



**LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLE  
PROVINCE, AI SENSI DELL'ARTICOLO 263 del DL 34/20**

*Roma, 24 settembre 2020*

## **Premessa**

Le Province italiane hanno garantito durante la pandemia la continuità della loro attività amministrativa e la piena collaborazione con le altre istituzioni della Repubblica, individuando i servizi indifferibili da svolgere in presenza e riorganizzando le modalità di lavoro delle strutture attraverso il diffuso ricorso al lavoro agile. Nei mesi di chiusura delle attività è rimasto in servizio negli enti circa il 20-30% del personale, dotato dei necessari dispositivi di sicurezza, per garantire la continuità dei servizi essenziali.

Con il riavvio delle attività produttive e dell'anno scolastico le Province si trovano nella necessità di riorganizzare le loro strutture amministrative, per consentire il rientro al lavoro in sicurezza del personale, riempire i vuoti che derivano dal lungo blocco delle assunzioni nelle Province e dal prepensionamento anticipato del personale, far fronte alle esigenze di rilancio degli investimenti locali (in particolare sulle scuole e sulle strade) come richiesto dal Governo, per una rapida ripartenza delle attività in condizioni di sicurezza.

Con il presente documento, l'Unione delle Province d'Italia fornisce alcune indicazioni alle Province con l'obiettivo di favorire il rientro in servizio della maggior parte del loro personale, in considerazione delle manifeste carenze di risorse umane più volte manifestate dagli enti in questi anni a causa dei trasferimenti di personale e del blocco delle assunzioni avvenuti a seguito del DL 95/12 e della legge 190/14.

Le Province devono infatti fare ogni sforzo per riattivare le loro strutture amministrative per far fronte alle funzioni fondamentali ed agli impegni di rilancio degli investimenti locali di loro competenza (strade e scuole) e per offrire un utile supporto a tutti gli enti locali del territorio, soprattutto quelli più piccoli, attraverso le loro strutture di assistenza tecnica e amministrativa e le stazioni uniche appaltanti.

## **Il lavoro agile semplificato**

Lo smart working semplificato di cui all'art. 87 del DL 18/2020 è consentito fino al 31.12.2020 (art. 263, comma 1, primo periodo, del DL 34/20, integrato dall'art. 31 del DL 76/20, convertito in Legge 120/20).

Esso, tuttavia, non può essere applicato più in forma generalizzata a tutto il personale non addetto ad attività indifferibili ed urgenti. L'art. 263 del DL 34/2020 ha, infatti, superato (prima con la deroga e a decorrere dal 15 settembre 2020 con l'abrogazione), la lett. a) del comma 1 dell'art. 87 che limitava la presenza negli uffici pubblici agli addetti alle sole attività indifferibili e urgenti.

Il principio espresso dal legislatore è, oggi, quello del **rientro in servizio del personale** che durante il periodo di lockdown, prestava il servizio in modalità lavoro agile, in quanto non addetto ad attività indifferibili.

La legge prevede che siano i dirigenti ad organizzare tale rientro, garantendo che esso avvenga in piena sicurezza, nel rispetto del protocollo stipulato dal Dipartimento Funzione pubblica con le OO.SS. il 24 luglio 2020.

Dall'altro, il legislatore con il citato art. 263, ha disposto che i dirigenti debbano organizzare il lavoro dei dipendenti e l'erogazione dei servizi puntando sulla flessibilità oraria, su soluzioni digitali (portali e accesso ai servizi on demand) e tramite sistemi di interlocuzione programmata e non in presenza con l'utenza.

In questo quadro di misure si colloca il lavoro agile semplificato previsto fino al 31 dicembre 2020. La norma citata assegna l'obiettivo di mantenere in lavoro agile il 50% del personale impiegato nelle attività "che possono essere svolte in tale modalità". Non si tratta più di uno smart working generalizzato per tutte le attività non indifferibili da rendere in presenza, ma di uno smart working programmato, attraverso un piano (atto di natura organizzativa e non regolamentare) correlato ad attività che "in base alla dimensione organizzativa e funzionale" di ciascun ente possono essere rese in tale modalità.

La legge di conversione del D.L. n. 76/20 ha riformulato l'art. 263 e ha precisato che l'organizzazione del lavoro deve consentire di erogare i servizi "*con regolarità, continuità, efficienza, nonché nel rigoroso rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente*".

Come ha chiarito la circolare 3/2020 della Funzione pubblica è, dunque, necessario che i dirigenti aggiornino ed implementino la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile senza arrecare disfunzioni o ritardi, tenendo conto della situazione organizzativa.

Sulla base dell'esperienza acquisita nel corso dell'anno 2020, le Province potranno disciplinare a regime, a decorrere dal 1° gennaio 2021, tramite un Piano organizzativo per il lavoro agile (POLA), le diverse modalità di lavoro a distanza (telelavoro, lavoro agile, ecc.) e organizzazione flessibile dell'orario di lavoro. In caso di mancata adozione del POLA, "il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano", come previsto dall'articolo 14 della legge 124/15, come modificato dal DL 24/20.

Tale Piano dovrà prevedere, nel caso dello smart working, la definizione degli ambiti in cui possono essere svolte le prestazioni in astratto, le modalità e i tempi di richiesta di fruizione dell'istituto da parte del personale, i criteri di preferenza e di alternanza

in caso di richieste superiori a quelle accoglibili, le fasce di contattabilità, l'individuazione degli istituti contrattuali applicabili.

Occorre tenere conto del fatto che lo smart working che ha caratterizzato questo periodo emergenziale ha come obiettivo principale quello del "distanziamento sociale" a tutela della salute pubblica, mentre lo smart working, vero e proprio, ha per espressa previsione di legge (ex art. 18 comma 1 L. 81/2017) lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

### **Mappatura delle attività che devono essere svolte in presenza**

Sulla base delle indicazioni fornite sulle attività indifferibili da svolgere in presenza, ferma restando l'autonomia organizzativa di ogni ente, l'UPI ritiene che le Province debbano individuare le attività che possono essere prestate in modalità agile ad eccezione - delle seguenti "attività da rendere in presenza":

- attività dei dirigenti e dei funzionari apicali per i settori non coperti da dirigenti;
- attività amministrative e di coordinamento dei diversi settori strettamente necessarie a non interrompere i servizi e calibrate in rapporto alle necessità contingenti, garantendo il funzionamento delle stazioni uniche appaltanti a servizio degli enti locali del territorio
- attività dei servizi di protezione civile;
- attività di polizia locale;
- attività di vigilanza e direzioni lavori sui cantieri per la manutenzione degli edifici scolastici, della rete stradale e degli altri lavori di competenza della provincia;
- attività gestite in telelavoro;
- attività per le quali è necessario utilizzo di strumenti e supporti non digitali;
- attività di accoglienza e di supporto al funzionamento dell'ente.

Il contingente di personale del 50% da impiegare in smart working dovrà essere calcolato pertanto sul personale che è impiegato nelle altre "attività" in cui è possibile lavorare in modalità agile sulla base delle richieste degli interessati.

### **Criteri individuazione del contingente di lavoratori in modalità agile**

Per individuare il 50% personale che può essere impiegato in smart working nelle attività mappate in modo che possano essere svolte senza arrecare inefficienze e

ritardi il dirigente dovrà individuare criteri generali e trasparenti che si basino sullo stato complessivo di salute dei dipendenti, sulla situazione familiare, sulla rotazione programmata della presenza, ecc.

Fermo restando l'autonomia organizzativa degli enti, l'amministrazione dovrà ricevere una manifestazione di interesse allo svolgimento del lavoro in modalità agile dal personale impiegato in attività in cui ciò sia possibile, dando priorità a:

- soggetti fragili (condizione attestata dal Medico competente);
- genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- dipendenti con famigliari titolari della L. 104/92;
- dipendenti con famigliari che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- dipendenti con distanza casa-lavoro (es di parametro: linee extraurbane).

*NB: Il diritto a tale modalità di lavoro permane in costanza dei requisiti.*

### **Modalità di espletamento del lavoro agile**

Fermo restando le ampie misure di flessibilità oraria in entrata ed in uscita e l'autonomia di ogni ente, l'orario di lavoro potrebbe essere calibrato a titolo indicativo su 7h12m al giorno, con possibilità di espletare la prestazione di lavoro agile in una fascia oraria molto ampia dalle 7.30 alle 19.30, dal lunedì al venerdì, e con l'obbligo di almeno 30 minuti di pausa.

Al fine di garantire il coordinamento del lavoro è previsto l'obbligo di compresenza in una fascia oraria decisa con il rispettivo dirigente che può essere articolato indicativamente nel modo seguente:

- soggetti fragili: la frequenza settimanale verrà decisa con il supporto dal medico competente;
- genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti): la frequenza verrà decisa in funzione delle problematiche connesse ai servizi educativi;
- dipendenti con famigliari titolari della L. 104/92: la frequenza settimanale verrà decisa in funzione delle esigenze organizzative (ad esempio, massimo 2 gg alla settimana);
- dipendenti con famigliari che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92: la frequenza settimanale verrà decisa in funzione delle esigenze organizzative (ad esempio: massimo 2 gg alla settimana);

- dipendenti con distanza casa-lavoro extraurbana: la frequenza settimanale verrà decisa in funzione delle esigenze organizzative (ad esempio: massimo 2 gg alla settimana).

### **Ulteriori specifiche per la disciplina del lavoro agile**

Nel Piano di organizzazione del lavoro agile fino al 31 dicembre 2020 le Province dovranno altresì considerare i seguenti aspetti:

- la possibilità di rientrare in servizio uno o più giorni lavorativi della settimana, in relazione alle esigenze organizzative concordate con il dirigente;
- la partecipazione del dipendente in modalità agile a conference call e a riunioni via web;
- eventuali uscite nelle fasce di compresenza pattuita vanno preventivamente comunicate via e-mail al proprio responsabile;
- con periodicità pattuita con il rispettivo dirigente va inviato al proprio responsabile un report riassuntivo del lavoro settimanale svolto;
- non si maturano buoni pasto;
- si possono utilizzare permessi retribuiti (ad ore) art. 35 (espletamento visite mediche), permessi legge 104 e permessi assemblea anche in modalità telematica.

*Disposizioni in materia di lavoro agile e per il personale delle pubbliche amministrazioni*

**Art. 263**

*(Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile)*

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. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'[articolo 87, comma 1, lettera a\), del citato decreto-legge n. 18 del 2020](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge n. 27 del 2020](#) cessa di avere effetto. (1)

2. Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità.

3. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo è valutata ai fini della performance.

4. La presenza dei lavoratori negli uffici all'estero di pubbliche amministrazioni, comunque denominati, è consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali per il contenimento della diffusione del Covid-19, fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.

4-bis. All'[articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole da: "e, anche al fine" fino a: "forme associative" sono sostituite dalle seguenti: ". Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono

*essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”;*

*b) il comma 3 è sostituito dai seguenti:*

*“3. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'[articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281](#), possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni; ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e della [legge 22 maggio 2017, n. 81](#), per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. 3-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La partecipazione all'Osservatorio non comporta la corresponsione di emolumenti, compensi, indennità o rimborsi di spese comunque denominati”. (2)*

*4-ter. Al comma 2 dell'[articolo 1 del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6](#), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Il Dipartimento della funzione pubblica è socio fondatore dell'associazione, con una quota associativa non inferiore al 76 per cento; il diritto di voto di ciascun associato è commisurato all'entità della quota versata”. (2)*

---

*(1) Comma sostituito dalla [legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77](#) e, successivamente, così modificato dall' [art. 31, comma 1-bis, D.L. 16 luglio 2020, n. 76](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 11 settembre 2020, n. 120](#).*

*(2) Comma aggiunto dalla [legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77](#).*