

## **SMART WORKING E NUOVE PROSPETTIVE DEL LAVORO PUBBLICO: CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ** (*Abstract dell'intervento di Guido Carpani per la IV Rassegna di Diritto pubblico dell'economia, 1 e 2 dicembre 2020*)

**SOMMARIO: 1. I prodromi del lavoro agile negli ordinamenti stranieri; 2. Il lavoro agile in Italia e, in specie, nelle pubbliche amministrazioni; 3: Gli adattamenti necessitati dall'emergenza Covid; 4. Criticità e opportunità.**

\*\*\*\*\*

### **1. I prodromi del lavoro agile negli ordinamenti stranieri.**

I prodromi si rinvennero nel *teleworking*, modello elaborato in occasione del primo *shock* petrolifero (1973) e, in quella occasione, necessitato dal maggior costo degli spostamenti casa-lavoro: nacque così l'idea che le imprese potessero organizzare il lavoro dei dipendenti trasportando dati, e non persone, in sostanza portando il lavoro ai lavoratori.

Questa sensibilità raggiunse più tardi l'Europa e l'Italia, con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 (Filcams CGIL), rivolto al settore privato. Per quello pubblico, la legge 16 giugno 1998, n. 191 (c.d. *Bassanini ter*), all'art. 4 «*Telelavoro*», introdusse l'istituto e, in sede attuativa, il D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 ne sottolineò il necessario presupposto della possibilità tecnica della prestazione.

### **2. Il lavoro agile in Italia e, in specie, nelle pubbliche amministrazioni.**

È questo il quadro nel quale nasce il lavoro agile in Italia, *in primis* nel settore privato, quale sviluppo dell'esperienza del telelavoro, e finalizzato a organizzare il lavoro subordinato in base alle convergenti esigenze di contemperare tempi di vita e lavoro e di contenere gli spazi aziendali, favorendo il modello di organizzazione per risultati.

La legge 22 maggio 2017, n. 81 (artt.18-24) ha posto per la prima volta la disciplina del «*Lavoro agile*»: ha fornito la definizione, ha stabilito il diritto del lavoratore al trattamento economico e normativo non inferiore, ha regolato il sistema di controlli e di sicurezza antinfortunistica, ha attribuito un ruolo centrale agli accordi individuali, decisivi per consentire la migliore risposta all'esigenza di regolazione utile, tra l'altro, alla richiamata conciliazione lavoro-vita privata; per le P.A. infine, ha previsto l'applicazione, in quanto compatibile, rinviando a direttive emanate ex art. 14 L. 7 agosto 2015, n. 124.

Il citato art. 14, nel testo originario, ha rimesso alle Amministrazioni le misure di conciliazione dei tempi vita-lavoro e, in attuazione, la Direttiva P.C.M. ha offerto un primo supporto alle stesse per sperimentare nuove modalità spazio-temporali di esecuzione della prestazione.

### **3: Gli adattamenti necessitati dall'emergenza Covid.**

A fronte della ridotta propensione delle Amministrazioni al lavoro agile, registrata dal 2015 fino alla scorsa primavera, è con l'emergenza da Covid-19 che si giunge alla rivitalizzazione del lavoro agile, ripensato come strumento di protezione della sicurezza dei lavoratori e della salute pubblica, e configurato come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione.

Questo risultato viene realizzato attraverso disposizioni derogatorie rispetto alla citata L. n. 81 del 2017 e che, nell'introdurre di diritto il lavoro agile – prescindendo dagli accordi individuali e dalla fornitura informatica – ricercano il costante bilanciamento tra la necessità di mantenere operativi gli Uffici e l'esigenza di ridurre la presenza dei dipendenti.

In tale prospettiva l'adattamento del lavoro agile, dettato dall'emergenza, ha seguito 2 logiche regolative: a) quella strettamente emergenziale; b) quella di maggiore orizzonte, volta ad avviare modifiche a regime per incentivare e rimodulare l'istituto del lavoro agile.

E tra gli interventi "a regime" vanno segnalati: il «Piano organizzativo del lavoro agile» (POLA), quale sezione del Piano delle *performances*, destinato ad individuare le attività svolgibili in modalità agile; l'elevazione della percentuale minima di lavoratori dal 10 al 60; l'istituzione dell'Osservatorio nazionale sul lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni.

Da ultimo, il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione ha individuato modalità organizzative e criteri omogenei per le amministrazioni, finalizzati ad assicurare l'applicazione del lavoro agile e garantire l'erogazione dei servizi con regolarità, continuità ed efficienza, in via transitoria fino al 31 dicembre 2020.

#### 4. Criticità e opportunità

Nel quadro normativo così tratteggiato, per le P.A. si pongono indubbiamente alcune criticità, sia ordinamentali sia organizzative. Tra queste possono essere, sinteticamente, annoverate:

- 1) la configurabilità dell'orario di lavoro;
- 2) la compatibilità di alcuni istituti, anche consolidati, in genere accessori al diritto del prestatore alla retribuzione;
- 3) l'esigenza di potenziare le dotazioni *hardware* delle amministrazioni e, in tale contesto, delle forniture a favore dei lavoratori;
- 4) la necessità di diffondere i sistemi *software* più avanzati, nell'ottica di accrescere le capacità di comunicazione e confronto tra Uffici e lavoratori agili;
- 5) la correlata urgenza di formare adeguatamente il personale all'efficiente svolgimento dell'attività lavorativa, anche per quanto attiene ai rapporti con gli utenti, nonché all'utilizzo diffuso delle nuove tecnologie;
- 6) la indispensabile riorganizzazione del *layout* e degli spazi di lavoro oltre i luoghi fisici degli Uffici.

Se le Amministrazioni sapranno cogliere queste «*sfide*», allora le criticità riveleranno, in contrappunto, le importanti opportunità offerte dall'istituto e rispetto alle quali la stessa conciliazione dei tempi di vita e lavoro appare solo la finalità originaria. Tali opportunità, peraltro destinate ad accrescersi con il superamento dell'emergenza, sono così enumerabili:

- a) l'approccio concettuale innovativo rispetto alle modalità di lavoro e collaborazione all'interno degli Uffici;
- b) la revisione del rapporto tra dirigente e collaboratori, con il passaggio dal controllo alla fiducia;
- c) l'implementazione di tecnologie collaborative rispetto a sistemi di comunicazione rigidi;
- d) con adeguato utilizzo delle tecnologie;
- e) la riduzione degli spazi e dei relativi oneri finanziari e amministrativi, con il conseguente efficientamento degli apparati burocratici;
- f) la diffusione della metodologia di lavoro per obiettivi e processi;
- g) l'accrescimento degli strumenti organizzativi dei dirigenti.