



LINEE DI INDIRIZZO PER IL LAVORO AGILE NELLE PROVINCE

Roma, 11 maggio 2021

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.

L'Unione delle Province d'Italia già dal mese di settembre 2020 ha fornito 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.

Il presente documento aggiorna quelle indicazioni in base alle modifiche normative intervenute che sono riportate in allegato.

Le Province, nella loro autonomia organizzativa, 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.

Le novità introdotte dal decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56

L'articolo 1 del decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", ha introdotto rilevanti novità in materia di disciplina del lavoro agile, con l'obiettivo di semplificare, sia le modalità di applicazione del "lavoro agile semplificato" durante il permanere dell'emergenza pandemica, sia le modalità di pianificazione del ricorso a regime al lavoro agile.

Lo smart working semplificato è consentito "fino al 31 dicembre 2021" e non può essere applicato più in forma generalizzata a tutto il personale.

L'art. 263 del DL 34/2020 aveva già 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.

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.

La nuova formulazione della norma supera ogni riferimento alla percentuale prima prevista di lavoro agile da assicurare (il 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in modalità agile) e rimette all'autonomia organizzativa degli enti e alla scelta dei dirigenti l'individuazione di soluzioni concrete per l'utilizzo dello smart working, attraverso piani straordinari (atti di natura organizzativa e non regolamentare) strettamente correlati alla dimensione organizzativa e funzionale dell'ente, alla situazione di crisi pandemica in cui può trovarsi ogni territorio, alle particolari condizioni o esigenze delle persone che lavorano negli enti.

L'organizzazione del lavoro agile da parte dei dirigenti deve consentire di erogare i servizi *“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.”*

A questi fini i dirigenti possono aggiornare ed implementare la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile senza arrecare disfunzioni o ritardi, tenendo conto della situazione organizzativa e assicurando in ogni caso condizioni di sicurezza legate all'evoluzione della situazione pandemica.

Anche nel caso in cui gli enti si trovino in una situazione ancora critica e siano in zona rossa è ben possibile che il personale sia chiamato a svolgere lavoro in presenza quando ciò sia necessario a garantire la continuità e il buon andamento dei servizi.

In questi casi, sulla base di quanto previsto dall'art. 48 del DPCM 2 marzo 2021 (misure di prevenzione al Covid -19 nella “zone rosse”), la cui vigenza è stata confermata sino al 31 luglio 2021 dall'art. 1 del DL 22 aprile 2021, n.52, “I datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono

necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza.” Il personale non in presenza presta la propria attività lavorativa in modalità agile cercando di garantire in ogni caso il miglior funzionamento possibile degli uffici.

Il decreto-legge 56/21 è intervenuto a modificare anche la disciplina a regime del lavoro agile prevedendo che i Piani organizzativi per il lavoro agile (POLA) individuino le modalità attuative nel limite del 15 per cento dei dipendenti degli enti. Il raggiungimento di queste 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.

Sulla base dell'esperienza acquisita nel corso dell'anno 2021, le Province potranno disciplinare a regime, a decorrere dal 1° gennaio 2022, tramite il 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 applicherà almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, come previsto dall'articolo 14 della legge 124/15, come modificato dal DL 56/21.

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 reperibilità, 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.

Criteri individuazione del contingente di lavoratori in modalità agile

Per individuare il 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).

Allegato

Articolo 263 del DL 34/20

(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, le amministrazioni di cui al primo periodo, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'[articolo 87, 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](#), 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. Le disposizioni del presente comma si applicano al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico fino al termine dello stato di emergenza connessa al COVID-19. (1) (3) (5)

2. Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute e di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19 adottate dalle competenti autorità. (4)

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](#), e dall' [art. 1, comma 1, lett. a\), nn. 1\) e 2\), D.L. 30 aprile 2021, n. 56](#).

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

(3) Per la proroga dei termini di cui al presente comma vedi l' [art. 19, comma 1, D.L. 31 dicembre 2020, n. 183](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 26 febbraio 2021, n. 21](#).

(4) Comma così modificato dall' [art. 1, comma 1, lett. b\), D.L. 30 aprile 2021, n. 56](#).

(5) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il [D.M. 19 ottobre 2020](#).

Articolo 14 della legge 124/15

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. 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 15 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 15 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. [\(22\)](#)

2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

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. [\(23\)](#) [\(25\)](#)

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. [\(24\)](#) [\(26\)](#)

4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

5. All'articolo 596 del codice dell'ordinamento militare, di cui al [decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Il fondo di cui al comma 1 è finanziato per l'importo di 2 milioni di euro per l'anno 2015 e di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017, della quota nazionale del Fondo per lo sviluppo e la coesione, programmazione 2014-2020, di cui all'[articolo 1, comma 6, della legge 27 dicembre 2013, n. 147](#). A decorrere dall'anno 2018, la dotazione del fondo di cui al comma 1 è determinata annualmente ai sensi dell'[articolo 11, comma 3, lettera d\), della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#)»;

b) al comma 3, le parole: «anche da minori che non siano figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa» sono sostituite dalle seguenti: «oltre che da minori figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa, anche da minori figli di dipendenti delle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nonché da minori figli di dipendenti delle amministrazioni locali e da minori che non trovano collocazione nelle strutture pubbliche comunali.».

6. Dopo il comma 1-bis dell'[articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni, è inserito il seguente:

«1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale».

7. All'articolo 42-bis, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di cui al [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e limitato a casi o esigenze eccezionali».

(1) Comma così modificato dall' [art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 24 aprile 2020, n. 27](#), dall' [art. 263, comma 4-bis, lett. a\), D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 17 luglio 2020, n. 77](#), e, successivamente, dall' [art. 1, comma 2, lett. a\), b\) e c\), D.L. 30 aprile 2021, n. 56](#). In precedenza identica modifica a quella prevista dal citato [art. 87-bis, comma 5, D.L. n. 18/2020](#) era stata disposta dall' [art. 18, comma 5, D.L. 2 marzo 2020, n. 9](#), abrogato dall' [art. 1, comma 2, L. 24 aprile 2020, n. 27](#), a norma del quale restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base del predetto [D.L. n. 9/2020](#).

(2) Comma così sostituito dall' [art. 263, comma 4-bis, lett. b\), D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 17 luglio 2020, n. 77](#), che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

(3) Comma inserito dall' [art. 263, comma 4-bis, lett. b\), D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 17 luglio 2020, n. 77](#), che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

(4) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi la [Direttiva 1° giugno 2017, n. 3/2017](#).

(5) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il [D.M. 4 novembre 2020](#).

DPCM 2 marzo 2021

Art. 48

Attività lavorativa

I datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza. Il personale non in presenza presta la propria attività lavorativa in modalità agile.