

DECRETO SMART WORKING: LE NUOVE REGOLE

Il Dm di Funzione pubblica attua le norme del decreto Rilancio alla luce dei Dpcm del 13 e 18 ottobre.

Il testo contempera l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

SMART WORKING ALMENO AL 50%

- Ciascuna amministrazione con immediatezza assicura su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale **lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50% del personale impegnato in attività che possono essere svolte secondo questa modalità.**
- **Fino al 31 dicembre 2020** si accede secondo **modalità semplificate**, quindi non è richiesto l'accordo individuale.
- **Glienti, tenendo anche conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le loro potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;**

MODALITÀ ORGANIZZATIVE

- Il lavoratore agile **alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, con una equilibrata flessibilità** e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;
- nella **rotazione del personale**, l'ente fa riferimento a **criteri di priorità** che considerino anche le condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, della **presenza di figli minori di quattordici anni**, della **distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro**, ma anche del **numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati** e dei relativi tempi di percorrenza;
- Per agevolare lo svolgimento delle attività in modalità agile, le amministrazioni si adoperano per **mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali** ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e promuovono l'accesso multicanale dell'utenza
- Le pubbliche amministrazioni organizzano e **svolgono le riunioni in modalità a distanza**, salvo la sussistenza di motivate ragioni.

LAVORATORI FRAGILI

- L'amministrazione favorisce il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili anche attraverso l'assegnazione di mansioni diverse e di uguale inquadramento. In ogni caso, promuove il loro impegno in attività di formazione;

FLESSIBILITÀ DEL LAVORO

- Per agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e per evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, l'amministrazione, **individua fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate**, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali
- Nei casi **di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario** il lavoratore, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile.
- **L'assenza dal servizio del lavoratore, necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19, è equiparata al servizio effettivamente prestato.**

SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI LAVORO AGILE

- Lo smart working si svolge di norma **senza vincoli di orario e luogo di lavoro**, ma può essere organizzato per specifiche **fasce di contattabilità**, senza maggiori carichi di lavoro. In ogni caso, al lavoratore sono garantiti i **tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro**. Inoltre, i dipendenti in modalità agile non devono subire penalizzazioni professionali e di carriera;

VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

- Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile. **Il dirigente**, verificando anche i feedback che arrivano dall'utenza e dal mondo produttivo, **monitora le prestazioni rese in smart working da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo.**