

Smart working: facciamo il punto

Dopo le recenti novità introdotte dalla L. n. 126/2020, è necessario fare chiarezza sull'applicabilità del lavoro agile al personale della scuola.

Prioritariamente può essere utile tenere conto del seguente schema di sintesi:

Personale Docente (compreso “organico COVID”)	Escluso dallo <i>smart working</i> , tranne che nel caso di sospensione delle attività didattiche e negli altri casi previsti dal DM 89/2020
Personale Docente fragile	Se utilizzato in altre mansioni, possibilità di accedere allo <i>smart working</i> secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81. Si ricorda che il personale a t. d. non può essere utilizzato in altre mansioni
Personale Amministrativo e tecnico (compreso “organico COVID”)	Possibilità di accedere allo <i>smart working</i> secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81
Personale Amministrativo e tecnico fragile (compreso “organico COVID”)	Possibilità di accedere allo <i>smart working</i> secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 La fragilità è da ricondursi a una condizione di priorità nell'accoglimento delle richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile

Per l'inquadramento della questione è necessario passare in rassegna i passaggi normativi fondamentali:

Art. 18 L. n. 81/2017 “Lavoro agile”	<p>1. <i>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.</i></p> <p>2. <i>Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.</i></p> <p>3. <i>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.</i></p> <p>3-bis. <i>I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104</i></p>

Art. 263, c. 1, D.L. n. 34/2020 “Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile”	<p><i>Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fino al 31 dicembre 2020, adeguano le misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza. Ulteriori modalità organizzative possono essere individuate con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione</i></p>
Art. 26, c. 2-bis, L. n. 126/2020	<p><i>2-bis. A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto</i></p>
Art.32 c.4, L. n. 126/2020	<p><i>Al fine di consentire l'avvio e lo svolgimento dell'anno scolastico 2020/2021 e per le finalità di cui all'articolo 231-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e al presente articolo, per l'anno scolastico 2020/2021 al personale scolastico e al personale coinvolto nei servizi erogati dalle istituzioni scolastiche in convenzione o tramite accordi, non si applicano le modalità di lavoro agile di cui all'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 tranne che nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica</i></p>

Premesso che le disposizioni emergenziali derogano alla L. n. 81/2017 semplificandone le modalità applicative e ampliandone notevolmente l'operatività, alla luce del quadro normativo vigente sopra riportato, si desume quanto segue:

- in forza dell'art. 32, c. 4 della L. n. 126/2020 risultano non applicabili alla scuola le misure emergenziali sul lavoro agile riportate dall'art. 263 del D.L. n. 34/2020. Nell'ambito dello stesso articolo 32, tuttavia, non vi è alcuna deroga alla L. n. 81/2017. Ciò significa innanzitutto che il personale amministrativo, anche non fragile, può usufruire dello *smart working* alle condizioni previste da quest'ultima legge. Il personale docente, invece, ne è di norma escluso *tranne che nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica* poiché la DAD/DDI è prevista nei soli limiti imposti dal D.M. n. 89/2020.
- Circa i lavoratori fragili, il disposto dell'art. 26 c. 2-bis della L. n. 126/2020 è in linea con le indicazioni contenute nella Nota MI prot. n. 1585 dell'11 settembre 2020. Infatti detta nota afferma, con riferimento ai lavoratori fragili di cui sia stata dichiarata la inidoneità alla mansione specifica e sia stata disposta, su loro richiesta, l'utilizzazione in altre mansioni, che *ove ritenuto necessario da parte del Dirigente scolastico e compatibile con le esigenze correlate allo svolgimento della nuova funzione, le attività di cui sopra potranno essere svolte in modalità di lavoro agile secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, sempre al fine di salvaguardare l'incolumità del lavoratore, con particolare riferimento alla certificazione medica che ne attesta la condizione di fragilità e, conseguentemente, l'inidoneità temporanea*.
- Parimenti, rispetto al personale amministrativo e tecnico in condizione di fragilità, la stessa Nota prevede che sia attivato lo *smart working*, **sempre secondo le modalità della**

L. n. 81/2017, sostenendo che è *sempre possibile, ad esito di un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza, per il Direttore dei servizi generali e amministrativi, per l'Assistente amministrativo e, ove valutato opportuno, per l'Assistente tecnico, svolgere attività lavorativa in modalità agile*. Infine nella suddetta Nota si ribadisce che particolare attenzione va posta alla certificata condizione di fragilità dei collaboratori scolastici, dei collaboratori scolastici addetti ai servizi, dei cuochi, guardarobieri e infermieri, per i quali sembra non sussistere concretamente la possibilità di svolgere qualsivoglia attività professionale relativa alla mansione a distanza.

Per le modalità di applicazione della L. n. 81/2017 si rimanda al webinar programmato per il prossimo 19 ottobre.