

17/03/2020 - Coronavirus/2 - Smart working, il dirigente deve garantire il servizio

Da quotidianoentilocali.ilsole24ore.com - pubblichiamo eccezionalmente quale fonte autorevole in momento di emergenza al fine di offrire un supporto a tutti gli operatori degli enti locali

<https://www.segretariacomunalivighenzi.it/archivio/2020/marzo/17-03-2020-coronavirus-2-smart-working-il-dirigente-deve-garantire-il-servizio>

di Consuelo Ziggiotto

Fino alla data del 30 aprile, i lavoratori dipendenti disabili o i lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un soggetto gravemente disabile, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, salvo che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Questa la previsione contenuta nella bozza del decreto con le norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori.

La previsione sembrerebbe voler tutelare maggiormente una evidente fragilità, posticipando il termine di applicazione della previsione contenuta nel Dpcm dell'11 marzo, dove è stata introdotta una nuova modalità di svolgere l'ordinaria prestazione lavorativa, attraverso cioè il lavoro agile. Il Dpcm consente infatti l'applicazione semplificata del lavoro agile entro il limite del 25 marzo, salvo proroghe non ancora intervenute. Il quadro non appare coerente con un'altra disposizione in arrivo, contenuta nella stessa bozza di decreto. La misura straordinaria prevede che fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, abbracciando così tutti i lavoratori, a esclusione del personale la cui attività è indifferibile, richiedendo la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione dell'emergenza. L'incongruenza riguarda il termine temporale di applicazione del lavoro agile semplificato. Lo stato di emergenza è stato dichiarato con delibera del consiglio dei ministri il giorno 31 gennaio scorso, per la durata di sei mesi, questo a significare che nella bozza di decreto il lavoro agile è l'ordinario modo di rendere la prestazione lavorativa fino al 31 luglio prossimo, termine decisamente posticipato rispetto al 25 marzo.

Come operare

Occorre ridurre al minimo la presenza dei lavoratori nelle sedi ordinarie, diminuire quanto possibile gli spostamenti e i contatti interpersonali, il tutto senza alcun pregiudizio per l'attività amministrativa. Solo al termine della validità della previsione speciale che consente di svolgere la propria attività da casa, anche con propri strumenti (25 marzo o 31 luglio?), sarà necessario provvedere all'individuazione di criteri di preferenza da adottare nel caso in cui le richieste di lavoro agile da parte dei lavoratori, siano superiori a quanto concedibili, in ragione di quelle che saranno le nuove e più miti forme di contenimento al virus. Questo però fa parte del futuro. Il presente deve essere guidato da estrema velocità con la quale i dirigenti devono dare applicazione a questa nuova modalità di rendere la prestazione lavorativa che diventa misura di contenimento al virus. Non intesa come limitazione al movimento o impossibilità di rendere la prestazione lavorativa ma come modalità alternativa di renderla, a eccezione delle ipotesi specifiche legate all'emergenza e alle attività indifferibili.

Il tutto anche in assenza dell'accordo tra amministrazione e dipendente e in deroga agli obblighi informativi stabiliti dagli articoli 22 e 23 della legge 81/2017 (salute e sicurezza e Cliclavoro).

L e attività indifferibili e legate all'emergenza

I dirigenti devono individuare quali siano le attività indifferibili, in ordine all'esclusione non già di tutti i lavoratori, ma in quanto al servizio pubblico da erogare. Dovendosi adoperare altresì, quanto più possibile, nella pianificazione di una rotazione del personale. Un dovere di ricercare le competenze trasversali che si concretano nella legittima richiesta di mansioni diverse al lavoratore, ma ascrivibili alla categoria.

Ciascun dirigente deve individuare il presidio in presenza necessario e assicurare lo svolgimento dell'attività dell'ente senza soluzioni di continuità garantendo un contingente minimo di personale a presidio di ciascun servizio per le attività non differibili quali possono essere gli sportelli al pubblico.

Polizia locale, protezione civile, viabilità restano ovviamente escluse dalla previsione.

I dirigenti sono altresì chiamati a operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati, fornendo ai lavoratori modelli di rilevazione delle attività rese.

Gli strumenti di lavoro

La possibilità di rendere l'attività in modalità smart working è effettuata anche attraverso strumenti informatici in dotazione al dipendente, soprattutto se non sono disponibili apparati forniti dall'amministrazione. È chiaro che in questa ipotesi devono essere garantiti i requisiti minimi di un sistema operativo e antivirus aggiornati, condizioni da verificarsi a opera dell'amministratore di sistema. Sarà poi l'Amministrazione a provvedere e assicurare l'accesso da remoto e l'identificazione informatica del dipendente, ovvero in cloud. Alternativamente, come suggerito dal Dipartimento della Funzione pubblica, si può ricorrere all'attivazione di una Vpn (Virtual Private Network).

Comunicazioni obbligatorie

L'unico adempimento obbligatorio rimane quello di comunicare via Pec al Dipartimento della Funzione pubblica le misure adottate per dare attuazione alle previsioni contenute nel Dpcm 8 marzo 2020. Ai fini assicurativi, i datori di lavoro non hanno alcun obbligo di denuncia se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, è adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio. Qualora mansioni diverse determinino una variazione del rischio, la comunicazione va fatta.

Servizio in esenzione

Dove non è possibile ricorrere alle forme di lavoro agile, le amministrazioni pubbliche possono procedere, anche mediante il criterio della rotazione, all'esenzione del personale in servizio, prevedendosi comunque l'equiparazione del periodo trascorso in "esenzione" al servizio prestato, ai fini degli effetti economici e previdenziali. La previsione sarà di difficile lettura e applicazione soprattutto dove andranno definite responsabilità legate alla riconducibilità di una prestazione lavorativa alla non esigibilità in ragione in un interesse pubblico superiore da tutelare: la salute, al netto delle diverse mansioni esigibili.