



associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

Il lavoro agile nella scuola ai tempi del Covid-19

Fabio Foddai-Fabio Cannatà

Modifica all'art. 32 c. 4 D.L. 104/2020 (L. 126/2020)

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 del 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.**

Art. 263 c. 1 D.L. 34/2020 (L. 77/2020)

c. 1. 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, **adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici** alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività 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 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, 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 attività che possono essere svolte in tale modalità** e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Personale scolastico e lavoro agile

PERSONALE	LAVORO AGILE
Docente a T.I. e a T.D.	Sì, ma solo in caso di sospensione della didattica in presenza (in deroga agli artt. 18-23 della L. 81/2017)
AA e AT	Sì, ma solo ai sensi degli artt. 18-23 della L. 81/2017
CCSS	No

Personale ‘fragile’ e lavoro agile

PERSONALE	LAVORO AGILE
Docente a T.I.	Sì, in caso di utilizzazione (CCNI 2008) e solo ai sensi degli artt. 18-23 della L. 81/2017 e con priorità nell'accoglimento delle richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile
AA e AT	Sì, ma solo ai sensi degli artt. 18-23 della L. 81/2017, con priorità nell'accoglimento delle richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile
CCSS	No

*Breve excursus
sul lavoro da remoto*

Il telelavoro

- Legge 191/1998 art. 4
- D.P.R. 70/1999 (*Regolamento disciplina telelavoro*)
- Accordo quadro nazionale per il telelavoro nella
Pubblica Amministrazione
firmato in data 23 marzo 2000
- D.L. n. 179/2012

Conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro: telelavoro e nuove modalità spazio-temporali

LEGGE 7 agosto 2015, n. 124

Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle
amministrazioni pubbliche

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

(Piano organizzativo del lavoro agile, POLA)

Protocolli e direttive

- Protocollo di intesa concernente la sperimentazione del lavoro agile 5 aprile 2017 tra Presidenza del Consiglio dei Ministri e OO.SS (prima della Legge 22 maggio 2017 n. 81)
- Direttiva per la sperimentazione del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2017 (in concomitanza con l'approvazione del DDL che è poi diventato la L. 22 maggio 2017 n. 81)

Protocolli e direttive

Direttiva ‘Madia’ n. 3/2017, recante *Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della l. 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti* del 1 giugno 2017

(in concomitanza con l’approvazione del DDL che è poi diventato la L. 81/2017)

La Legge 81/2017

Conciliare incrementi di competitività e tempi di vita

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*

Per una cultura gestionale ed organizzativa
più orientata al lavoro per **obiettivi** e
risultati e dunque
ad **incrementi di produttività**

monitoraggio e valutazione delle attività
lavorative assegnate rispetto agli **obiettivi**
programmati *ex ante*

e

organizzazione del lavoro non più necessariamente
incentrata sulla **presenza fisica**, ma su **risultati**
misurabili e sulla **performance**

Le prescrizioni della legge 81/2017

Capo II: Lavoro agile

Art. 18	<i>Lavoro agile</i>
Art. 19	<i>Forma e recesso</i>
Art. 20	<i>Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore</i>
Art. 21	<i>Potere di controllo e disciplinare</i>
Art. 22	<i>Sicurezza sul lavoro</i>
Art. 23	<i>Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali</i>

La finalità del lavoro agile (art. 18 c. 1)

incrementare la **competitività**

e

agevolare la **conciliazione** dei tempi di vita
e di lavoro

La definizione di lavoro agile (art. 18 c. 1)

Si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato

- stabilita mediante **accordo scritto** 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 definizione di lavoro agile (art. 18 c. 1)

La prestazione lavorativa viene eseguita

- in parte **all'interno** dei 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.

Responsabilità del DdL (art. 18 c. 2)

Il datore di lavoro (DdL) è **responsabile** della **sicurezza** e del **buon funzionamento** degli strumenti tecnologici **assegnati** al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Applicazione anche alla P.A. (art. 18 c. 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 [*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*] della legge 7 agosto 2015, n. 124 [*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*], e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Le priorità (art. 18 c. 3-bis)

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.**

Incentivi e oneri (art. 18 cc. 4-5)

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.

Contenuti dell'accordo (art. 19 c. 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.

Durata dell'accordo e recesso (art. 19 c. 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 [*Collocamento dei disabili*] della legge 12 marzo 1999, n. 68 [*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*], 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.

Trattamento del lavoratore (art. 20 c. 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 [*Norme di rinvio ai contratti collettivi*] del decreto legislativo 15 giugno 2015 [*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*], n. 81, **nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.**

Apprendimento permanente (art. 20 c. 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**.

Potere di controllo (art. 21 c. 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 [Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo] della legge 20 maggio 1970, n. 300 [*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*], e successive modificazioni.

Il potere di controllo deve essere orientato alla verifica dei risultati della prestazione conseguiti dal lavoratore, attraverso meccanismi da programmare con cadenze ad esempio settimanali/mensili e attraverso incontri in presenza o reportistica.

Potere disciplinare (art. 21 c. 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**.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 c. 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.

L'obbligo della consegna della informativa non è esaustivo e liberatorio rispetto al più generale obbligo di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori incombente sul datore

Sicurezza sul lavoro (art. 22 c. 1): informativa

I contenuti dell'informativa (ad es.):

il datore di lavoro è responsabile degli standard tecnici delle eventuali infrastrutture, strumentazioni, dispositivi forniti; dell'idonea manutenzione degli stessi; della formazione e informazione periodica;

indicazioni sulla normativa antincendio, requisiti igienici minimi, utilizzo e integrità degli strumenti di lavoro, caratteristiche minime di ergonomia, postazioni a videoterminali;

Indicazioni relative alla possibilità di svolgimento della prestazione all'aperto: pericolosità dell'esposizione alle radiazioni solari o condizioni meteo sfavorevoli, pericoli connessi ad aree isolate o con presenza di sostanze pericolose.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 c. 1): informativa

Il dettato dell'art. 22 non può però esaurire la disciplina di salute e sicurezza relativa al lavoro agile.

Sembra invece più corretto applicare anche al lavoro agile le previsioni dell'articolo 3 comma 10 del D.Lgs 81/2008 il quale riguarda tutti i lavoratori *«che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico»*.

- disposizioni di cui al titolo VII del d.lgs. n. 81/2008 (artt. 172-178)
- disposizioni di cui al titolo III del d.lgs. n. 81/2008 (uso delle attrezzature)
- I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza

Sicurezza sul lavoro (art. 22 c. 1): informativa

- I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videotermini ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza
- il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio.
- nell'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è bene che sia individuato un numero limitato di luoghi in cui il lavoratore possa lavorare così consentendone l'ispezione.

Obblighi del lavoratore e sicurezza sul lavoro (art. 22 c. 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.

Le comunicazioni (art. 23 c. 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 [*Disposizioni in materia di collocamento*] del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 [*Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale*], e successive modificazioni.

Dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) è 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 (circolare INAIL 48 2 novembre 2017)

Tutela antinfortunistica (art. 23 c. 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.

Le comunicazioni relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali sono obbligatorie.

Tutela antinfortunistica (art. 23 c. 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.

Contenuto dell'accordo 1

- deve essere in **forma scritta**;
- deve contenere :
 - **la definizione della durata**: a tempo indeterminato o determinato;
 - **i termini di preavviso per il recesso**: il recesso è possibile con un preavviso di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato o in presenza di un giustificato motivo;
 - **la specificazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa** al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore;
 - **le modalità di controllo della prestazione lavorativa** all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'art. 4 della L. 300/1970

Contenuto dell'accordo 2

- deve contenere :
 - **l' informativa sulla sicurezza;**
 - **l'obbligo del lavoratore a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione** predisposte dal datore di lavoro
 - **la definizione dei tempi di riposo** del lavoratore nonché le **misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - **il riferimento al trattamento economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda;

Contenuto dell'accordo 3

- deve contenere :
 - **il riferimento al diritto all'apprendimento permanente**, in modalità formali, non formali o informali, e **alla periodica certificazione delle relative competenze**;
 - la disciplina dell'esercizio del **potere di controllo del datore di lavoro**;
 - l'indicazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari**

Le relazioni sindacali

Stipula di accordi collettivi per i profili relativi alla **regolazione del rapporto di lavoro** con modalità di svolgimento della prestazione tipiche del lavoro agile

Nel caso della adozione delle **misure organizzative** utili agli accordi, informativa alle rappresentanze sindacali.

L'ANP fornirà **a breve** a tutti i soci un modello di
accordo da adattare alle varie situazioni

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!