



**Verbale di confronto  
del 27 novembre 2020  
su  
Lavoro agile del personale ATA  
nel periodo di emergenza**

## PREMESSA

### Definizione

La **Legge 81/2017** (agli artt.18-24) definisce il lavoro agile (*smart working*) come “*quella modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*”

Successivamente, con la Direttiva nr.3 del 2017 a firma del Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra Madia si è avviata ufficialmente la stagione del “lavoro agile” nelle Pubbliche Amministrazioni.

### Il lavoro agile nel periodo di emergenza

A partire da febbraio 2020, a seguito del diffondersi dell’epidemia Covid-19, sono stati emanati diversi provvedimenti volti a semplificare l’accesso allo *smart working* e diffonderne al massimo l’utilizzo nella Pubblica Amministrazione.

Il **Decreto-Legge 6/2020**, con alcune misure specifiche, ha stabilito che il lavoro agile “**è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell’ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali da queste previsti**”.

Col **Decreto-Legge 9/2020** è stato superato il regime sperimentale dell’obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative comportanti il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Di conseguenza, la **Direttiva nr.1 del 2020 della Funzione pubblica** si rivolge anche alle amministrazioni pubbliche delle aree geografiche non direttamente coinvolte nell’emergenza. La Direttiva incentiva il lavoro agile e flessibile, invita a utilizzare modalità telematiche per riunioni, convegni e momenti formativi, prevede misure specifiche per le prove concorsuali e per i locali di lavoro

Con la **circolare nr.1 del 2020**, il **Ministro della Pubblica Amministrazione** fornisce alcuni chiarimenti sulle modalità di implementazione delle misure normative e sugli strumenti, anche informatici, cui le pubbliche amministrazioni possono ricorrere per incentivare il ricorso a modalità più adeguate e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

La successiva **Direttiva nr.2/2020 del 12 marzo** sostituisce la precedente Direttiva n.1/2020. Il nuovo documento rafforza ulteriormente il ricorso allo *smart working*, prevedendo che questa diventi la forma organizzativa ordinaria per le pubbliche amministrazioni. L’obiettivo della Direttiva è ancora una volta tutelare la salute di cittadini e dipendenti, contemperando questa esigenza primaria con la necessità di erogare i servizi essenziali e indifferibili.

Il **Decreto-Legge nr.18/2020** (cosiddetto “*Cura Italia*”) contiene numerosi riferimenti allo *smart working*. L’art.26, in particolare, prevede che i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali,

attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, a decorrere dal **16 ottobre** e fino al **31 dicembre 2020** svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, potendo essere adibiti anche a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Al successivo art.39 viene stabilito che fino alla cessazione dello stato di emergenza i lavoratori dipendenti disabili o immunodepressi, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità o immunodepressa, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

All'art.87 si precisa che *“il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”* in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stilati.

Con la **Circolare nr.2/2020 del 2 aprile**, la **Funzione Pubblica** fornisce molteplici indicazioni organizzative e orientamenti applicativi alle amministrazioni in relazione alle disposizioni dell'articolo 87 del decreto “Cura Italia”.

Il **Decreto-legge nr.34/2020 (Decreto Rilancio)** prevede che per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione con mansioni che possono essere svolte da casa lo *smart working* è prorogato fino al 31 dicembre. Dispone inoltre che entro il 31 gennaio 2021 (e successivamente entro il gennaio di ogni anno), ciascuna pubblica amministrazione dovrà elaborare il **“piano organizzativo per il lavoro agile” (POLA)**.

L'art.21-bis del **Decreto-Legge 104/2020 (Decreto agosto)** prevede che un genitore dipendente possa svolgere la propria prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente minore di 16 anni. Analoga disposizione si applica nel caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici.

Il **Dpcm 18 ottobre 2020**, contenente nuove misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza da Covid-19, integra e completa il precedente **Dpcm 13 ottobre 2020**. Vi si prevede, tra l'altro, che nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le riunioni si svolgano in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni.

Il **DM 19 ottobre 2020** della Ministra **Fabiana Dadone** attua in materia di *smart working* le norme del Decreto-legge nr.34/2020 (*Decreto Rilancio*), alla luce dei Dpcm del 13 e 18 ottobre. Obiettivo: contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi. Il testo prevede che ogni amministrazione consenta lo svolgimento del lavoro agile (su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale) **almeno al 50% del personale**, laddove la prestazione possa essere svolta secondo questa modalità. Questo potrà essere fatto in modalità semplificata fino al 31 dicembre 2020.

La **Legge 126/2020** (di conversione del D.L.104/2020) all'art.32, comma 4, prevede che per consentire lo svolgimento dell'anno scolastico 2020/21 al personale scolastico e al

personale coinvolto nei servizi erogati dalle istituzioni scolastiche in convenzione o tramite accordi non si applichino le modalità di lavoro agile nella forma semplificata, **tranne che nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica.**

Il **Dpcm 3 novembre 2020** e la **nota 5 novembre 2020 n. 1990 del Ministero dell'Istruzione** dispongono che, tenuto conto dell'andamento della epidemia, ciascun dirigente organizzi il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più elevata possibile, comunque non inferiore a quella prevista dalla Legge (50%) da parte del personale preposto alle attività che possono essere svolte in tale modalità.

### **Accesso allo *smart working* del personale fragile o nelle situazioni previste dalla Legge le cui attività possono essere svolte da remoto**

Fino al perdurare dello stato di emergenza (attualmente fissato al 31 gennaio 2021) ha accesso allo svolgimento della propria attività in forma agile - anche attraverso adibizione temporanea a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento - il personale ATA assunto a tempo indeterminato o determinato che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- posto in quarantena o isolamento fiduciario, se non in malattia certificata;
- genitore di figlio convivente minore di 16 anni sottoposto a quarantena o isolamento obbligatorio, preventivo o fiduciario, o al quale è stata sospesa la didattica in presenza;
- con certificazione attestante una condizione di rischio derivante da
  - o immunodepressione
  - o esiti da patologie oncologiche
  - o svolgimento di terapie salvavita
  - o riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art.3, comma 3, Legge 104/1192)
- con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale ai sensi dell'art.39 del Decreto-Legge 18/2020;
- dichiarato in condizione di fragilità dal medico competente (nota del Ministero Istruzione nr.1585 dell'11 settembre 2020);
- convivente di familiare immunodepresso.

A tutela di queste tipologie di personale viene previsto che, nel caso lo stesso non possa svolgere attività da remoto, il Dirigente scolastico e il Dsga - nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio della scuola – favoriscano, su domanda dell'interessato, la massima flessibilità organizzativa, consentendo anche il ricorso agli strumenti disponibili (a titolo di esempio, fruizione di ferie pregresse, ferie dell'anno in corso, recupero ore, orario plurisettimanale, permessi).

## Prestazione di lavoro in modalità agile da parte del rimanente personale ATA

In coerenza con quanto previsto dal citato art.32, comma 4, del Decreto-Legge 104/2020, nel caso in cui le attività didattiche si svolgano in presenza, anche le prestazioni lavorative del personale ATA sono **ordinariamente** svolte in presenza. Ciò premesso, fino al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica e compatibilmente alle possibilità organizzative, qualora l'attività didattica non sia svolta in presenza il Dirigente scolastico favorirà l'accesso allo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile nelle percentuali più elevate possibili anche dei lavoratori che non rientrano delle tipologie sopra indicate (lavoratori fragili) e a condizione che la prestazione possa essere svolta da remoto.

Il Dirigente **fornirà informativa alla RSU** dell'istituto sui criteri generali adottati per l'individuazione delle quote di personale ammesso alla prestazione in modalità agile tenuto conto delle esigenze di servizio.

Nell'individuazione dei criteri generali, è esplicitamente previsto dal verbale che il Dirigente scolastico debba tenere conto, prioritariamente, delle seguenti esigenze

- lavoratrici madri che abbiano fruito del congedo obbligatorio nei tre anni antecedenti alla richiesta di accesso al lavoro agile (figli di età fino a 3 anni);
- genitori di figli minori;
- utilizzo di mezzi pubblici per raggiungere la sede di servizio;
- di cura e assistenza nei confronti di parenti/congiunti non autosufficienti.

In base alla proposta organizzativa predisposta dal Dsga, il Dirigente scolastico determinerà le quote di personale necessarie ad assicurare il funzionamento e l'operatività dei servizi.

Al fine di contenere al massimo le possibili occasioni di contagio, le presenze del personale ATA vengono altresì organizzate avendo cura di evitare la concentrazione degli orari di ingresso/uscita.

## Strumentazione tecnologica

Al fine di favorire la prestazione lavorativa in modalità agile anche da parte del personale sprovvisto della strumentazione di connettività necessaria, l'Amministrazione potrà provvedere, dietro richiesta degli interessati e nei limiti delle disponibilità finanziarie specifiche messe a disposizione dalla legge senza ulteriori oneri, a concedere gli strumenti necessari in comodato d'uso, dopo aver soddisfatto le esigenze didattiche.

## Riservatezza e privacy

La prestazione del lavoro agile avviene nel rispetto della legge 300/1970 in materia di controllo a distanza (art.4), assicurando la riservatezza delle informazioni, dei dati personali, dell'identità personale.

N.B.: per semplicità, riportiamo l'art.4 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori):

*“1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.***

*2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*

*3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.”*

## Salute e sicurezza

La prestazione di lavoro in modalità agile è svolta in conformità a quanto previsto dalla legge sulla sicurezza 81/2008. In particolare, nel verbale vengono citati gli articoli 36 (Informazione ai lavoratori) e 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) del Decreto Legislativo 81/2008.

## Monitoraggio delle prestazioni del personale in lavoro agile

Le prestazioni svolte in *smart working* sono monitorate dal Dirigente scolastico e dal Dsga, ciascuno per le proprie competenze, anche al fine di verificare l'impatto di tali prestazioni sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e sulla qualità dei servizi erogati.

## Infortunio

Ai lavoratori che forniscono le proprie prestazioni in modalità agile vengono garantite parità di trattamento – normativo ed economico – rispetto al personale che lavora secondo le modalità ordinarie. Di conseguenza, al personale in *smart working* si applica la tutela

prevista per i casi di infortunio e malattie professionali, secondo le indicazioni fornite dall'INAIL con la propria circolare nr.48/2017.

## Formazione

Le istituzioni scolastiche attivano le necessarie attività di formazione per il personale in lavoro agile coinvolgendo anche i lavoratori che prestano la propria attività in presenza, al fine di favorire la massima interazione tra le due modalità di prestazione del lavoro.

La formazione deve essere attivata nel rispetto degli articoli 63 e 64 del CCNL 2006/09 nella misura di 4 ore mensili nell'ambito delle 36 di orario settimanale. Le attività di formazione e aggiornamento potranno riguardare non solo i temi della sicurezza e salute dei lavoratori, ma anche specifiche materie ricomprese nel piano di lavoro. Nel caso in cui l'attività di formazione sia svolta fuori dall'orario di lavoro la contrattazione potrà prevederne la retribuzione ovvero il recupero.

Alla formazione relativa all'utilizzo degli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione in modalità agile sarà dedicato uno specifico modulo nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza. Tale formazione può essere estesa anche ai lavoratori appartenenti a profili attualmente esclusi dallo *smart working*, in modo da poter utilizzare tale personale, anche in futuro, come supporto agli uffici amministrativi. È anche possibile prevedere specifici corsi di formazione riservati ai singoli profili di appartenenza.

## Diritti sindacali e altro

Al personale in smart working vengono garantiti tutti i diritti sindacali, compresa la partecipazione alle assemblee sindacali durante l'orario di servizio come richiamato dall'art.23 del CCNL 2016/18 che si potranno tenere con le stesse procedure con le quali vengono somministrate le attività didattiche a distanza.

Nel verbale viene, inoltre, esplicitato il richiamo all'art.22, comma 4, lettera c8 (oggetto di contrattazione di istituto) relativo ai criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (**diritto alla disconnessione**).

Nel caso in cui vengano adottate forme di lavoro agile il Piano delle Attività del personale ATA deve essere conseguentemente aggiornato.

## Monitoraggio

Le parti si impegnano a verificare, attraverso monitoraggio appositamente dedicato, gli eventuali correttivi da applicare rispetto alle eventuali criticità emergenti.