivare la TS-CNS presso una delle sedi indicate nel

L'accesso ai servizi non è più solo quello fisico.





[Entra con SPID](#)[Entra con CIE](#)[Regione Puglia](#)

Se sei già in possesso di un'identità digitale SPID, accedi con le credenziali del tuo gestore. Se non hai ancora un'identità digitale, richiedila ad uno dei gestori.

Se sei in possesso della Carta di Identità elettronica (CIE), clicca sul pulsante qui sopra.
(funzione sperimentale)

Se sei in possesso delle credenziali IDP Puglia (per utenti pre-autorizzati) o se vuoi accedere tramite CNS/TS-CNS clicca sul pulsante qui sopra.

© 2016 Innovare Puglia

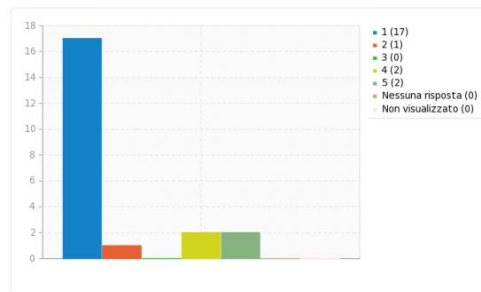


Statistiche brevi

Indagine 649912 'Portale Salute 2 - Gradimento del servizio di Scelta e revoca medico con autenticazione on-line'

Campo riepilogo per Domanda01

Come giudica il servizio di Scelta e revoca medico con autenticazione ?





Servizi su:



A-

A+

5

elezio

ona lin

Lingua

Cerc

ca ne

el sito

0

Seleziona lingua

Cerca nel sito



EMERGENZA
CORONAVIRUS
COVID-19

» ACCEDI ALLA SEZIONE »

INTRANET

[Accedi al Servizio](#)

[Accedi al Servizio](#)

OK

Marketplace

L'accesso ai servizi non è più solo quello fisico.



aiuti su:



Seleziona lingua | ▼

Cerca nel sito



EMERGENZA
CORONAVIRUS
COVID-19

» [ACCEDI ALLA SEZIONE](#) »

[HOMEPAGE](#)

[IL COMUNE INFORMA ▼](#)

[VIVERE LA CITTÀ ▼](#)

[SERVIZI ONLINE](#)

[INTRANET](#)

SERVIZIO IN ALLESTIMENTO

Il servizio sarà disponibile a breve.

Questo sito utilizza i cookie, anche di terze parti: cliccando su OK o proseguendo nella navigazione acconsenti all'utilizzo dei cookie.

[Informativa](#)

[OK](#)

Le articolazioni dell'orario di lavoro.



CCNL Funzioni Locali

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, **le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate** dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- **ottimizzazione** dell'impiego delle risorse umane;
- **miglioramento della qualità** delle prestazioni;
- **ampliamento della fruibilità** dei servizi da parte dell'utenza;
- **miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.**
- **Continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti. – DL 34.2020**

CCNL Sanità

2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza **particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;**
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- **erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.**

CCNL Funzioni Centrali

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

Tempo di lavoro e forme di interlocuzione sindacale



Art. 5, c. 3, lett. a) CCNL FC, FL e Sanità: “Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali [di cui all’articolo 7, comma 2: a)] l’articolazione delle tipologie dell’orario di lavoro”.

Confronto 1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un **dialogo approfondito** sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali ... di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’ente intende adottare. 2. Il confronto si avvia mediante l’invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione (l’informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell’ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L’informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.) A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall’informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L’incontro può anche essere proposto dall’ente, contestualmente all’invio dell’informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 8, c. 5, CCNL Sanità; 7, c. 4, CCNL FL; 7, c. 6, FC:.. Sono oggetto di contrattazione integrativa: lett. j); p); o) 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;

(FL) q) l’elevazione del periodo di 13 settimane di **maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale**, ai sensi dell’art. 25, comma 2;

La **contrattazione** collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal ... CCNL, tra la delegazione sindacale, ..., e la delegazione di parte datoriale, ...



Cfr. Sentenza C.d.S. 6953.2019 - La sentenza conferma indirettamente la portata estremamente limitata dell'autonomia negoziale delle amministrazioni pubbliche, ai fini della contrattazione decentrata integrativa. Palazzo Spada ha rigettato il ricorso presentato avverso la sentenza di prime cure, che a sua volta aveva respinto la doglianza di alcuni dipendenti contro un provvedimento di recupero delle somme erogate illegittimamente a titolo di oneri riflessi in sede di pagamento degli incentivi tecnici. Le indicazioni della sentenza sono estremamente utili per comprendere la limitata portata della contrattazione decentrata, priva del tutto di potere derogatorio nei confronti della legge, come anche delle disposizioni dei contratti nazionali, rispetto ai quali è in posizione di subordinazione gerarchica: tanto che le clausole dei contratti decentrati contrastanti con la legge o con i CCNL sono nulle, inapplicabili e sostituite ex lege dalle norme illegittimamente derogate.

Una rapida carrellata della disciplina del tempo di lavoro.



CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA (2016/C 202/02)

Articolo 31 Condizioni di lavoro giuste ed eque

1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.
- 2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.**

Articolo 33 Vita familiare e vita professionale

1. È garantita la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale.
2. Al fine di poter **conciliare vita familiare e vita professionale**, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

Una prima definizione dello *smart working*.



«una nuova filosofia manageriale 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»

Osservatorio *Smart Working*, 2016

Parole d'ordine dello *smart working.*



S.W.:

- *nuova filosofia manageriale*;
- *restituire alle persone flessibilità*;
- *riconoscere ai lavoratori autonomia nella scelta di spazi, orari e strumenti da utilizzare;*
- *maggior responsabilizzazione sui risultati*

FIDUCIA

*Smart City – Corso: Lo s.w. è un fantastico
abilitatore di città intelligenti.*

Un primo sorriso pensando allo *smart working*, ma anche una aberrazione gestionale - *manage with touch*



Tempi Moderni, Charlie Chaplin, 1936

<https://www.youtube.com/watch?v=I37VtQbOa7M>



Benvenuti al Nord
Avvio Progetto Poste «E.r.p.e.s. –
Efficienza, rapidità, puntualità, energia e
SORRISO».

Una prima stima sullo *smart working*.



Secondo il Rapporto *Future of Jobs* presentato a Gennaio 2016 a Davos, al *World Economic Forum*, **nel 2020 la metà degli occupati lavoreranno al di fuori del contesto fisico aziendale.**

TED 2015

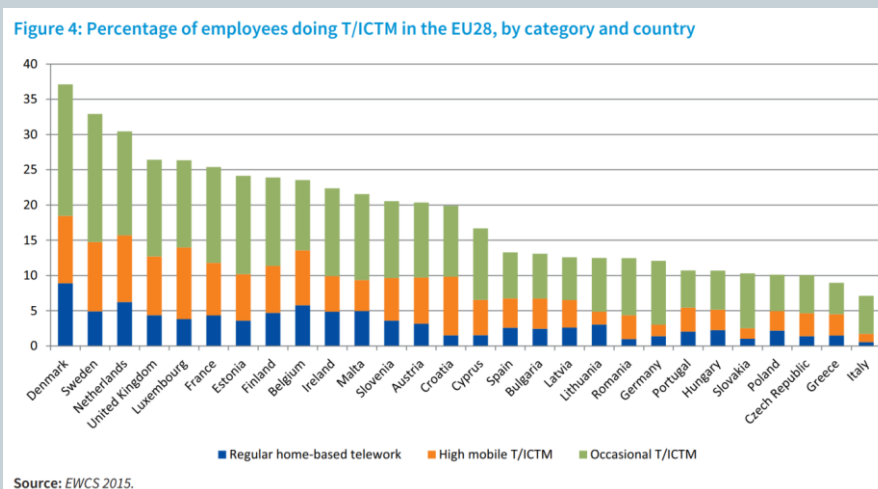
https://www.ted.com/talks/bill_gates_the_next_outbreak_we_re_not_ready?language=it

Fonte: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Una prima analisi sullo *smart working*.



Uno studio dell'Eurofondi, presentato nel febbraio 2017, evidenzia che ancora a fine **2015** nella UE lo *Smart working* è diffuso in Europa con una media del 17% (per di più con forti differenziazioni all'interno dei paesi comunitari. L'Italia è ultima, superata di poco dalla Grecia).



Fonte: <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Una prima considerazione sullo *smart working*.



Secondo le attese, i **benefici** possibili riguardano:

- l'aumento di produttività (stimato fino al 20%),
- l'aumento di occupazione femminile (o meglio lo sviluppo delle pari opportunità),
- la riduzione dei costi di gestione (**spazi fisici** e annessi o il **ripensamento** degli stessi);
- il miglioramento del vissuto cittadino (minor traffico, minore inquinamento, minor spopolamento delle zone periferiche/*hinterland* urbano ecc.) e dei cittadini (anche qualora sono essi i lavoratori, magari pendolari, che guadagnano ore di vita sottratte agli spostamenti e non disperdono il proprio reddito per pagarsi il pendolarismo).

Secondo la Presidenza del Consiglio
dei Ministri varia tra il 7,5% ed il 25%

WIN-WIN

$$ROI = \frac{\text{risultato operativo}}{\text{capitale investito netto operativo}}$$

Positivo

Una prima considerazione sullo *smart working*.



Pensando ai soli **risparmi** legati al contenimento dei costi di mantenimento degli spazi lavorativi, le economie potrebbero condurre ad una operazione di *spending review* sui conti dello Stato stimabile tra 1 e 3 miliardi (Fonte: Coordinamento Autonomo dei dipendenti pubblici per il telelavoro e la mobilità sostenibile – www.caditweb.org).

Facendo diventare questi spazi, già opportunamente infrastrutturati, degli *hub* per il *coworking* si offrirebbe un importante **contributo** allo sviluppo produttivo del Paese.

Una **seconda** considerazione sullo *smart working*.



**Governo Italiano** Presidenza del Consiglio dei Ministri

20 Maggio 2020



Nel Decreto Rilancio (Decreto-Legge 19 maggio 2020, n.34, pubblicato nella G.U. n.128 del 19 maggio 2020) sono stati stanziati 55 miliardi di euro di risorse per sostenere imprese, artigiani, commercianti, professionisti, lavoratori e famiglie nella nuova fase di ripresa economica e sociale del Paese.



Ulteriori considerazioni sullo *smart working*.



Lo *Smart working* non riguarda la forma contrattuale legata al rapporto lavorativo, ma una **modalità di svolgimento della prestazione** di lavoro, che sta prendendo piede, come dicono molti osservatori, in modo inequivocabile a prescindere dai tassi di crescita attesi o dichiarati, e che sembra caratterizzata dalla già citata configurazione in cui “**tutti vincono**”: Lavoratori, Comunità/Territori/Ambiente, Imprese/PP.AA., Stakeholders/Fruitori dei servizi.

Però, non si può trascurare il fatto che l’incremento di produttività connesso allo sviluppo di modelli e tecnologie innovative, *smart*, sia ancora da confermare con dati e, che tale incremento, non possa svilupparsi se non in presenza di altre condizioni abilitanti, organizzative, come ad esempio la **reingegnerizzazione dei processi** (Frey, Osborne, 2015 – University of Oxford, Martin School) e la **valorizzazione della componente generativa che caratterizza orientamenti olistici e resilienti al mutamento dei contesti sociali e lavorativi** (Pellecchia, 2015).

Qualche informazione normativa.

Il TUPI

1

- Art. 1 Finalità ed ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali ..., nel rispetto dell'articolo 97, comma primo (ed anche, forse soprattutto, **secondo**), della Costituzione, al fine di:

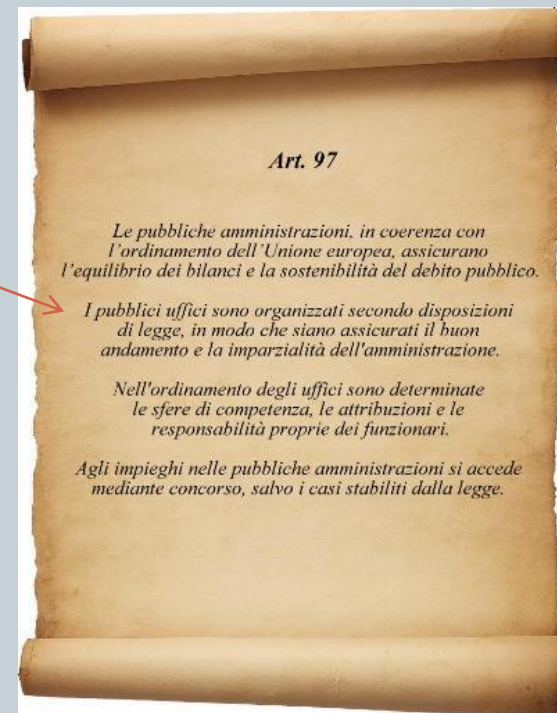
a) accrescere l'**efficienza** delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la **spesa** complessiva per il personale, diretta e **indiretta**, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono ...

3. ...





Atti di macro-organizzazione Regolamento S.W.

- Art. 2 Fonti

1. **Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;** individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) **funzionalità** rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel **perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità**. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) **ampia flessibilità**, garantendo adeguati margini alle **determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;**

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) ...

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le **esigenze dell'utenza** e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. ...

2. ... 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 ((...)).

3. ...

- ...



- Articolo 5 Potere di organizzazione
 1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni **determinazione organizzativa** al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.
 2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, **le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro** ((, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici)) **sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro**, ((fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione)), ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. ((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2217, N. 75)).
 3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.
- ...
- Articolo 9 (((Partecipazione sindacale). Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.))
- ...
- Art. 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi. 1. ... Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ...

Atti di micro-organizzazione
Progetti S.W.
Accordi di S.W.

Qualche informazione normativa(/contrattuale). L'interlocuzione sindacale per lo s.w.



- CCNL 2016-2018, F.L. e C. art. 6, art. 7 Sanità - **Organismo paritetico per l'innovazione**
- 1. 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. [Le **province** possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente].
- 2. L'organismo di cui al presente articolo 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 formative, 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.



- **LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (15G00138)**

Art. 1 Carta della cittadinanza digitale

1. ...

b) **ridefinire e semplificare i procedimenti amministrativi**, in relazione **alle esigenze di celerità, certezza dei tempi e trasparenza** nei confronti dei cittadini e delle imprese, mediante una **disciplina basata sulla loro digitalizzazione e per la piena realizzazione del principio** «innanzitutto digitale» (**digital first**), nonché **l'organizzazione e le procedure interne a ciascuna amministrazione**;

c) ... **garantire l'accesso e il riuso gratuiti di tutte le informazioni prodotte e detenute dalle amministrazioni pubbliche** in formato aperto, **l'alfabetizzazione digitale**, la **partecipazione con modalità telematiche ai processi decisionali** delle istituzioni pubbliche, la piena disponibilità dei sistemi di pagamento elettronico nonché la **riduzione del divario digitale** sviluppando le competenze digitali di base;

d) **ridefinire il Sistema pubblico di connettività** al fine di semplificare le regole di cooperazione applicativa tra amministrazioni pubbliche e di favorire l'adesione al Sistema da parte dei privati, garantendo la sicurezza e la resilienza dei sistemi;

e) definire i criteri di digitalizzazione del processo di misurazione e valutazione della performance per permettere un coordinamento a livello nazionale;

...

i) **razionalizzare gli strumenti di coordinamento e collaborazione delle amministrazioni pubbliche al fine di conseguire obiettivi di ottimizzazione della spesa nei processi di digitalizzazione** favorendo l'uso di *software open source*, tenendo comunque conto di una valutazione tecnico-economica delle soluzioni disponibili, nonché obiettivi di risparmio energetico;

l) **razionalizzare i meccanismi e le strutture deputati alla governance** in materia di digitalizzazione, al fine di semplificare i processi decisionali;

...

- **LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (15G00138)**

Art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

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.

Entrata
in vigore
del prov.
28/8/15

Internal audit:
D.Lgs.
286/1999, D.L.
174/2012, ...

Cfr. art. 19 bis
D.Lgs.
150/2009



Art. 14 - Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

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...soppresso dall'art. 18, c. 5, del D.L. 9.2020, decreto successivamente abrogato dal'art. 1, c. 2, della L. 27.2020, di conversione con modif. del D.L. 18.2020, che recita:** decreti-legge 2 marzo 2020, n. 9, 8 marzo 2020, n. 11, e 9 marzo 2020, n. 14, sono abrogati. Restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi decreti-legge 2 marzo 2020, n. 9, 8 marzo 2020, n. 11, e 9 marzo 2020, n. 14.)), *anche al fine* di tutelare le cure parentali, di nuove modalita' 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 modalita', garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' 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* – **modificato dall'art. 263, c. 4 bis, lett. a, del D.L. 34.2020, conv. con modif. con L. 77.2020))**

- **POLA**

* La **CIRCOLARE 1.2020** DEL 04/03/2020 DELLA MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2020/circolare-n1-del-2020> evidenzia come il lavoro agile sia la forma più evoluta - anche di flessibilità - di svolgimento della prestazione lavorativa, in un'ottica di **progressivo superamento del telelavoro**.

Rememberance e review del D.Lgs. 150/2009_1



- Art. 8 D.Lgs. 150 /2009 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- ...

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

- ...

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di **partecipazione** e collaborazione;

- ...

- Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

((4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti ... tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.))

- ...

Rememberance e review del D.Lgs. 150/2009_2



- Art. 19-bis ((Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali).))
(1. **I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.** <http://www.migliorapa.it>)
- 2. **Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi,** secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).
- 3. Gli **utenti interni** alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle *performance* organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.
- 4. **I risultati** della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono **pubblicati**, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.
- 5. **L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati** in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).))

L'OIV in questo caso non è solo. Cfr. ruolo CUG (Dir. 2.2019)



- **LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (15G00138)**
- Art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche
- 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 principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

WLB esempio



- **LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (15G00138)**
 - Art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche
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.**

Piano di Azioni Positive Triennio 2017 / 2019

"Definizione del modello *mainstreaming* per il rispetto delle pari opportunità, dell'uguaglianza di genere, delle libertà degli individui, del benessere e della sicurezza dei lavoratori, della esigenze di bilanciamento dei tempi vita/lavoro e per la realizzazione di *policy conciliative*".

**Comune di Bari
Assessorato Pari Opportunità
Comitato Unico di Garanzia
(già Comitato Pari Opportunità)**

WLB esempio



Tagesmutter
e maman de
jour

- Convegni organizzati in occasione delle ricorrenze annuale tra soggetti Istituzionali e della Società Civile per definire percorsi di confronto sul superamento del *gender gap* e per la promozione di politiche conciliative;
- Promuovere e contribuire al perseguimento ed al raggiungimento dei 17 obiettivi declinati nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>);
- Stabilire protocolli di collaborazione sinergica con le Consigliere Regionale e Provinciale di Parità;
- Diffondere sul territorio regionale e nei consessi Istituzionale tematiche e proposte di legge regionale collegate alla promozione del *cargiver* familiare (Cfr. DDL N. 2266/2016);
- Attivare servizi di *counseling* rivolto al personale dipendente;
- Adottare ogni comportamento, accorgimento logistico/organizzativo idoneo a favorire l'allattamento anche negli uffici pubblici⁸;
- Promuovere un aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* del Comune di Bari affinché le misurazioni delle *performances* organizzative possano essere effettuate anche ai sensi dell'art. 8, c. 1, lett. h) del D.Lgs. 150/2009;
- Valorizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso la mappature delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori ed una loro allocazione, laddove ne ricorrano le condizioni, negli Uffici dove meglio possano esprimere il proprio potenziale;
- Immediata promozione, attraverso la realizzazione di un servizio interno alla Ripartizione Personale, delle soluzioni di *welfare*, assistenza e mutualità realizzate dall'INPS sia a favore dei dipendenti stessi che, nel caso, dei componenti del proprio nucleo familiare⁹;
- Progressiva implementazione, tramite la collaborazione degli Uffici della Direzione Generale, della Ripartizione Servizi alla Personale, della Ripartizione Personale, della Ripartizione Ragioneria ed il CUG, di strumenti/modelli previsionali e consuntivanti basati sulle logiche del bilancio di genere e del bilancio sociale;

D.G.R. Puglia nn.
55/2017 e 553/2018
L.R. 2.2014 Emilia
Romagna

Eppur si muove



DIRETTIVA N. 3/2017

Il Presidente del Consiglio dei Ministri

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

"DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI RECANTE INDIRIZZI PER L'ATTUAZIONE DEI COMMI 1 E 2 DELL'ARTICOLO 14 DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124 E LINEE GUIDA CONTENENTI REGOLE INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO FINALIZZATE A PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO DEI DIPENDENTI"

Visto l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, il comma 3, secondo cui "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";

Vista il Capo II del DDL A.S. 2233-B, nel testo definitivamente approvato dal Senato il 10 Maggio 2017, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

Vista, la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

Vista la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante "Modifiche ed integrazioni alla L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica";

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Roma, 1° giugno 2017

p. IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI
MINISTRI
IL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
On.le Dott.ssa Marianna Madia

Marianna Madia

Quasi corre ...



LEGGE 22 maggio 2017, n. 81
Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
(17G00096)

(GU n.135 del 13-6-2017)

Vigente al: 14-6-2017

Capo II
LAVORO AGILE

Lo smart working nell'ordinamento italiano

- **Un primo quesito. Il lavoro agile è un inedito assoluto nel nostro ordinamento?**



Per quanto l'introduzione di forme agili di organizzazione del lavoro, ante Direttiva 3 e L. 81/2017, potesse sembrare priva di precisi riferimenti normativi, sarebbe già stato possibile collegarla alla produzione normativa/contrattuale che si è sviluppata a cavallo di millennio.

Telelavoro e/o Smart working?

- **Un primo quesito. Il lavoro agile è un inedito assoluto nel nostro ordinamento?**



Ognuno dei due modelli – precisando che non esiste **IL** telelavoro o **LO** smart working, ma molteplici possono essere le forme in cui i due istituti possono essere declinati – è figlio del proprio tempo, della condizione socio-economica raggiunta, dei fondamenti gius-lavoristici consolidati, del livello tecnologico implementato, ...

Solo differenze?



Art. 3, c. 2.

Che indica 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

Fonte	Differenze o somiglianze?		Fonte
	Telelavoro	Smart working	
L. 191/1998	Il telelavoro è pensato per razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione.	Il lavoro agile è voluto per incrementare la competitività .	L. 81/2017
	Prevede forme di lavoro a distanza.	Contempla forme di lavoro per fasi, cicli ed obiettivi, senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro.	
	E' possibile installare apparecchiature informatiche, collegamenti telefonici e telematici.	La prestazione può essere resa con il possibile utilizzo degli strumenti informatici.	
DPR 70/1999	Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale.	Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti.	
	La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e spese dell'amministrazione interessata.	Il datore di lavoro è responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.	
	La verifica dell'adempimento è effettuata dal Dirigente.	L'esercizio del potere di controllo è del datore di lavoro.	
CCNQ 2000	Il telelavoro si realizza nelle modalità a domicilio, lavoro mobile , decentrato in centri satellite, tramite servizi a rete o in altre forme, anche miste, comprese quelle in alternanza.	La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa .	
	Le parti (Pubblica e Sindacali) convergono sulla positività del telelavoro sul piano sociale ed economico .	Il lavoro agile agevola la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro .	
CCNL 2000	L' orario di lavoro viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente .	Il lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa senza precisi vincoli di orario .	

L'orientamento Europeo



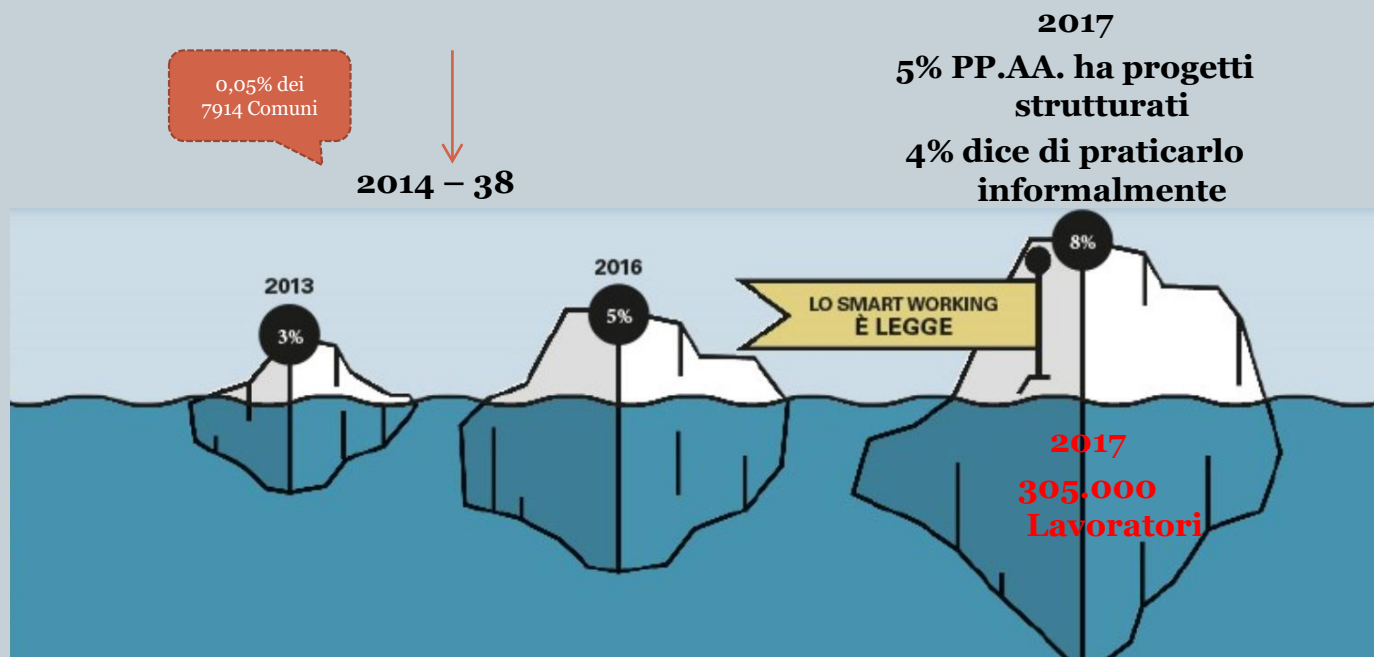
P8_TA(2016)0338

Creating labour market conditions favourable for work-life balance
European Parliament resolution of 13 September 2016 on creating
labour market conditions favourable for work-life balance
(2016/2017(INI))



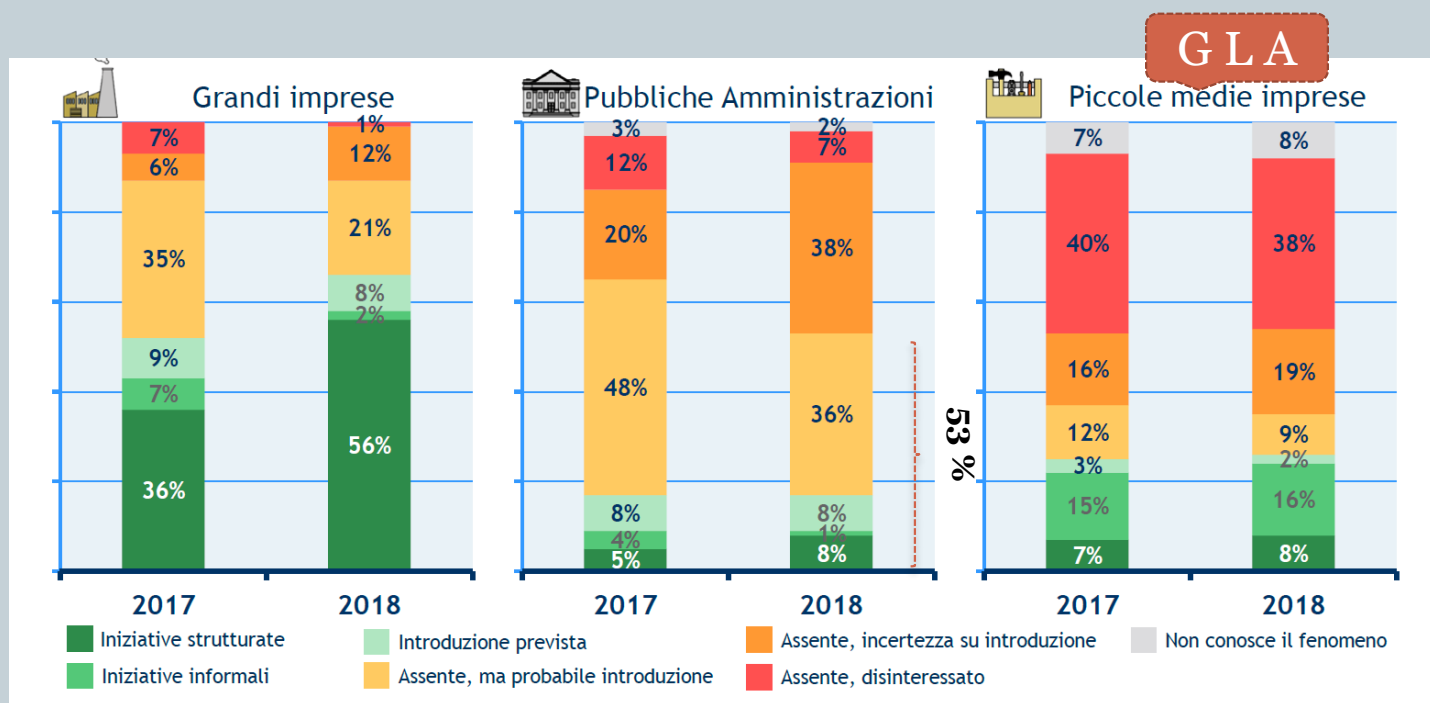
La **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016** sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare al punto 48, evidenzia che il Parlamento “sostiene il <<lavoro agile>>, un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una **combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione**, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi. La Risoluzione sottolinea, pertanto, il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale; **si oppone, tuttavia, alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente**; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a **garantire** che esse **non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori**; sottolinea la necessità di concentrarsi sul conseguimento di obiettivi occupazionali al fine di scongiurare l'abuso di queste nuove forme di lavoro; invita gli Stati membri a **promuovere il potenziale offerto da tecnologie** quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l'organizzazione del **(tele)lavoro agile**”.

L'analisi di contesto_1



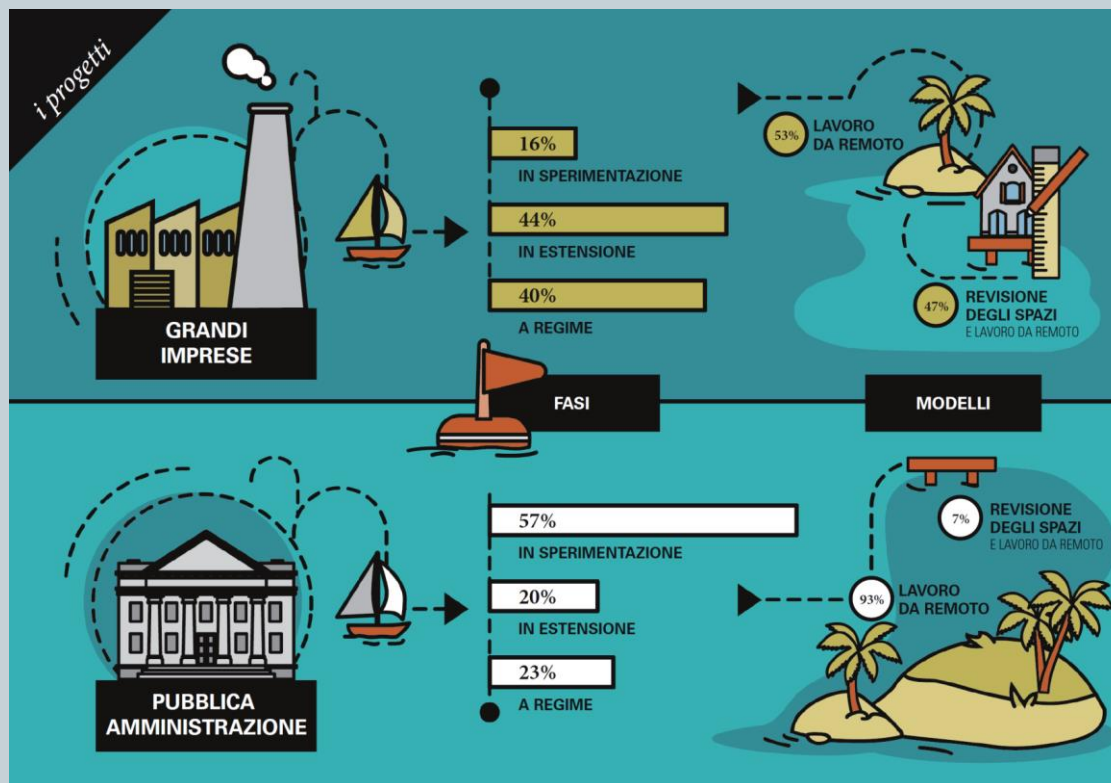
2017
48% delle PP.AA. lo vogliono introdurre
32% dice di non essere interessata o lo considera non praticabile

L'analisi di contesto_1.2

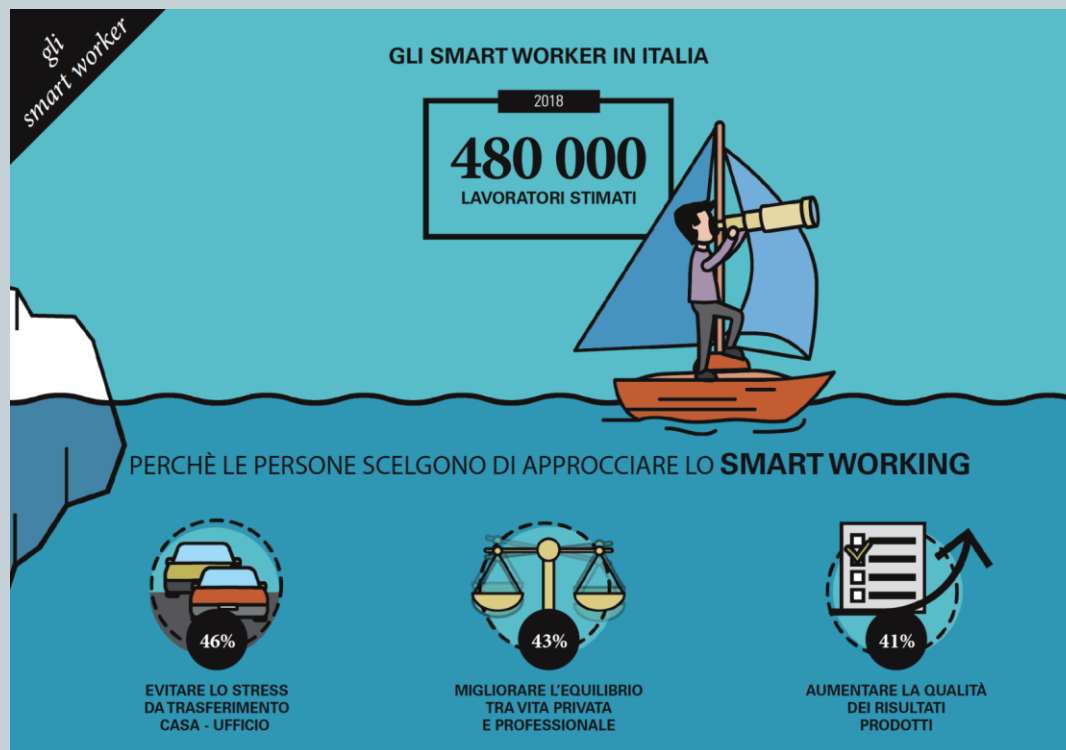


Diffusione dello *smart working* in Italia

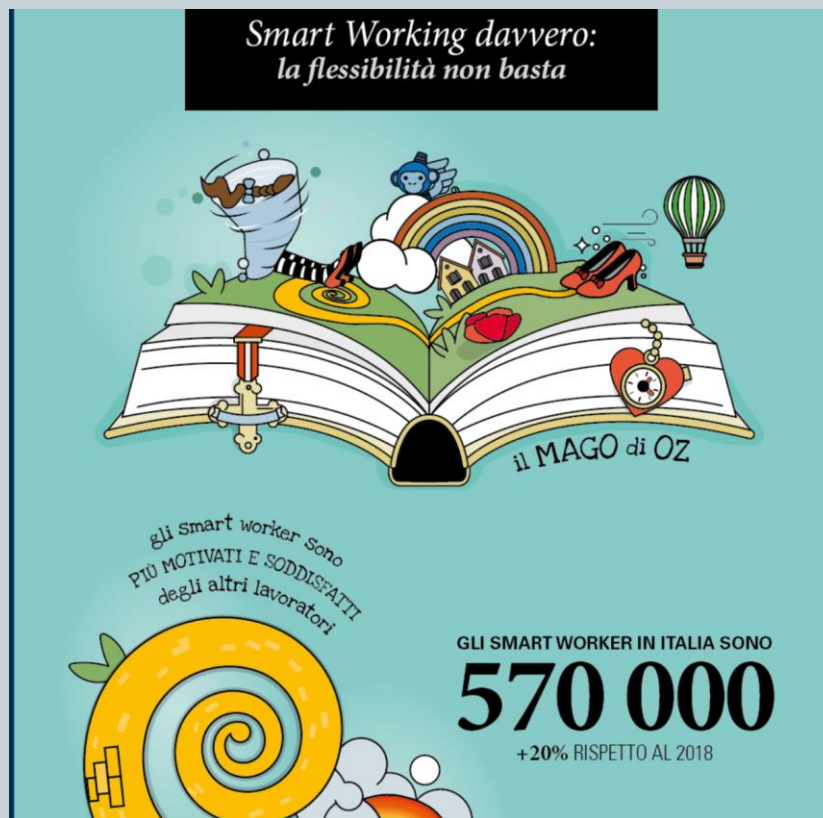
L'analisi di contesto_1.3



L'analisi di contesto_1.4



I dati del 2019_1.1



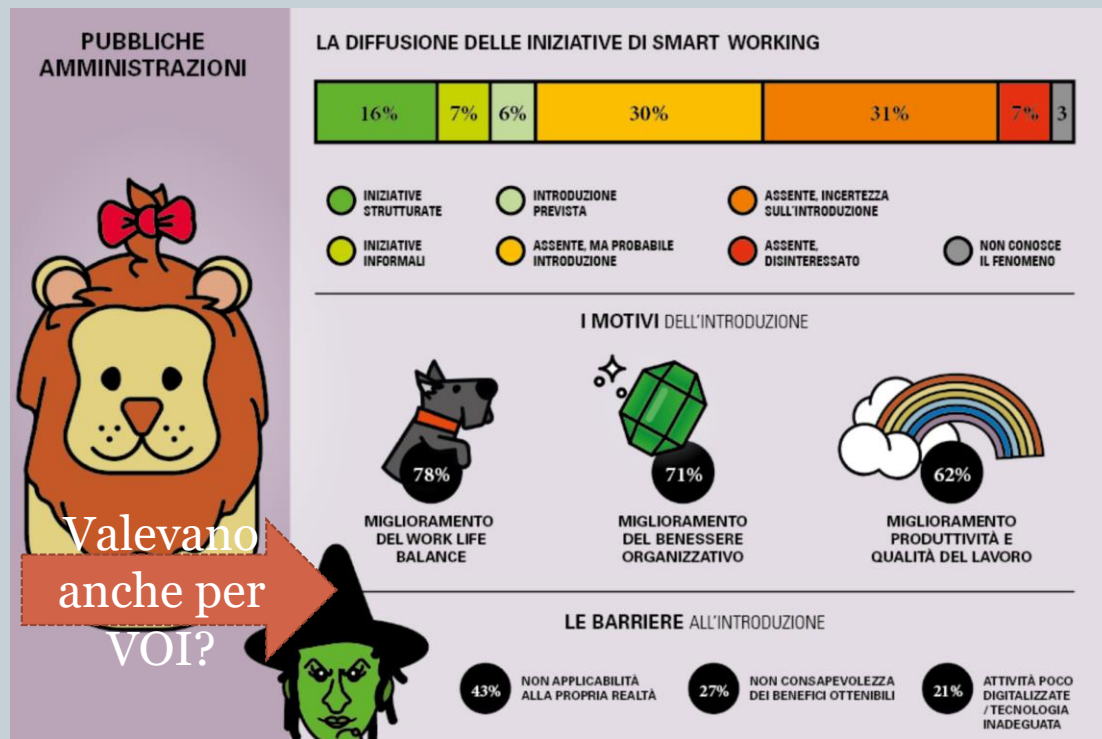
Open Innovation

Oggi invece si citano spesso cifre come quella di 8 milioni di persone coinvolte...

"Quantificarle in modo preciso è difficilissimo, ci sono però alcuni dati. Il Ministero della Funzione Pubblica stima ad esempio una diffusione dell'80% nell'amministrazione centrale, del 60% nelle Regioni. Il nostro Osservatorio, sempre prima dell'emergenza, aveva stimato in 8 milioni i lavoratori che potenzialmente avrebbero potuto passare allo Smart Working. **Tra i settori**, i primi a partire sono stati servizi e finance, ovvero banche e assicurazioni, mentre la manifattura è rimasta in parte esclusa, a livello di produzione. Non è detto però che in futuro, grazie allo sviluppo di macchine sempre più sofisticate, **anche gli addetti alla produzione** possano scegliere forme di Smart Working diverse, e usufruire ad esempio di una **maggiore autonomia nella gestione dei propri orari** senza dover ricorrere al lavoro da casa".

Anche personale della Polizia Locale – Es. Al Comune di Torino il numero di unità della P.L. in smart working, durante l'emergenza, è stato pari a 100, il 5,59% del totale (100 dipendenti su 1790) – Fonte: <http://www.anci.it/i-comuni-al-tempo-dellemergenza-i-municipi-in-modalita-smart-per-garantire-servizi-ai-cittadini/>

I dati del 2019_1.2



Fonte: https://www.osservatori.net/it_it/pubblicazioni/infografiche/smart-working-diffusione-flessibilita-infografica

Cosa fanno a ..._1



Milano



Comune di
Milano



Settimana del
Lavoro Agile
22 - 26 maggio
2017

Settimana del lavoro agile 22 – 26 maggio 2017 statistiche

<https://app.lavoroagile.it/>



Cosa fanno a ..._2



TRENTINO

I NUMERI AD OGGI in dettaglio

		Genere		Tipo rapporto	
				 Tempo parziale	 Tempo pieno
	DOMICILIO	153	30	62	121
	TELECENTRO	80	21	52	49
	LAVORO MOBILE	48	30	0	78
	LAVORO AGILE	31	20	0	51

Cosa fanno in squadra



VeLA

Smart working per la PA

Cosa fanno al DPO



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



+ AGILE IL MONDO
DEL LAVORO
MEGLIO X
TUTTI PUBBLICO
STA CAMBIANDO

Home

Informazioni

Multimedia

Normativa

Contatti

Link Utili

Toolkit ▼

utente

password

ACCEDI »

Password dimenticata? [Recuperala](#)

Le necessità di cambiamento.



Per rendersi conto di quanto pesante sia per tutta la P.A. italiana la realtà odierna e di come, dopo anni di tagli, sia necessaria una svolta organizzativa e culturale, bastano pochi dati oggettivi:

- i dipendenti della PA in Italia sono stimati in 3.300.000*, circa 58 ogni 1.000 abitanti, contro i 94 della Francia, i 92 del Regno Unito e addirittura i 135 della Svezia;
- complice il lungo blocco del *turnover*, la loro anzianità è preoccupante: gli *under* 35 sono solo il 10%, contro il 30% della Francia e il 35% del Regno Unito;
- nonostante la *seniority* le retribuzioni sono basse sia in assoluto che in rapporto al PIL del Paese: pesano oggi l'11,1% del PIL, contro il 13,4% della Francia e il 19,4% della efficientissima Danimarca.

Oggi dunque, a dispetto dei tanti falsi miti, i dipendenti della PA in Italia sono pochi, anziani e mal pagati.

*Fonte: <https://www.istat.it/it/archivio/236856>

La vocazione.



<https://www.youtube.com/watch?v=Qcn8m3DYuvY>

La visione comparata



UK – 2014 *Flexible Working Regulation*

Tutti i dipendenti con 26 settimane di anzianità possono chiedere di agire la propria attività lavorativa in modo flessibile (*job sharing*, lavoro dal domicilio, *part time*, settimana compressa).

Paesi Bassi – 2016 *Flexible Working Act*

Flessibilità spazio-temporale

Francia – 2017 *Loi Travail*

Il passaggio al telelavoro non richiede una novazione del contratto di lavoro, ma è sufficiente un accordo la forma non ha neanche requisiti obbligatori; si estendono le fattispecie di incidente professionale; si sancisce il diritto alla disconnessione.

Germania 2016 – *Arbeiten 4.0* addendum al Piano *Industrie 4.0*

Introduzioni di modelli flessibili coerenti con la trasformazione digitale del mercato del lavoro.

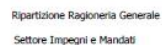
Belgio – *New Ways of Working* o *New World of Working*

Bricks – Layout degli uffici

Bytes – Tecnologie abilitanti

Behaviours – Comportamenti dei lavoratori

Agile Working e Activity Based Working



WORKING¹

³ o lavoro agile.



Scopo del progetto è stato quello di **sperimentare forme gestionali dei rapporti di lavoro incentrate sul rispetto della conciliazione dei tempi vita-lavoro**, conformi al dettato contrattuale (art. 1 del CCNL 14/09/2000) ed applicative delle previsioni di cui all'art. 14, cc. 1 e 4, dell'ultima legge delega di riforma della P.A., la L. 124/2015.

Con il progetto si è ripensata la prestazione lavorativa in un'ottica *smart*, provando a **mettere in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo ed orario di lavoro**, lasciando ai lavoratori maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una loro **maggiore responsabilizzazione sui risultati**. Autonomia, ma anche flessibilità, responsabilizzazione e **fiducia** possono diventare i principi chiave, i driver, di questo nuovo approccio al lavoro.

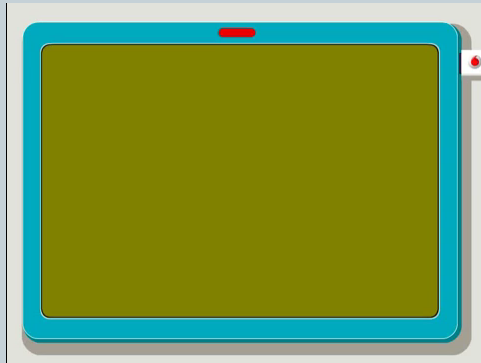
Il progetto individuale:



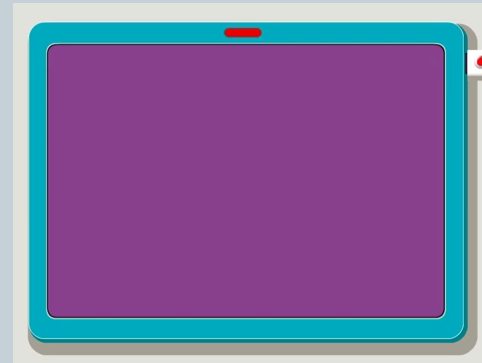
Progetto individuale per il dipendente:

w

Consigli pratici SSL:



<https://www.youtube.com/watch?v=jbV5dGvJWyo>



<https://www.youtube.com/watch?v=nb9pqqHbPy4>

Strumenti pratici:



Strumenti pratici. Consentiti:



[doc. web n. 5217175]

Trattamento di dati personali effettuato attraverso la localizzazione di dispositivi smartphone - 18 maggio 2016

Registro dei provvedimenti
n. 226 del 18 maggio 2016

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

NELLA riunione odierna, in presenza del dott. Antonello Soro, presidente, della dott.ssa Augusta Iannini, vicepresidente, della prof.ssa Licia Califano, componente, e del dott. Giuseppe Busia, segretario generale;

VISTO il Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lg. 30 giugno 2003, n. 196, di seguito "Codice");

ESAMINATA la richiesta di verifica preliminare presentata da SITE S.p.A. ai sensi dell'articolo 17 del Codice;

VISTI gli atti d'ufficio;

VISTE le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del regolamento del Garante n. 1/2000;

RELATORE il dott. Antonello Soro;

PREMESSO

1. Trattamento di dati personali effettuato attraverso la localizzazione di dispositivi smartphone.

1.1. SITE S.p.A. (di seguito, la società) ha presentato una richiesta di verifica preliminare ai sensi dell'art. 17 del Codice, in relazione al trattamento dei dati personali connesso all'attivazione di una funzionalità di localizzazione geografica mediante l'installazione di una specifica applicazione sugli smartphone aziendali forniti in dotazione ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa all'esterno delle sedi aziendali. Il dispositivo consentirebbe di raccogliere, al momento dell'attivazione dell'applicazione da parte del lavoratore, l'orario di "inizio e fine lavoro, [...] inizio e fine pausa pranzo, [...] inizio e fine di un evento meteorologico di maltempo" associato alla rilevazione della posizione geografica effettuata mediante il sistema GPS - Global Positioning System (cfr. istanza 23.9.2015, p. 1-2).

Strumenti pratici. Consentiti:



TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE

preso atto della richiesta di verifica preliminare presentata da SITE S.p.A.:

1. ai sensi dell'articolo 24, comma 1, lett. g), del Codice, stabilisce che il trattamento dei dati personali relativi all'ubicazione dei dipendenti possa essere effettuato mediante il descritto applicativo nei termini di cui in motivazione;
2. ai sensi dell'articolo 17 del Codice prescrive che la società, quali misure necessarie, dovrà:
 - a. adottare specifiche misure idonee a garantire che le informazioni presenti sul dispositivo mobile visibili o utilizzabili dall'applicazione installata siano riferibili esclusivamente a dati di geolocalizzazione nonché ad impedire l'eventuale trattamento di dati ultronei (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica o alla navigazione in internet o altro);
 - b. configurare il sistema in modo tale che sul dispositivo sia posizionata un'icona che indichi che la funzionalità di localizzazione è attiva; l'icona dovrà essere sempre chiaramente visibile sullo schermo del dispositivo, anche quando l'applicazione lavora in background;
 - c. consentire l'accesso ai dati trattati ai soli incaricati della società che, in ragione delle mansioni svolte o degli incarichi affidati, possono prenderne legittimamente conoscenza;
 - d. in relazione all'accesso ai dati di localizzazione nel sistema aziendale di gestione del personale, assegnare credenziali di autenticazione differenziate per ogni incaricato, individuando profili autorizzativi personalizzati e limitando quanto più possibile l'assegnazione di profili con funzionalità di modifica ed estrazione dei dati; con riferimento a tali ultimi profili autorizzativi, registrare gli accessi ai dati di rilevazione tramite un apposito file di log riportante la data e l'ora dell'operazione, il tipo di operazione effettuata, i dipendenti visualizzati e l'identificativo dell'incaricato;
 - e. individuare tempi certi per la cancellazione dei dati conservati temporaneamente sul dispositivo, che deve essere effettuata dal dipendente salvaguardando eventuali esigenze di ulteriore conservazione da parte dello stesso;
3. rammenta la necessità di effettuare la notificazione al Garante ai sensi dell'articolo 37, comma 1, lett. a), del Codice, di fornire ai dipendenti un'informativa completa di tutti gli elementi previsti dall'articolo 13 del Codice, di predisporre misure al fine di garantire agli interessati l'esercizio dei diritti previsti dagli articoli 7 e seguenti del Codice (punto 6.);
4. rammenta la necessità di attenersi, in quanto applicabili, alle prescrizioni ed alle raccomandazioni contenute nel provvedimento del Garante del 1° marzo 2007, n. 13 ("Linee guida per posta elettronica e internet"), in caso di trattamenti effettuati in occasione della predisposizione di idonee misure di sicurezza per assicurare la disponibilità e l'integrità di sistemi informativi e di dati e a seguito della riconsegna del dispositivo per interventi di manutenzione o a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Strumenti pratici. Consentiti:

Valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) – Art. 35 del Regolamento UE/2016/679

COSA È?

È una procedura prevista dall'articolo 35 del Regolamento UE/2016/679 (RGDP) che mira a descrivere un trattamento di dati per **valutarne la necessità e la proporzionalità nonché i relativi rischi**, allo scopo di approntare misure idonee ad affrontarli. Una DPIA **può riguardare un singolo trattamento oppure più trattamenti** che presentano **analogie** in termini di natura, ambito, contesto, finalità e rischi.

PERCHÉ?

La DPIA è uno strumento importante in termini di responsabilizzazione (*accountability*) in quanto aiuta il titolare non soltanto a rispettare le prescrizioni del RGPD, ma anche ad attestare di aver adottato misure idonee a garantire il rispetto di tali prescrizioni. In altri termini, **la DPIA è una procedura che permette di valutare e dimostrare la conformità con le norme in materia di protezione dei dati personali**. Vista la sua utilità, il Gruppo Art. 29 suggerisce di valutarne l'impiego **per tutti i trattamenti**, e non solo nei casi in cui il Regolamento la prescrive come obbligatoria.

IN CHE MOMENTO?

La DPIA deve essere condotta prima

QUANDO LA DPIA E' OBBLIGATORIA?

In tutti i casi in cui un trattamento può presentare un **rischio elevato per i diritti e le libertà** delle persone fisiche.

Il Gruppo Art. 29 individua alcuni criteri specifici a questo proposito:

- trattamenti valutativi o di *scoring*, compresa la profilazione;
- decisioni automatizzate che producono significativi effetti giuridici (es: assunzioni, concessione di prestiti, stipula di assicurazioni);
- monitoraggio sistematico (es: videosorveglianza);
- trattamento di dati sensibili, giudiziari o di natura estremamente personale (es: informazioni sulle opinioni politiche);
- trattamenti di dati personali su larga scala;
- combinazione o raffronto di insiemi di dati derivanti da due o più trattamenti svolti per diverse finalità e/o da titolari distinti, secondo modalità che esulano dal consenso iniziale (come avviene, ad esempio, con i Big Data);
- dati relativi a soggetti vulnerabili (minori, soggetti con patologie psichiatriche, richiedenti asilo, anziani, ecc.);
- utilizzi innovativi o applicazione di nuove soluzioni tecnologiche o organizzative (es: riconoscimento facciale, device IoT, ecc.);
- trattamenti che, di per sé, potrebbero impedire agli interessati di esercitare un diritto o di avvalersi di un servizio o di un contratto

Un impetuoso moto teso al cambiamento?



Definizione:

- Capo II - LAVORO AGILE

Art. 18 Lavoro agile

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono 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. 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.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. **Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, 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.**
- ((3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalita' agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere **priorita'** alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalita' agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternita' previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)).
4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.
5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

• Capo II - LAVORO AGILE

Art. 18 Lavoro agile

((3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalita' agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere **priorita'** alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalita' agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternita' previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)).

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

CCNL 2016-18 FF.LL. Art. 27 4. 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, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- 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.

- Capo II - LAVORO AGILE
Art. 19 Forma e recesso

Art. 40 CAD;
DPCM 13 11 2014;
Regolamento eIDAS n. 910/2014;
Linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici;
Art. 8 ter D.L. 135.2018.
Art. 36 DL 76.2020 - **Misure di semplificazione amministrativa per l'innovazione**

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e **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.

2094 C.C. potere direzionale
Art. 17, c. 1., lett. C) TUPI potere anche di controllo
[Art. 107, cc. 1 e 3, lett e) TUEL]
potere di organizzazione e compito di gestione delle R.U.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso 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 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.

<https://www.blockchaininnovation.it/mercato/real-smart-contract/blockchain-smart-contract-cos-funzionano-quali-gli-ambiti-applicativi>



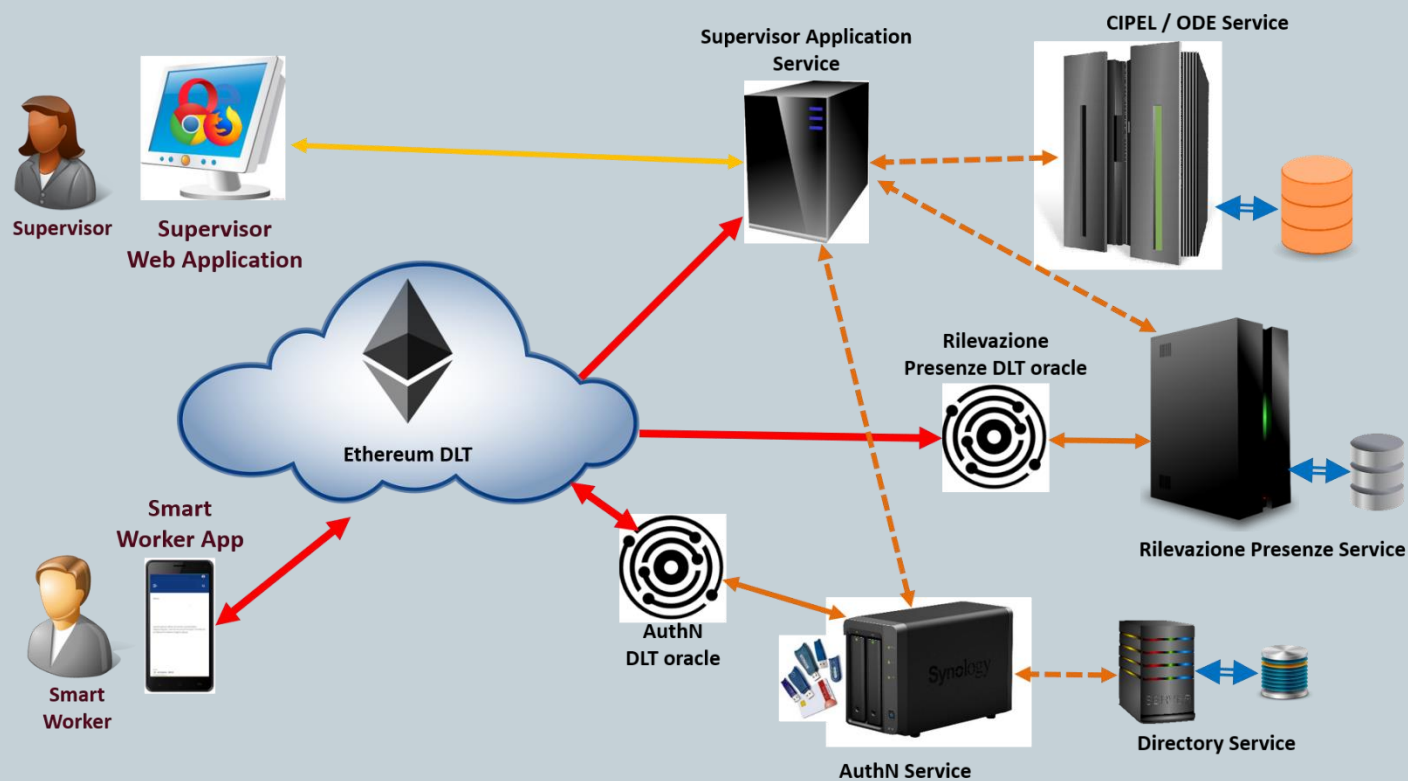
Decentralizzazione
Trasparenza
Sicurezza
Immutabilità
Consenso

<https://www.blockchaininnovation.it/esperio/blockchain-perche-e-cos-importante/>

<https://www.youtube.com/watch?v=3m2tb9H6b7E>

La novella normativa_L.81.2017
Il caso d'uso: *SW-Bari Pilot: Architecture*

2 bis



(c) CITADEL Consortium



- Capo II - LAVORO AGILE

Art. 20 Trattamento, **diritto** all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

Buoni pasto*

1. 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 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo **può essere riconosciuto**, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il **diritto all'apprendimento** permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Self empowerment

*Con sentenza n. **1069/2020** il **Tribunale di Venezia**, alla luce della normativa contenuta nel [Decreto Legge n. 34/2020](#), in un ricorso presentato da alcuni lavoratori nei confronti del Comune di Venezia, ha negato la possibilità del riconoscimento del buono pasto.

I punti su cui poggia la decisione del Tribunale sono i seguenti:

- il lavoratore agile non ha un orario predefinito: di conseguenza, viene meno il presupposto che il buono possa essere usato fuori dall'orario di lavoro;
- il buono pasto, secondo la Cassazione (Cass. n. 31137/2019), rappresenta un benefit e non un elemento della retribuzione.



- Capo II - LAVORO AGILE

Art. 21 Potere di controllo e disciplinare

1. **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 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. L'accordo di cui al comma 1 individua le **condotte**, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

LO STATUTO DEI LAVORATORI



- Art. 4. (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

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.))

S.W.

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.

E' necessario/opportuno rilevare la presenza in servizio dello smart worker?

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.

L'orientamento del Garante.



- **Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet**
Gazzetta Ufficiale n. 58 del 10 marzo 2007
Registro delle deliberazioni- Del. n. 13 del 1° marzo 2007

- *5. Programmi che consentono controlli "indiretti"*

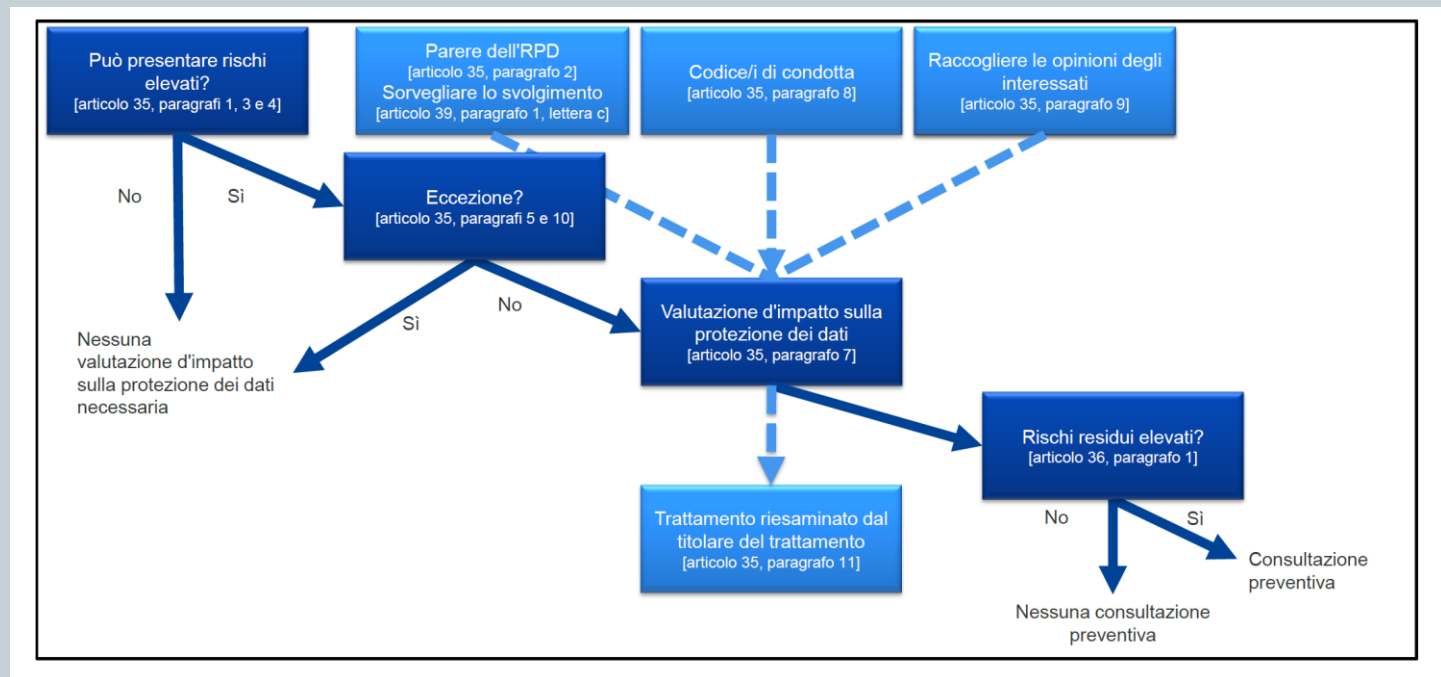
5.1. Il datore di lavoro, **utilizzando sistemi informativi per esigenze produttive o organizzative** (ad es., per rilevare anomalie o per manutenzioni) o, comunque, quando gli stessi si rivelano necessari per la **sicurezza sul lavoro**, può avvalersi legittimamente, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori (art. 4, comma 2), di sistemi che consentono indirettamente un controllo a distanza (c.d. controllo preterintenzionale) e determinano un trattamento di dati personali riferiti o riferibili ai lavoratori. ⁽⁹⁾ Ciò, anche in presenza di **attività di controllo discontinue**. ⁽¹⁰⁾

Il trattamento di dati che ne consegue può risultare lecito. Resta ferma la necessità di **rispettare le procedure di informazione e di consultazione di lavoratori e sindacati** in relazione all'introduzione o alla modifica di sistemi automatizzati per la raccolta e l'utilizzazione dei dati ⁽¹¹⁾, nonché in caso di introduzione o di modificazione di procedimenti tecnici destinati a controllare i movimenti o la produttività dei lavoratori. ⁽¹²⁾

...

Il nuovo orientamento del Garante_1.

- **Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679 - 11 ottobre 2018 [9058979]**
- 5. Trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici (anche con riguardo ai sistemi di videosorveglianza e di geolocalizzazione) dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti (si veda quanto stabilito dal WP 248, rev. 01, in relazione ai criteri nn. 3, 7 e 8) ...



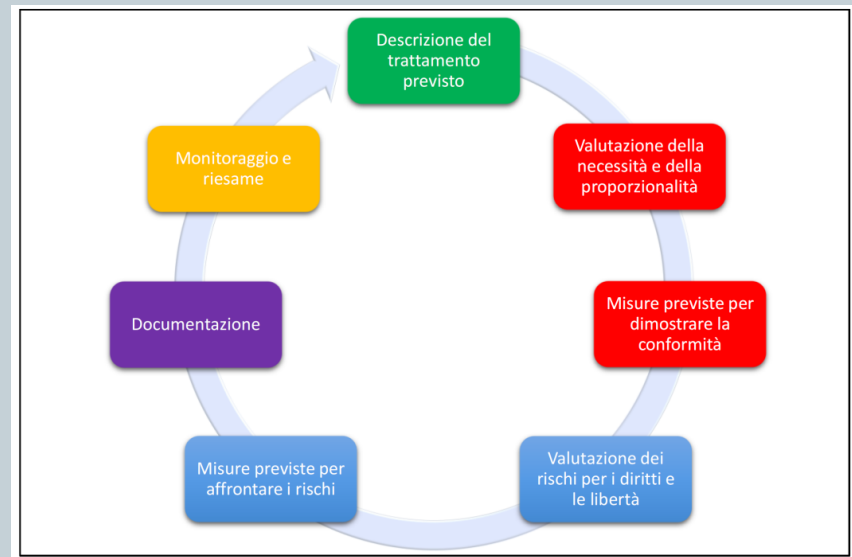
Il nuovo orientamento del Garante_2.

- **FR: Privacy Impact Assessment (PIA), Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), 2015.** <https://www.cnil.fr/fr/node/>

Allegato 2 - Criteri per una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati accettabile

Il WP29 propone i seguenti criteri che i titolari del trattamento possono utilizzare per stabilire se sia richiesta una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati o meno oppure se una metodologia per lo svolgimento di una tale valutazione sia sufficientemente completa per garantire il rispetto del regolamento generale sulla protezione dei dati:

- ☐ **una descrizione sistematica del trattamento è fornita** (articolo 35, paragrafo 7, lettera a):
 - ☐ la natura, l'ambito di applicazione, il contesto e le finalità del trattamento sono presi in considerazione (considerando 90);
 - ☐ vengono registrati i dati personali, i destinatari e il periodo di conservazione dei dati personali;
 - ☐ viene fornita una descrizione funzionale del trattamento;
 - ☐ sono individuate le risorse sulle quali si basano i dati personali (hardware, software, reti, persone, canali cartacei o di trasmissione cartacea);
 - ☐ si tiene conto del rispetto dei codici di condotta approvati (articolo 35, paragrafo 8);
- ☐ **la necessità e la proporzionalità sono valutate** (articolo 35, paragrafo 7, lettera b):
 - ☐ sono state determinate le misure previste per garantire il rispetto del regolamento (articolo 35, paragrafo 7, lettera d) e considerando 90):
 - ☐ misure che contribuiscono alla proporzionalità e alla necessità del trattamento sulla base di:
 - ☐ finalità determinate, esplicite e legittime (articolo 5, paragrafo 1, lettera b);
 - ☐ liceità del trattamento (articolo 6);
 - ☐ dati personali adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario (articolo 5, paragrafo 1, lettera c);
 - ☐ limitazione della conservazione (articolo 5, paragrafo 1, lettera e);
 - ☐ misure che contribuiscono ai diritti degli interessati:
 - ☐ informazioni fornite all'interessato (articoli 12, 13 e 14);
 - ☐ diritto di accesso e portabilità dei dati (articoli 15 e 20);
 - ☐ diritto di rettifica e alla cancellazione (articoli 16, 17 e 19);
 - ☐ diritto di opposizione e di limitazione di trattamento (articoli 18, 19 e 21);
 - ☐ rapporti con i responsabili del trattamento (articolo 28);
 - ☐ garanzie riguardanti trattamenti internazionali (capo V);
 - ☐ consultazione preventiva (articolo 36).
- ☐ **i rischi per i diritti e le libertà degli interessati sono gestiti** (articolo 35, paragrafo 7 lettera c):
 - ☐ l'origine, la natura, la particolarità e la gravità dei rischi (cfr. considerando 84) o, più in particolare, per ciascun rischio (accesso illegittimo, modifica indesiderata e scomparsa dei dati) vengono determinate dalla prospettiva degli interessati:
 - ☐ si considerano le fonti di rischio (considerando 90);
 - ☐ sono individuati gli impatti potenziali per i diritti e le libertà degli interessati in caso di eventi che includono l'accesso illegittimo, la modifica indesiderata e la scomparsa dei dati;
 - ☐ sono individuate minacce che potrebbero determinare un accesso illegittimo, una modifica indesiderata e la scomparsa dei dati;
 - ☐ sono stimate la probabilità e la gravità (considerando 90);
 - ☐ sono determinate le misure previste per gestire tali rischi (articolo 35, paragrafo 7, lettera d) e considerando 90);
- ☐ **le parti interessate sono coinvolte**:
 - ☐ si consulta il responsabile della protezione dei dati (articolo 35, paragrafo 2);
 - ☐ si raccolgono le opinioni degli interessati o dei loro rappresentanti, ove opportuno (articolo 35, paragrafo 9).





- Capo II - LAVORO AGILE
Art. 22 Sicurezza sul lavoro

1. Il datore di lavoro garantisce 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.

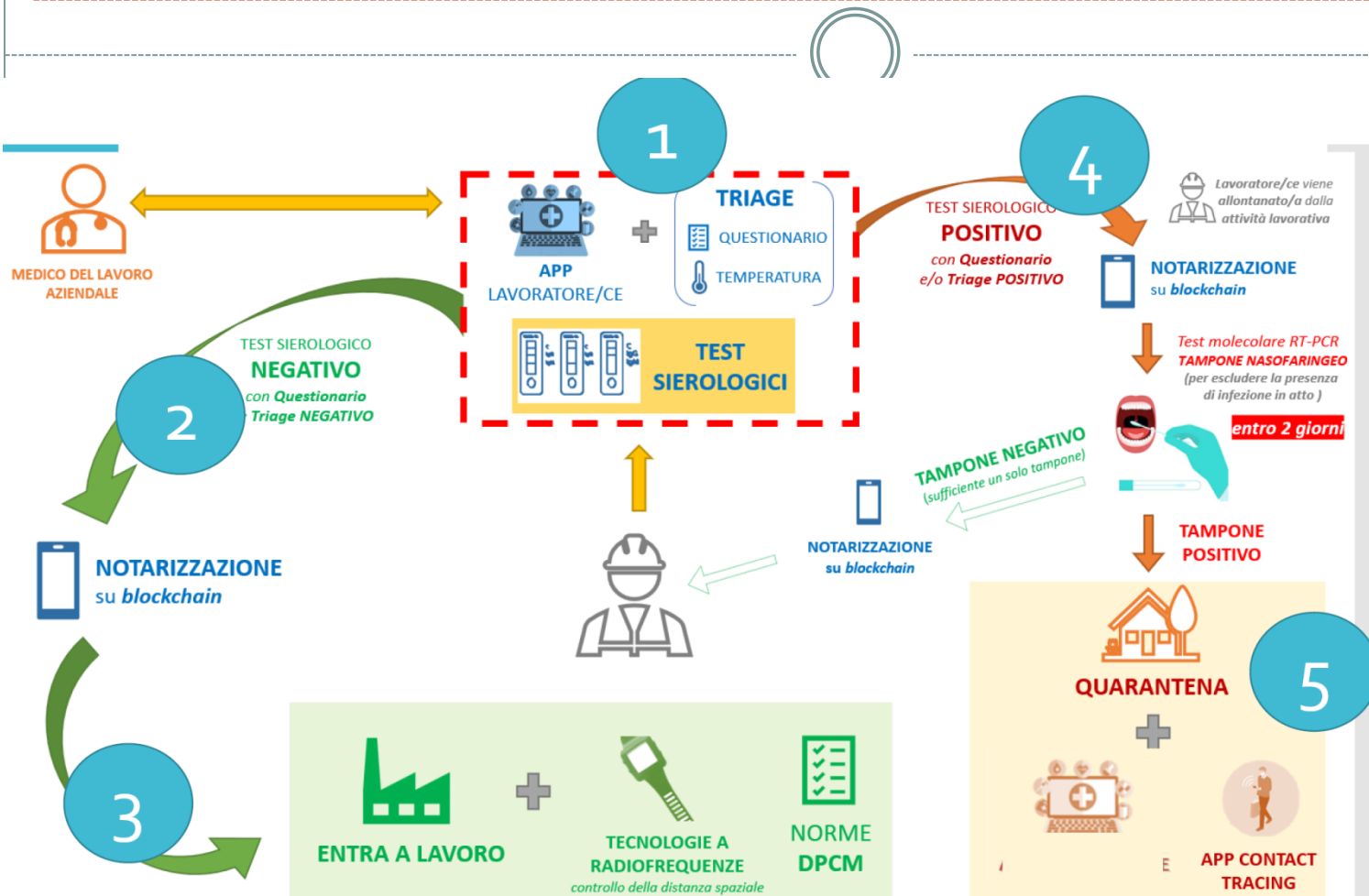
CC Art. 2087. Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

2. 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.

Behavior Based
Safety

Protocolli SSL – COVID-19





- Capo II - LAVORO AGILE

Art. 23 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

2. 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.

3. **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**, nei limiti e alle condizioni di cui al 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, e successive modificazioni, **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.**



INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale

Direzione centrale rapporto assicurativo

Direzione centrale prevenzione

Circolare n. 48

Roma, 2 novembre 2017

Al Dirigente generale vicario

Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali e territoriali

e p.c. a: Organi istituzionali

Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo

Organismo indipendente di valutazione della performance

Comitati consultivi provinciali

Oggetto

Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.



Rammenta l'INAIL che:

- Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, **gli infortuni** occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso **sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.**
- Gli infortuni 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 sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla *necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.*
- Il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.
- In tale quadro, **l'accordo di cui agli articoli 18 e 19** della legge 22 maggio 2017, n. 81, si configura come lo **strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.**
- La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi, nonché in generale a quanto previsto dal citato articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari **specifici accertamenti** finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali.

Istruzioni operative

- I datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio all'esterno dei locali aziendali.

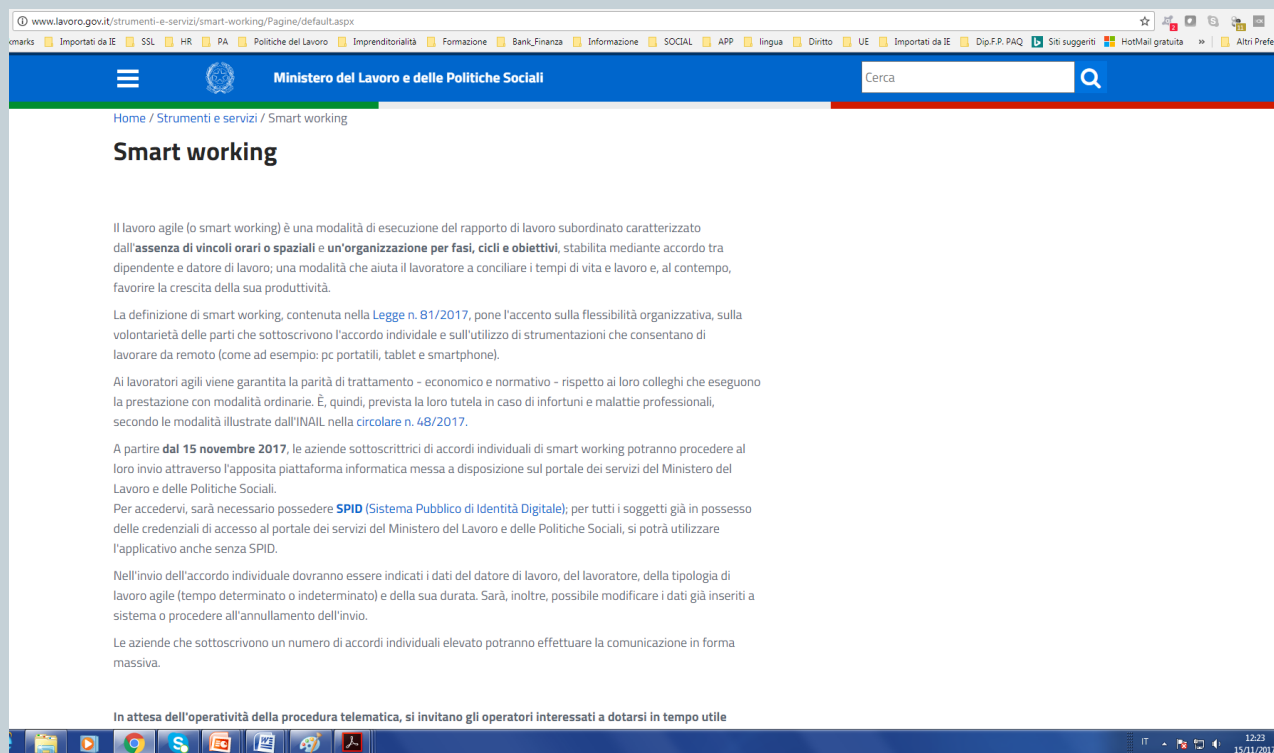


A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un **apposito modello** per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Le informazioni contenute nel modello saranno trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concernente il trasferimento dei dati contenuti nelle predette comunicazioni.

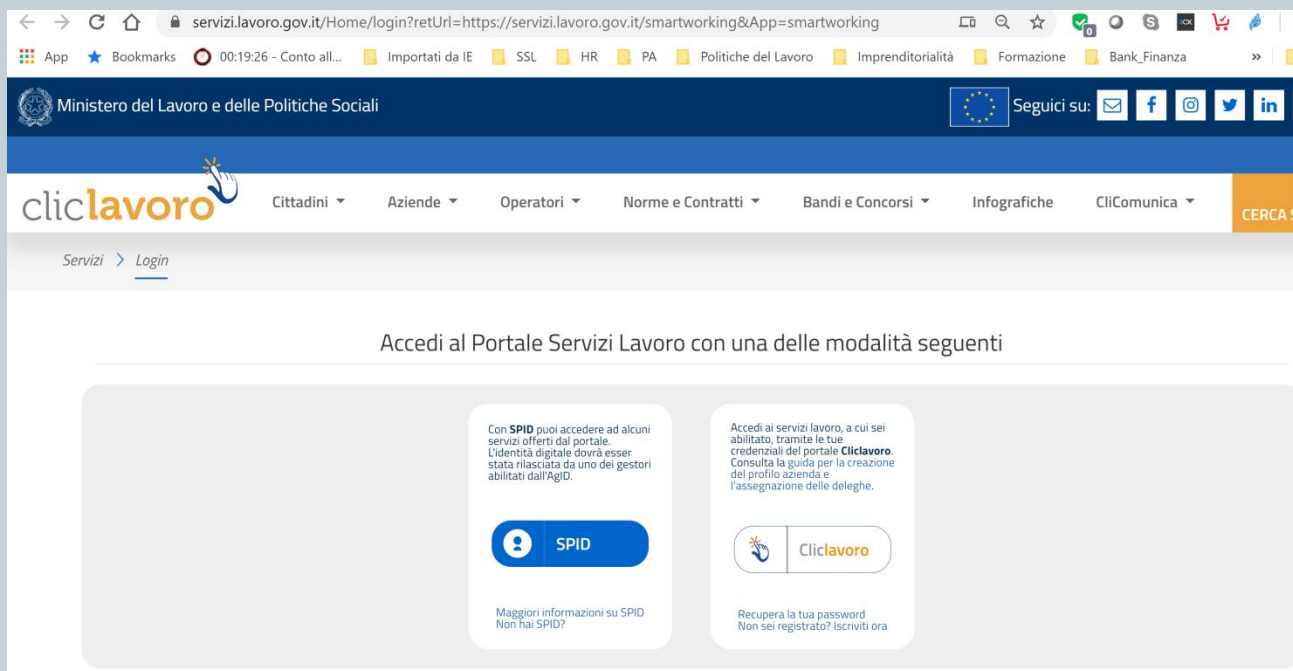
Ciò al fine di realizzare un monitoraggio sulla concreta diffusione di tale modalità lavorativa e sui relativi effetti prodotti sul piano assicurativo, ai fini di un eventuale aggiornamento dei rischi assicurati.

Il tool del Ministero del Lavoro_1



<http://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>

Il tool del Ministero del Lavoro_2



<https://servizi.lavoro.gov.it/Home/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/smartworking&App=smartworking>

Tutto cambia (progressivamente a partire da) il 31 gennaio u.s.

1



Atto
Completo

Avviso di rettifica
Errata corrige

Lavori
Preparatori

Direttive UE
recepite

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI **31 gennaio 2020**

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.
(20A00737) ([GU Serie Generale n.26 del 01-02-2020](#))



- **Vista la dichiarazione di emergenza internazionale di salute pubblica per il coronavirus (PHEIC) dell'Organizzazione mondiale della sanità del 30 gennaio 2020;**
- Viste le raccomandazioni alla comunità internazionale della Organizzazione mondiale della sanità circa la necessità di applicare misure adeguate;
- Considerata l'attuale situazione di diffusa crisi internazionale determinata dalla insorgenza di rischi per la pubblica e privata incolumità connessi ad agenti virali trasmissibili, che stanno interessando anche l'Italia;
- Ritenuto che tale contesto di rischio, soprattutto con riferimento alla necessità di realizzare una compiuta azione di previsione e prevenzione, impone l'assunzione immediata di iniziative di carattere straordinario ed urgente, per fronteggiare adeguatamente possibili situazioni di pregiudizio per la collettività presente sul territorio nazionale;



Delibera:

1) In considerazione di quanto esposto in premessa, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 1, lettera c), e dell'articolo 24, comma 1, del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1,

è dichiarato, per 6 mesi dalla data del presente provvedimento, lo stato di emergenza

in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

Luglio 2020

Tutto cambia il 31 gennaio u.s.

4



The screenshot displays the official website of the Italian Republic, specifically the 'GAZZETTA UFFICIALE' section. The header features the title 'GAZZETTA UFFICIALE' in large, bold, serif font, with 'DELLA REPUBBLICA ITALIANA' in smaller text below it. To the right of the title is a small Italian coat of arms and a 'HOME' link. Below the header, there is a navigation bar with a 'Torna alle aree tematiche' link. The main content area is titled 'Raccolta degli atti recanti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19'. Below this title, there are four blue rectangular buttons, each representing a different government entity and its collection of acts: 'Governo', 'Dipartimento della Protezione Civile', 'Ministero della Salute', and 'Ministero dell'Economia e delle Finanze'. Each button also includes a sub-label indicating the type of collection (e.g., 'Raccolta degli atti emanati dal Governo').

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

HOME

TORNA ALLE AREE TEMATICHE

SCHEDA INFORMATIVA HELP

Raccolta degli atti recanti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Governo
Raccolta degli atti emanati dal Governo

Dipartimento della Protezione Civile
Raccolta degli atti emanati dal Dipartimento della Protezione Civile

Ministero della Salute
Raccolta degli atti emanati dal Ministero della Salute

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Raccolta degli atti emanati da altri Ministeri

<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglioArea/12>



DIRETTIVA 1.2020 DEL 25.02.2020 DELLA MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE -
<http://www.funziopubblica.gov.it/articolo/dipartimento/26-02-2020/direttiva-n1-del-2020>
le amministrazioni ..., nell'esercizio dei poteri datoriali, privilegiano modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia. **Le amministrazioni sono invitate, altresì, a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.**





[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 marzo 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. \(20A01381\) \(GU n.52 del 1-3-2020\)](#)

[DECRETO-LEGGE 2 marzo 2020, n. 9 Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. \(20G00026\) \(GU n.53 del 2-3-2020\)](#)

Art. 18

Misure di ausilio allo svolgimento del lavoro agile da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli organismi di diritto pubblico

1. Allo scopo di agevolare l'applicazione del lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81, quale ulteriore misura per contrastare e contenere l'imprevedibile emergenza epidemiologica, i quantitativi massimi delle vigenti convenzioni-quadro di Consip S.p.A.

...

5. All'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, le parole "per la sperimentazione" sono soppresse.

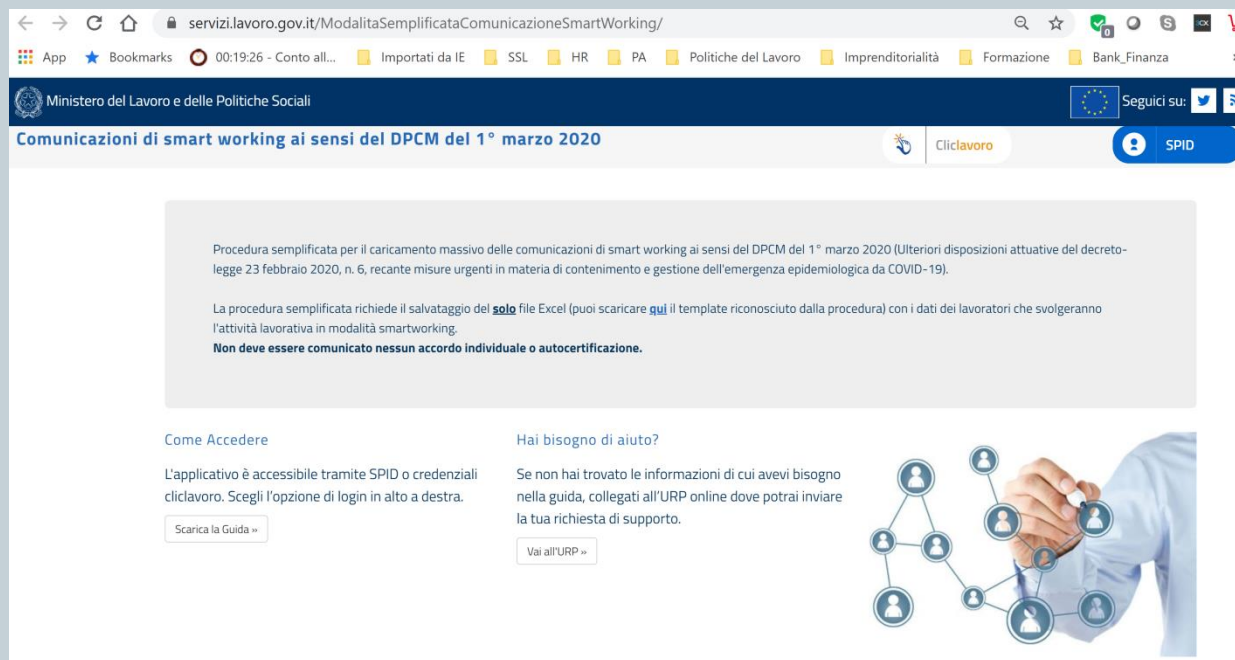


COMUNICATO

Manca conversione del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante: «Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.», del decreto-legge 8 marzo 2020, n. 11, recante: «Misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria.» e del decreto-legge 9 marzo 2020, n. 14, recante: «Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19.», (20A02431) (GU Serie Generale n.112 del 02-05-2020)

Tutto cambia il 31 gennaio u.s.

6 bis



The screenshot shows a web browser window with the URL servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/. The page header includes the logo of the Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali and a navigation bar with various service categories. The main content area is titled "Comunicazioni di smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020". It contains a large text box explaining the simplified procedure for reporting smart working arrangements, mentioning the DPCM of March 1, 2020, and the requirement to save a specific Excel file. Below this, there are two columns of information: "Come Accedere" (How to Access) and "Hai bisogno di aiuto?" (Do you need help?). The "Come Accedere" section states that the application is accessible via SPID or credentials and provides a "Scarica la Guida" (Download the Guide) button. The "Hai bisogno di aiuto?" section provides instructions on how to find support and includes a "Vai all'URP" (Go to the URP) button. To the right of the text, there is an illustration of a hand pointing to a network diagram with circular nodes.

servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Comunicazioni di smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020

Procedura semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020 (Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19).

La procedura semplificata richiede il salvataggio del **solo** file Excel (puoi scaricare [qui](#) il template riconosciuto dalla procedura) con i dati dei lavoratori che svolgeranno l'attività lavorativa in modalità smartworking.

Non deve essere comunicato nessun accordo individuale o autocertificazione.

Come Accedere

L'applicativo è accessibile tramite SPID o credenziali cliclavoro. Scegli l'opzione di login in alto a destra.

[Scarica la Guida »](#)

Hai bisogno di aiuto?

Se non hai trovato le informazioni di cui avevi bisogno nella guida, collegati all'URP online dove potrai inviare la tua richiesta di supporto.

[Vai all'URP »](#)

<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/>

Tutto cambia il 31 gennaio u.s.

6 ter



Datore di lavoro		Lavoratore				Rapporto di Lavoro		Periodo lavoro agile	
Codice Fiscale	Codice Fiscale	Cognome	Nome	Data nascita (formato GG/MM/AAAA)	Comune o stato straniero di nascita (Codice Catastale, es. Roma: H501)	PAT	Voce di tariffa INAIL	Data inizio (formato GG/MM/AAAA)	Data fine (formato GG/MM/AAAA)

<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/TemplateXLS/Modello-elenco-lavoratori.xlsx>



[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 marzo 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale. \(20A01475\) \(GU n.55 del 4-3-2020\)](#)

CIRCOLARE 1.2020 DEL 04/03/2020 DELLA MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2020/circolare-n1-del-2020>

si evidenzia l'importanza:

del 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**;

...

BYOD

del 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;

dell'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**.



Tutto cambia il 31 gennaio u.s. 7 bis_1



DECRETO LEGISLATIVO 7 marzo 2005, n. 82

Sezione III

Organizzazione delle pubbliche amministrazioni Rapporti fra Stato,
Regioni e autonomie locali

- Art. 12 Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa

((3-bis. I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, favoriscono l'uso da parte dei lavoratori di dispositivi elettronici personali o, se di proprietà dei predetti soggetti, personalizzabili, al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa, nel rispetto delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo.))

Modello **BYOD**
Bring Your Own Device

Tutto cambia il 31 gennaio u.s. 7 bis_2



- **DL 76.2020 Capo II - Norme generali per lo sviluppo dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni e l'utilizzo del digitale nell'azione amministrativa**
- **Art. 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**

1. Al fine di semplificare e favorire l'offerta dei servizi in rete della pubblica amministrazione, **il lavoro agile** e l'uso delle tecnologie digitali, nonché il coordinamento dell'azione di attuazione della strategia digitale, al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 12:

1) al comma 3-bis, dopo il primo periodo é aggiunto il seguente: "**In caso di uso di dispositivi elettronici personali, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali, adottano ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione delle informazioni e dei dati, tenendo conto delle migliori pratiche e degli standard nazionali, europei e internazionali per la protezione delle proprie reti, nonché promuovendo la consapevolezza dei lavoratori sull'uso sicuro dei dispositivi, anche attraverso la diffusione di apposite linee guida, e disciplinando, tra l'altro l'uso di webcam e microfoni.**";

2) dopo il comma 3-bis é aggiunto il seguente: "3-ter. **Al fine di agevolare la diffusione del lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), acquistano beni e progettano e sviluppano i sistemi informativi e i 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, assicurando un adeguato livello di sicurezza informatica, in linea con le migliori pratiche e gli standard nazionali ed internazionali per la protezione delle proprie reti, nonché promuovendo 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.**";

Tutto cambia il 31 gennaio u.s.

7 ter



	A	B	C	D	E	F	G	H
1		Attività						
2	Giorno	DD Lavorate	Mandati emessi	DD Restituite	Note elaborate	Altro (indicare)		
3	11/03/2020							
4	12/03/2020							
5	13/03/2020							
6	14/03/2020							
7	15/03/2020							
8	16/03/2020							
9	17/03/2020							
10	18/03/2020							
11	19/03/2020							
12	20/03/2020							
13	21/03/2020							
14	22/03/2020							
15	23/03/2020							
16	24/03/2020							
17	25/03/2020							
18	26/03/2020							
19	27/03/2020							
20	28/03/2020							

f.pellecchia:
Assistenza su applicativi governativi (PCC) e dell'Ente (FattPA), rendicontazione Prog. PFPA, ...



Supervisor



Supervisor
Web Application



Ethereum DLT

In vista del post emergenza



Sul finire del periodo dichiarato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili qual è lo scenario di riferimento?

Quali sono le disposizioni vigenti?

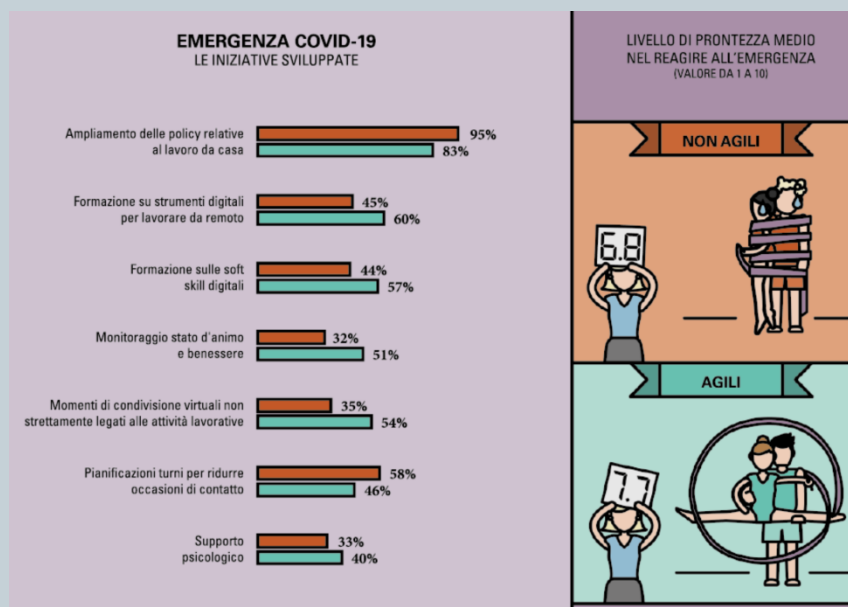
Cosa ci dobbiamo aspettare?

Cosa possiamo mettere a valore?

...?

Diffusione SW emergenziale e di forme di empowerment

#	REGIONI	LAVORO AGILE	TELELAVORO	TOTALE PERSONALE	
1	Abruzzo	1415	-	1415	100%
2	Basilicata	711	-	1253	56,7,9%
3	Provincia autonoma di Bolzano	2800	-	3845	72,8%
4	Calabria	944	-	2050	46%
5	Campania	2883	-	4118	70%
6	Emilia Romagna	2235	461	3420	78,8%
7	Friuli Venezia Giulia	2140	34	3680	59,7%
8	Lazio	4340	-	4493	96,6%
9	Liguria	1010	-	1281	78,8%
10	Lombardia	2886	101	3034	98,4%
11	Marche	1726	10	2079	83,5%
12	Molise	395	-	622	63,5%
13	Piemonte	1973	305	2954	77,1%
14	Puglia	2291	-	2934	78,1%
15	Sardegna	2005	-	2547	78,7%
16	Sicilia	7800	-	13000	60,0%
17	Toscana	2870	352	3412	94,4%
18	Provincia Autonoma di Trento	3305	-	3487	94,8%
19	Umbria	680	-	1106	61,5%
20	Valle d'Aosta	1527	23	2450	63,3%
21	Veneto	1428	-	2749	51,9%



<http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/monitoraggio-lavoro-agile>

Il DL 83.2020

- DECRETO-LEGGE 30 luglio 2020, n. 83

Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020.

3. I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1 sono prorogati al 15 ottobre 2020, salvo quanto previsto al n. 32 dell'allegato medesimo, e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente.

4. I termini previsti da disposizioni legislative diverse da quelle individuate nell'allegato 1, connessi o correlati alla cessazione dello stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, non sono modificati a seguito della proroga del predetto stato di emergenza, deliberata dal Consiglio dei ministri il 29 luglio 2020, e la loro scadenza resta riferita al 31 luglio 2020.

32 | Articolo 90, commi 1, secondo periodo, 3 e 4, del decreto-legge
| 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla
| legge 17 luglio 2020, n.77. L'articolo 90, comma 1, primo
| periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito,
| con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n.77, e'
| prorogato fino al 14 settembre 2020

14 | Articolo 39 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito,
| con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

DL 18.2020 Conv. con Modif. con L.27.2020 novellato dal D.L.34.2020 e sua L. di Conv. 77.2020

Art. 39



(Disposizioni in materia di lavoro agile)

1. ((Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19)), i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate

<https://www.normattiva.it/do/atto/export>

f.pellecchia ago 2

Rispondi



Prorogato al 15.10.2020

Aggiungi una risposta...

48/159

2/8/2020

*** NORMATTIVA - Stampa ***

patologie con ridotta capacità lavorativa e' riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

((2-bis. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse)).

DL 18.2020 Conv. con Modif. con L.27.2020 novellato dal D.L.34.2020 e sua L. di Conv. 77.2020

Art. 87

(Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)

1. Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, e' equiparato al periodo di ricovero ospedaliero. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile e' la modalita' ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:

a) limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attivita' che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza;

b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile puo' essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilita' del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali

f.pellecchia 06:28

Rispondi



Termine di efficacia 15.9.2020 - Cfr. art. 263, c. 1, ultimo periodo, D.L. 34.2020, conv. L. 77.2020

Aggiungi una risposta...

D.L.34.2020 Conv. con Modif. con L. 77.2020



Art. 90



Lavoro agile

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione

//www.normattiva.it/do/atto/export

110/309

020

*** NORMATTIVA - Stampa ***

dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione fino alla cessazione dello stato di emergenza

f.pellecchia 18:07

[Rispondi](#)

Art. 1, c. 1, primo periodo - Prorogato al 14.9.2020

Aggiungi una risposta...

D.L.34.2020 Conv. con Modif. con L. 77.2020

prestazione.  (Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalita' agile e' riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'eta' o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilita' che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosita' accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalita' sia  compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa))

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile puo' essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilita' del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalita' agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile *((nel sito internet))* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, 

f.pellecchia ago 2

[Rispondi](#)

Art. 1, c. 1, secondo periodo - Proroga al 15.10.2020

Aggiungi una risposta...



- Art. 263 (Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile)
- ((1. **Al fine di assicurare la continuita' 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'operativita' di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attivita' 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 flessibilita' dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalita' 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 attivita' che possono essere svolte in tale modalita'**. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o piu' decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalita' organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilita' 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)).

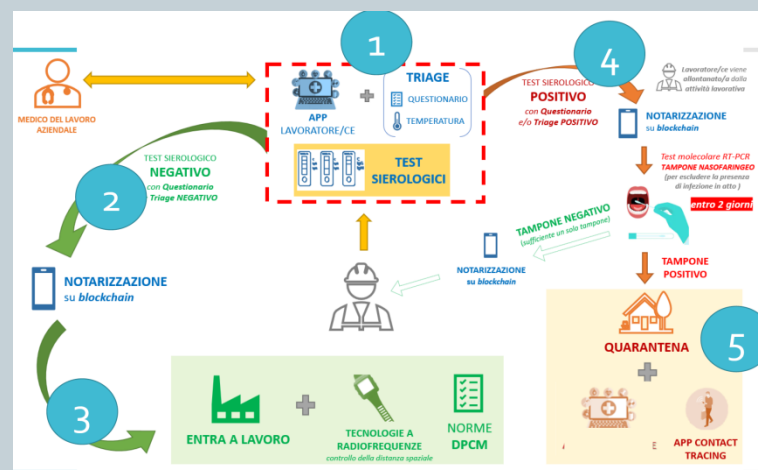
modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza



**Ocdpc n.658 del
29 marzo 2020
Solidarietà alimentare**



- Art. 263 (Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile)
- 2. Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di **tutela della salute** adottate dalle competenti autorità'.
- **Protocollo quadro “Rientro in sicurezza” Ministro per la Pubblica Amministrazione – Organizzazioni sindacali**
Roma 24 luglio 2020



Art.2087 CC. Tutela delle condizioni di lavoro



- **L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.**
- La Corte di Cassazione ha recentemente ribadito che *l'articolo 2087 cod. civ. non configura, infatti, un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore.*
- *Né può desumersi dall'indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a "rischio zero", quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un'attrezzatura non sia eliminabile, neanche potendosi ragionevolmente pretendere l'adozione di strumenti atti a fronteggiare qualsiasi evenienza che sia fonte di pericolo per l'integrità psico-fisica del lavoratore, ciò in quanto, ove applicabile, avrebbe come conseguenza l'ascrivibilità al datore di lavoro di qualunque evento lesivo, pur se imprevedibile ed inevitabile [...]; non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è **necessario**, piuttosto, **che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto** (Cass. n.3282/2020).*

protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n.33

- **Circolare INAIL 22.2020** Il rispetto delle misure di contenimento, se sufficiente a escludere la responsabilità civile del datore di lavoro, non è certo bastevole per invocare la mancata tutela infortunistica nei casi di contagio da Sars-Cov-2, non essendo possibile pretendere negli ambienti di lavoro il *rischio zero*. Circostanza questa che ancora una volta porta a sottolineare l'indipendenza logico-giuridica del piano assicurativo da quello giudiziario... **In assenza di una comprovata violazione, da parte del datore di lavoro, pertanto, delle misure di contenimento del rischio di contagio di cui ai protocolli o alle linee guida** di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n.33, **sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro.**

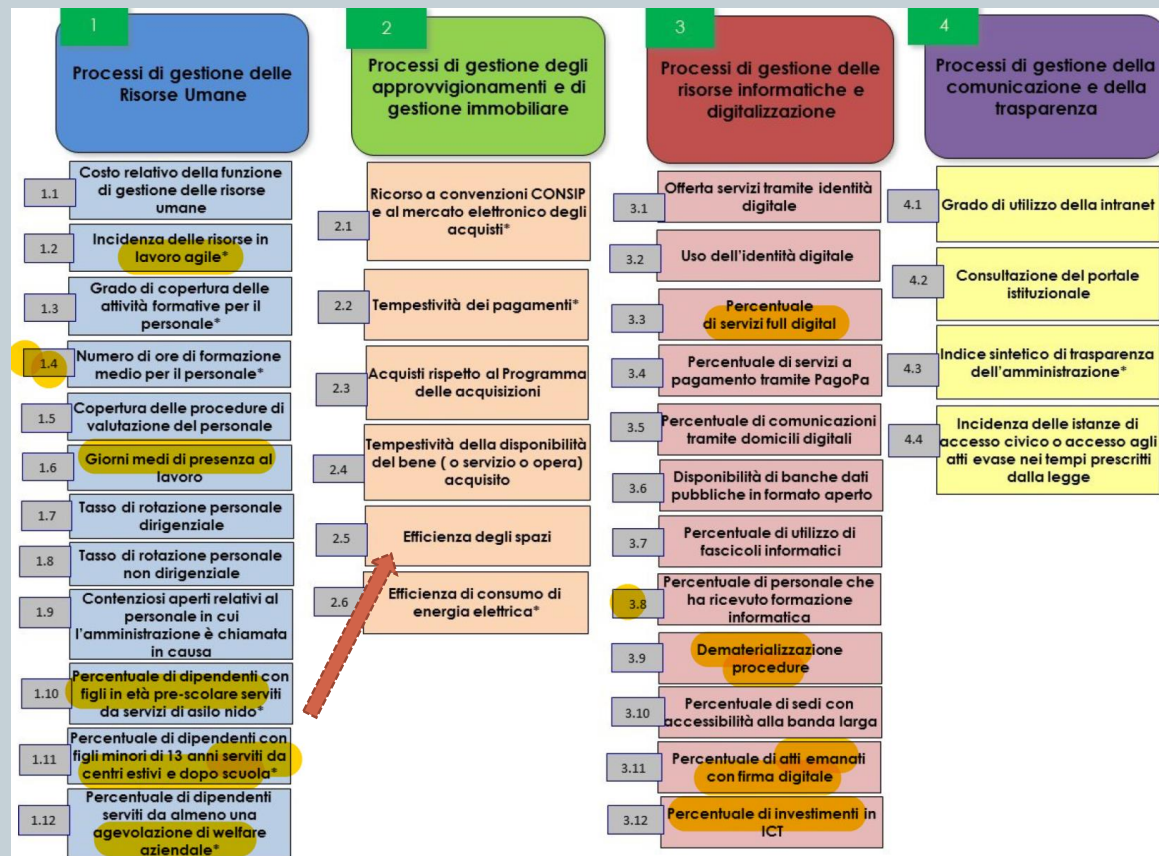
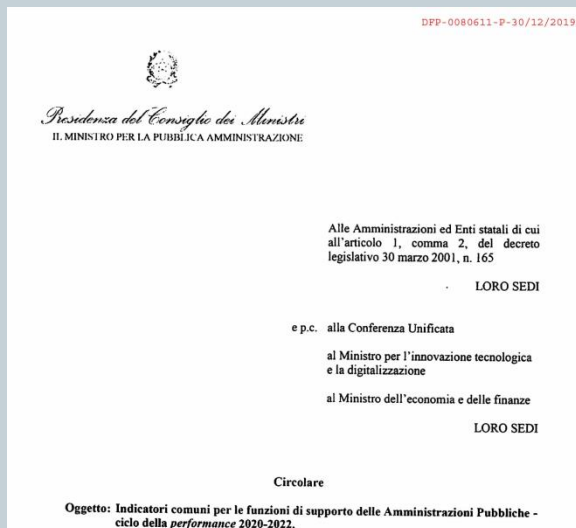


- Art. 263 (Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile)
- 3. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano **adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza**. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo e' valutata ai fini della performance.
- 4. La presenza dei lavoratori negli uffici all'**estero** di pubbliche amministrazioni, comunque denominati, e' consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali per il contenimento della diffusione del Covid-19, fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.
(4-bis. **All'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sono apportate le seguenti modificazioni:**



- Art. 263 (Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile) ((4-bis. All'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sono apportate le seguenti modificazioni:
- *Entro il 31 gennaio 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 POLA **individua le modalita' attuative del lavoro agile** prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile, che almeno il **60 per cento** dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' 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 **qualita' 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 almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.** Il raggiungimento delle predette percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica*

Rememberance e review dei tool_1



Circ. 2.2019 DFP

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Circolare_30-12-19-Indicatori_comuni_per_funzioni_di_supporto_delle_PA_Ciclo_performance_2020-2022.pdf

KPI&DLT

https://www.youtube.com/watch?time_continue=328&v=LWyW7-YaNu8&feature=emb_logo
FPA 2020

Rememberance e review dei tool_2



g) **dimensioni della qualità**: la qualità effettiva dei servizi è rappresentata ricorrendo a molteplici dimensioni. Ai fini della definizione degli standard di qualità ne sono individuate quattro ritenute essenziali: **accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia**. Oltre queste i soggetti erogatori dei servizi possono individuare ulteriori dimensioni, che contribuiscano a rappresentare in modo più completo la qualità effettiva dello specifico servizio erogato. Ogni dimensione è misurata attraverso gli indicatori;

Tabella 2 – Possibili dimensioni aggiuntive della qualità

Dimensioni della Qualità	Definizione
Continuità	Capacità di garantire l'erogazione del servizio in maniera continua, regolare e senza interruzioni in un determinato intervallo di tempo; generalmente si misura come la percentuale del tempo complessivo nella quale è effettivamente possibile usufruire del servizio. Si tratta di una caratteristica molto importante per quei servizi che devono essere erogati con continuità. Nell'ambito di questa dimensione, gli indicatori devono essere definiti in termini di impegno a garantire la fruibilità del servizio per un numero minimo di giorni dell'anno, ore del giorno o periodi dell'anno, che assicuri, di fatto, la massima copertura possibile; devono, inoltre, essere introdotte misure volte a ridurre il disagio derivante dai casi di funzionamento irregolare o di interruzione del servizio.
Elasticità	Capacità del servizio erogato di adeguarsi al variare del volume di servizio richiesto dai clienti/utenti.
Flessibilità	Capacità del servizio erogato di adeguarsi al variare delle specifiche richieste degli utenti.
Equità	Capacità del servizio di assicurare un trattamento paritario a tutti i possibili utenti che tenga conto delle differenze che possono esistere fra le diverse tipologie di interlocutori.
Efficienza	Capacità di erogare il servizio ottimizzando il consumo di risorse.
Empatia	Capacità dell'amministrazione, e, specificamente, dell'interfaccia con cui interagisce l'utente, di fornire un servizio personalizzato capace di andare incontro ai reali bisogni del singolo, nella sua specificità e individualità.

Del . CiVIT 88.2010 e

3.2012



<https://io.italia.it/>

Rememberance e review dei tool_3



Indicatori di efficacia

Gli indicatori di efficacia esprimono l'adeguatezza dell'*output* erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi che qualitativi.

Efficacia quantitativa:

- quantità erogata: esprime la quantità erogata di *output* (n. servizi o prodotti) e può essere accresciuta tramite iniziative di incremento dei servizi⁷ (ad esempio la disponibilità di certificazioni online);
- quantità fruita: esprime la quantità dei destinatari diretti degli *output* (n. fruitori) e può essere accresciuta tramite iniziative di allargamento del numero dei beneficiari dei servizi. Il numero dei fruitori effettivi può anche essere rapportato al numero dei fruitori potenziali (ad esempio il numero di bambini vaccinati rispetto al numero di bambini da vaccinare).

Efficacia qualitativa:

- qualità erogata: esprime la qualità erogata degli *output*, attraverso parametri oggettivi, (ad esempio il tempo di pagamento ai fornitori) secondo la prospettiva dell'amministrazione, e può essere migliorata tramite iniziative d'innalzamento e di presidio degli standard dei servizi;
- qualità percepita: esprime la qualità percepita degli *output*, secondo la prospettiva dei fruitori (livello di soddisfazione dei fruitori); ad esempio la soddisfazione rispetto alla connessione intermodale per i trasporti locali; anche qui la qualità può essere accresciuta tramite iniziative d'innalzamento e di presidio degli standard dei servizi.

L.G. 1 e 2 2017 DFP

La fase di valutazione si conclude, quindi, con la formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio (sulla base di metriche predefinite), che potranno essere utilizzati per diverse finalità, fra le quali si ricordano, a titolo di esempio non esaustivo:

- il miglioramento organizzativo;
- la ridefinizione degli obiettivi dell'amministrazione;
- la valorizzazione delle risorse umane, anche attraverso gli strumenti di riconoscimento del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa previsti dalla normativa vigente.

Rememberance e review dei tool_4



03. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

03.1 - Tasso di occupazione (20-64 anni) [P]

Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.

03.2 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro [P]

Percentuale di disoccupati di 15-74 anni + forze di lavoro potenziali di 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare sul totale delle forze di lavoro 15-74 anni + forze di lavoro potenziali 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.

03.3 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili [R]

Percentuale di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori coordinati e continuativi o a progetto + prestatori d'opera

In parentesi, accanto al nome dell'indicatore, è riportato il massimo dettaglio territoriale pubblicato:

[R] = regionale; [P] = provinciale; [C] = Comuni capoluogo di provincia.

5

Cfr. L. 163.2016

Indicatori del Benessere Equo e Sostenibile



Rememberance e review dei tool_5



Rememberance e review dei tool_6



G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

Allegato "A" – Indagini sul personale dipendente

Pagina 5 di 9

Questionario
Benessere Organizzativo

[illegible]

Nuovi *tool* predisposti nell'ambito di programmi governativi - RiformAttiva



I tools

		Legenda Forte correlazione Media correlazione Bassa correlazione Correlazione assente								OUT				
Missioni	Obiettivi di mandato	Obiettivi Strategici	CONNESSIONI URBANE				SPIRITO INNOVATIVO							
			Qualità dei servizi pubblici	Trasparenza e partecipazione	Connettività sociale	Infrastrutture a rete	Propensione all'innovazione	Qualificazione del capitale umano	Attrattività turistica e culturale					
			OUTCOME (CATEGORIE DI IMPATTO)											
Missioni	Obiettivi di mandato	Obiettivi Strategici	NOVATIVO		QUALITA' DELLA VITA E BENESSERE									
			Attrattività turistica e culturale	Creatività urbana	Salute	Conciliazione dei tempi di vita e lavoro	Benessere economico	Benessere soggettivo						
Missioni	Obiettivi di mandato	Obiettivi Strategici	AMBIENTE URBANO											
			Mobilità sostenibile	Efficienza Energetica	Uso razionale territorio	Risorse naturali								



- Art. 263 (Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile) ((4-bis. All'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sono apportate le seguenti modificazioni:
- *Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **possono essere definiti**, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni; **ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione** dei commi 1 e 2 del presente articolo e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, **nonche' regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.***
- *3-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La partecipazione all'Osservatorio non comporta la corresponsione di emolumenti, compensi, indennita' o rimborsi di spese comunque denominati".*

Direttiva FP 3.2020



- Direttiva FP 3.2020
- **Alla luce delle misure necessarie ad assicurare la ripresa, ... le pubbliche amministrazioni, per quanto di competenza, ricevono e danno seguito alle istanze e alle segnalazioni dei privati.**
- **Ove le fasi di riapertura dei settori e delle attività economiche** – anche nei termini che saranno definiti con le prossime misure – **renderanno necessario un ripensamento delle modalità organizzative e gestionali al fine di potenziare il ruolo propulsivo delle amministrazioni, sarà cura delle stesse assicurarne la compatibilità con la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.** Le pubbliche amministrazioni dovranno essere in grado di **definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili**, tali da assicurare che il supporto alla progressiva ripresa delle attività sia adeguato e costante tale da ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti.
- La sfida che dovranno affrontare le amministrazioni è rappresentata dalla necessità di mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale, al fine di rendere il **lavoro agile lo strumento primario nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.**
- Nell'ottica di accelerare l'innovazione organizzativa come presupposto per incrementare il ricorso al lavoro agile nella fase successiva all'emergenza, ciascuna amministrazione è chiamata ad:
 - implementare azioni di **analisi organizzativa**;
 - effettuare azioni di **monitoraggio** e di **semplificazione delle procedure**;
 - **investire** nelle **tecnologie** informative;
 - sviluppare **competenze** adeguate (cfr. art. 263, c. 3, D.L. 34.2020).
- In sintesi, la sfida che dovranno affrontare le amministrazioni è rappresentata dalla necessità di **mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale**, al fine di **rendere il lavoro agile lo strumento primario nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.**

[illegible]

Autorità Nazionale Anticorruzione

Come già chiarito nelle presenti Linee guida (cfr. § 3, *Finalità e natura dei codici*), il ruolo attribuito dal legislatore ai codici di amministrazione è quello di integrare e specificare i doveri individuati dal codice nazionale, con riferimento alla propria amministrazione. Con i doveri integrativi si persegue l'obiettivo di completare il quadro dei precetti, allo scopo di meglio conseguire gli obiettivi; con i doveri specificativi, invece, si traducono le prescrizioni generiche in prescrizioni specifiche.

Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche. Delibera ANAC n. 177, 19.2.2020

Monitoraggio e semplificazione delle procedure



Fonte di ispirazione potrebbe essere il modello delle **5 R** di Jones e Thompson proprio del **NPM** di seconda generazione:

1. **RISTRUTTURAZIONE:** eliminare tutto ciò che è già presente nell'organizzazione ma non contribuisce a creare valore nel bene o nel servizio prodotto;
2. **RIPROGETTAZIONE:** non intervenire su ciò che è già esistente con soluzioni tampone, bensì implementare soluzioni ex novo per migliorare la qualità delle performance e così ridurre i costi ed aumentare la soddisfazione dell'utente;
3. **REINVENTARE:** sviluppare nuovi strumenti come ad esempio le survey ed i modelli partecipativi;
4. **RIALLINEAMENTO:** significa allineare ed armonizzare la struttura organizzativa alla strategia adottata, in modo da motivare il personale e il management;
5. **RIPENSARE:** misurare la performance erogata e valutarne i feedback, per costruire una organizzazione che apprende dalle proprie attività e in grado di adattarsi.

S <i>Strengths</i>	W <i>Weaknesses</i>	Analisi		Interna	
O <i>Opportunities</i>	T <i>Threats</i>	Forze		Debolezze	
Analisi	Opportunità	Strategie Sviluppare metodologie in grado di sfruttare i punti di forza dell'Ente.	S-O: nuove	Strategie Eliminare, o almeno attenuare, le debolezze per attivare opportunità.	W-O: muove
Esterna	Minacce	Strategie Sfruttare i punti di forza per difendersi dalle esternalità negative.	S-T: forza dalle	Strategie Individuare piani di difesa per evitare che le minacce (esterne, ma a volte anche quelle interne) acuiscono i punti di debolezza.	W-T:

Soluzione utile sia in caso di programmazione che di revisione

SWOT



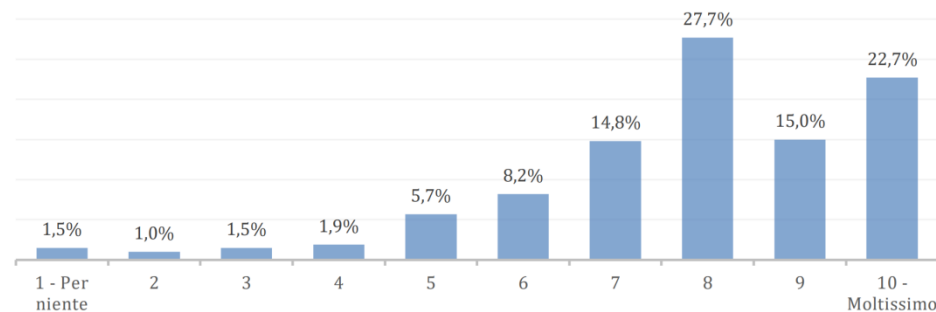
- Indagine FPA 2020

Tab. 13 - Difficoltà. Quali tra questi aspetti ti sembrano maggiormente negativi nell'esperienza, seppur in una fase così difficile, che stai facendo dello smart working (% sul totale)

	% sul totale
Non riesco a mantenere delle relazioni sociali con i miei colleghi	35,9
Mi sento isolato dal contesto lavorativo del mio ente/azienda	27,9
È difficile conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative	22,3
Ho limiti tecnologici dovuti alla qualità della connessione internet	21,8
Ho difficoltà tecnologiche dovute alla non appropriatezza delle attrezzature (PC, tablet, ecc.)	19,3
Credo che ci siano molti colleghi che se ne stanno approfittando	18,8
Le indicazioni ricevute rispetto agli obiettivi di lavoro non sono chiare	15,9
Il mio lavoro è sottoposto a un maggior controllo	8,8

Fonte: Indagine FPA "Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

Quanto ritieni che l'esperienza di gestione delle tue attività lavorative fatta nelle ultime settimane di full Smart Working potrà risultare preziosa una volta tornati alla normalità?



Fonte: Indagine FPA "Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

SWOT



Tab. 14 - Aspetti positivi. Quali tra questi aspetti ti sembrano maggiormente positivi nell'esperienza, seppur in una fase così difficile, che stai facendo dello smart working (% sul totale)

Mi permette di organizzare e programmare meglio il mio lavoro	69,5
Mi permette di avere più tempo da dedicare a me e alla mia famiglia	45,7
Lavoro in un clima di maggior fiducia e responsabilizzazione	34,9
È un modo di lavorare più stimolante	24,5
Le strategie e gli obiettivi di lavoro sono definite con maggiore chiarezza	11,1
Sono sottoposto a un minore controllo	2,6

Fonte: Indagine FPA "Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

Tab. 15 - Rispetto alla tua esperienza lavorativa delle ultime settimane in Smart Working, ritieni che il lavoro da remoto abbia assicurato la continuità nello svolgimento delle tue attività lavorative? (val%)

Sì sono riuscito a svolgere tutte le attività da remoto	73,8
Sì, tuttavia non ho potuto svolgere tutte le attività da remoto	24,0
No, non sono stato in grado di svolgere la maggior parte delle mie attività	2,2
Totale	100,0

Fonte: Indagine FPA "Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

Tab. 16 - Come valuti la tua efficacia lavorativa in queste settimane di full Smart Working "forzato" rispetto a prima? (val%)

Migliorata	41,3
decisamente migliorata	15,0
migliorata	26,3
Praticamente analoga	40,9
Peggiorata	17,8
molto peggiorata	1,8
un po' peggiorata	16,0
Totale	100,0

Fonte: Indagine FPA "Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

SWOT



Tab. 17 - Come valuti l'interazione con il tuo responsabile e i tuoi colleghi in queste settimane di full Smart Working "forzato" rispetto a prima? (val%)

Migliorata	20,0
decisamente migliorata	4,2
migliorata	15,8
Praticamente analoga	52,7
Peggiorata	27,3
molto peggiorata	4,1
un po' peggiorata	23,2
Totale	100,0

Fonte: Indagine FPA "Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

I dipendenti della PA sono pronti: il 93,6% vorrebbe continuare a lavorare in smart working una volta tornati alla normalità. Ma per la maggior parte di loro (il 66%) il lavoro da casa non deve essere full time, ma deve essere integrato con dei rientri in ufficio organizzati e funzionali.

Tab. 18 - Una volta tornati alla normalità (riapertura delle scuole, libertà di movimento, ecc.) se ti venisse offerta la possibilità di continuare a lavorare in smart working per tutto il prossimo anno accetteresti?

	val. %	v.a.
No	6,4	255
Sì, full time	27,6	1.084
Sì, parzialmente	66,0	2.594
Totale	100,0	3.933

"Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

Tab. 19 - Sulla base di questo periodo di sperimentazione dello smart working "forzato", a tuo parere, quali dei seguenti fattori è più importante per far in modo che questa modalità di lavoro possa essere utilizzata in maniera ottimale e ordinaria

	% sul totale dei rispondenti
Ripensamento dei processi di lavoro	57,0
Definizione puntuale di obiettivi e risultati individuali	36,6
Formazione specifica sull'uso delle tecnologie e degli strumenti di comunicazione	31,6
Maggiore fiducia da parte dell'azienda/ente e dei suoi vertici	22,9
Definizione di nuove procedure	21,4
Maggior collaborazione tra colleghi	10,2
Altro	4,5

Fonte: Indagine FPA "Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza", maggio 2020

Fonte: <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/smart-working-il-94-dei-dipendenti-pubblici-proseguirebbe-anche-nel-post-emergenza/>

Monitoraggio S.W.



Dirigenti



Personale

https://www.lavoropubblico.gov.it/docs/default-source/questionari/smartworking/questionario-lavoro-agile_22-05-2020-def.pdf?sfvrsn=2e424c29_6

Esiti survey su Amministrazioni esperte



**Monitoraggio:
i principali risultati**

Impatto sui lavoratori

Conciliazione vita/ lavoro dei dipendenti
-Risparmio tempo
-Risparmio monetario
-Benessere individuale-familiare

Impatto sui lavoratori

Conciliazione vita/ lavoro dei dipendenti
-Risparmio tempo
-Risparmio monetario
-Benessere individuale-familiare

Impatto sull'organizzazione

Efficienza e produttività aziendale
-Riduzione assenze/malattie/permessi
-Aumento della produttività (Tempi di risposta, N° di reclami...)
-Incremento della digitalizzazione
-Miglioramento del clima interno

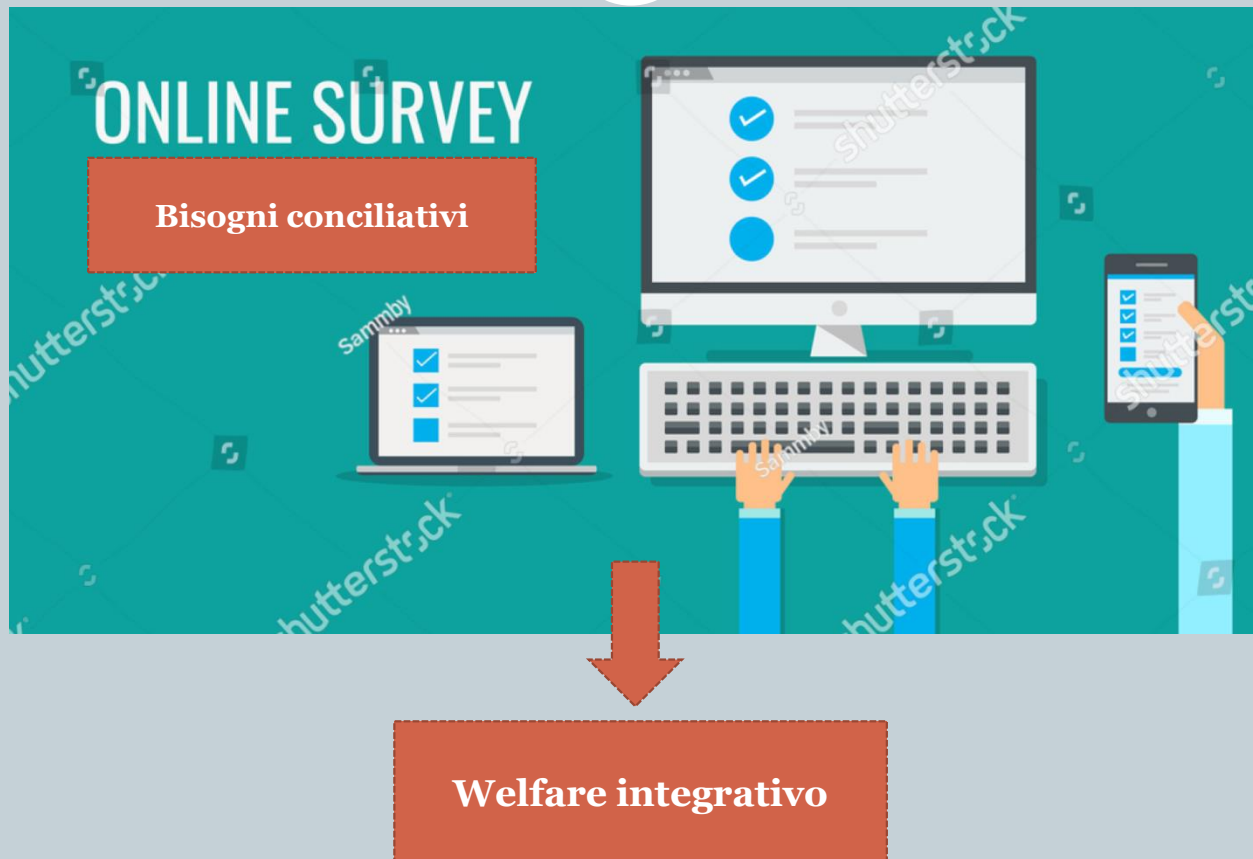
Impatto sull'organizzazione

Efficienza e produttività aziendale
-Riduzione assenze/malattie/permessi
-Aumento della produttività (Tempi di risposta, N° di reclami...)
-Incremento della digitalizzazione
-Miglioramento del clima interno

Impatto su ambiente/servizi (traffico, emissioni, miglioramento servizio)

Impatto su ambiente/servizi (traffico, emissioni, miglioramento servizio)

Iniziative possibili



Quali cambiamenti possiamo/dobbiamo introdurre nelle Nostre Organizzazioni?



Policy

ICT

Spazi

Leadership

Quali vantaggi potremmo generare?



GUADAGNARE

22 giorni di vita

€ 528,00 di reddito

RIDURRE

Emissioni

- t 2,06 annue di CO₂

Iniziative richieste



DL 34.2020 - Art. 229 Misure per incentivare la mobilita' sostenibile

Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e **le pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con singole unita' locali con piu' di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Citta' metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti **sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato** individuale nominando, a tal fine, un **mobility manager** con funzioni di supporto professionale **continuativo alle attivita' di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilita' sostenibile**. Il Mobility Manager promuove, anche collaborando all'**adozione del piano di mobilita' sostenibile**, la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilita', delle persone, al fine di consentire la **riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare** nelle aree urbane e metropolitane, tramite l'attuazione di **interventi di mobilita' sostenibile**. **Per le pubbliche amministrazioni tale figura e' scelta tra il personale in ruolo**. Con uno o piu' decreti di natura non regolamentare del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, sono definite le modalita' attuative delle disposizioni di cui al presente comma. Le amministrazioni pubbliche provvedono all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente sui propri bilanci, e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Come si applica lo smart working al personale della Polizia Locale?



Analisi predittiva



Lo smart working è una moda pronta per essere superata?

- **DIRETTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio - Articolo 9 Modalità di lavoro flessibili**
- 1.Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i **lavoratori con figli fino a una determinata età**, che non deve essere inferiore a otto anni, e i **prestatori di assistenza** abbiano il **diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza...**
- 2.I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono entro un periodo di tempo ragionevole alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta o l'eventuale richiesta di rinvio.
- 3.Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto **il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale**. Il lavoratore ha il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale anche prima della fine del periodo convenuto, ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. Il datore di lavoro prende in considerazione una richiesta di ritorno anticipato all'organizzazione originaria della vita professionale e vi risponde alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore.
- 4.Gli Stati membri possono subordinare il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili a una determinata anzianità lavorativa o di servizio ...

Analisi predittiva



Lo smart working è una moda pronta per essere superata?

- **DDL Family Act**

I decreti delegati dovranno poi stabilire che **ai genitori di figli con età inferiore a 14 anni sia riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in smart working** e prevedere misure premiali per i datori di lavoro che, in applicazione dei CCNL, **stabiliscono modalità di lavoro flessibile**.



https://youtu.be/Ifptm_cmSJI

Analisi predittiva



Lo smart working è una moda pronta per essere superata?

- Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022« – **Piano Colao**
- **Intervenire urgentemente per sostenere la sopravvivenza e la ripartenza delle imprese**
- Utilizzare la fase attuale per un'attenta e profonda osservazione dello *smart working* e delle dinamiche ad esso connesse per identificare elementi con cui **migliorare la normativa vigente** (legge n. 81/2017), al fine di renderla perfettamente aderente al nuovo contesto che si sta sviluppando, in cui da un lato c'è la necessità di un'adozione diffusa per questioni anche di sicurezza e dall'altro l'obiettivo di dare a imprese e lavoratori un'opzione migliorativa sia della produttività sia delle condizioni lavorative. Al fine di evitare utilizzi impropri dello strumento già nell'immediato si raccomanda di definire e adottare un **codice etico per la PA** [link con Del. ANAC 177.2020 - Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche] e di promuoverlo nel mondo dell'impresa.
- Nel breve periodo, promuovere, nella PA come nelle aziende private, l'adozione di un codice etico dello Smart Working con **specificata considerazione dei tempi extra lavorativi** (tra i quali impegni domestici e cura della famiglia) e in ottemperanza alla L. 81/2017 (**stesse ore lavorative e giornate come da contratto nazionale**), con **l'obiettivo** di: (i) massimizzare la flessibilità del lavoro individuale, (ii) concordare i momenti di lavoro «collettivo» (da tenersi in orari standard, rispettando la pausa pranzo, i weekend e le regole previste per il lavoro straordinario), (iii) adottare sistemi trasparenti di misurazione degli obiettivi e della produttività al fine di valutare la performance sui risultati e non sul tempo impiegato (meno misurabile e non rilevante nel lavoro agile).

Analisi predittiva



Lo smart working è una moda pronta per essere superata?

- Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022"
 - **Accelerare la realizzazione delle infrastrutture di telecomunicazioni**
 - **Cablaggio PA.** Pianificare l'installazione di accessi in fibra in tutti gli edifici della PA, con particolare attenzione a scuole e strutture socio-sanitarie e amministrazioni locali per rendere possibile il passaggio a servizi digitali al cittadini, *smart working* degli impiegati e accesso universale a Dati della PA.
 - **Pubblica Amministrazione, alleata di cittadini e imprese:**
 - semplificazione e velocizzazione delle procedure;
 - trasformazione digitale;
 - investimento nel capitale umano della PA e **revisione dei modelli di lavoro***;
 - digitalizzazione della sanità pubblica.
- * **Revisione modelli di lavoro.** Rivedere le modalità di lavoro, attraverso la diffusione dello *smart working* nella pubblica amministrazione, introducendo sistemi organizzativi, piattaforme tecnologiche e un codice etico che consentano di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età.

Analisi predittiva



Lo smart working è una moda pronta per essere superata?

- Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022"
- **Conciliazione dei tempi di vita e sostegno alla genitorialità – Azioni specifiche:**
 - Attivare la funzione del **Work Life Balancer** (WLB) per supportare gli individui che si rivolgono al servizio nella definizione di progetti di conciliazione vita-lavoro personalizzati attraverso strumenti di flessibilità (es.smartworking); gestione dei congedi parentali tra i partner; ricorso ai servizi di welfare territoriali; progetti di conciliazione tramite aggregazione di famiglie, BanchedelTempo, coinvolgimento della comunità locale ecc.
 - Nella P.A. questa funzione può essere inclusa tra le misure previste dalla Direttiva n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.
 - Introducendo questa figura, le organizzazioni potranno provvedere alla stesura di un “Programma di work-life balance” per evidenziare gli obiettivi che intendono perseguire e gli strumenti da utilizzare o predisporre ex novo.
 - Il WLB monitorerà le situazioni di difficoltà legate alla conciliazione di vita e lavoro e produrrà un rendiconto periodico delle istanze ricevute, dei progetti sviluppati e degli esiti prodotti. Potrà operare anche attraverso consultazioni, survey, workshop per la rilevazione dei bisogni.
 - Opportune funzioni (a livello comunale o provinciale o regionale in base alle caratteristiche del territorio) costituiranno i raccordi che permetteranno il monitoraggio e/o il coordinamento delle attività anche a livello nazionale.

Analisi predittiva



AGI AGENZIA
ITALIA

ultimo aggiornamento 8 min fa

SE

35 | Quante sono le imprese che possono garantire il distanziamento fisico

</>

POLITICA

Dadone: "Ora smart-working agli statali, basta col feticcio cartellino"

L'obiettivo della ministra: "Vorrei mantenere tra il 30 e il 40 per cento dei dipendenti pubblici in smart working anche nel post-Covid"



Senato della Repubblica

XVIII LEGISLATURA

N. 1833

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori RICCIARDI, NOCERINO, FLORIDIA, COLTORTI, GIANNUZZI, ROMANO, LA MURA, BOTTO, ANGRISANI, GAUDIANO, ACCOTO, DI GIROLAMO, TRENTACOSTE, LANNUTTI, VANIN, EVANGELISTA, CORRADO, DONNO, DE LUCIA, CAMPAGNA e AUDDINO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 29 MAGGIO 2020



<https://www.facebook.com/473799242678553/posts/3149334931791624/?sfnsn=scwspwa&textid=wgOBwzfuo3E8yhpx&d=w&vh=e>

Ultime considerazioni



Con lo *smart working* è possibile introdurre anche nella PA il principio della **valutazione basata sui risultati e sui livelli di servizio più che sulla presenza o sull'adempimento di procedure burocratiche.**

Questa cultura nuova, molto più dei tornelli, dell'introduzione della biometria e dei controlli ossessivi sulla presenza può scardinare comportamenti scorretti e irresponsabili tristemente diffusi tra *manager* e dipendenti della PA. Puntando sulla fiducia e la responsabilizzazione si può fermare la logica del pregiudizio e del sospetto ed iniziare a scrivere le regole per chi le vuole seguire e non per chi intende, comunque, aggirarle.

La nuova cultura, che con iniziative basate sul lavoro agile si potrà diffondere come un benefico *virus* tra gli Uffici, permetterà di ragionare anche rispetto al cambiamento di paradigma collegato al tasso di *retention*.

L'emergenza epidemiologica da SarS-Cov-2, per finire, ha messo in crisi il tradizionale modo di lavorare, ma anche l'impostazione smart dello stesso. Sta a **Noi** mettere a frutto quanto abbiamo imparato da questa tragica esperienza e provare a **ridisegnare modelli organizzativi e forme di lavoro virtuosamente flessibili e resilienti che garantiscano diritti, generino valore pubblico, diffondano valori e realizzino uno sviluppo equo e sostenibile.**

FAQ e Vademecum



ARAN - NOTIZIE E PROVVEDIMENTI SU EMERGENZA CORONAVIRUS (in costante aggiornamento):

<https://www.aranagenzia.it/comunicati/10398-news-su-emergenza-coronavirus.html>

AgID - vademecum per lavorare online in sicurezza:

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2020/03/17/smart-working-vademecum-lavorare-online-sicurezza>

Grazie per l'attenzione.



Francesco Pellecchia

Per ulteriori confronti e chiarimenti:

pellecchiaf@gmail.com

+39.3478356658

Documento notorizzato su blockchain Algorand

<https://dedit.io/>

F5F84A743FB0E904 24BF64F89200BA27 B7F5EEB05D9D578A 14464FB61ABDBE2A



Transaction QR Code



Verification QR Code