

AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani
Sezione Campania



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN
SCIENZE DEI SERVIZI GIURIDICI

SSM

SCUOLA SUPERIORE DELLA MAGISTRATURA
STRUTTURA TERRITORIALE PER IL DISTRETTO
DI CORTE DI APPELLO DI NAPOLI



**Lorenzo
Zoppoli**

LO SMART WORKING E IL LAVORO PUBBLICO: A PICCOLI PASSI FUORI DALLA DIGI-DEMIA

INTERVENTO DI LORENZO ZOPPOLI

PRESENTAZIONE PDF

Lorenzo Zoppoli -ordinario di Diritto del lavoro
Università di Napoli Federico II
Relazione al convegno «*Lo smart working tra pubblico e
privato*»

**Lo smart working e il lavoro pubblico: a
piccoli passi fuori dalla digi-demia**

Webinar del 16 settembre 2020

**Dipartimento di Giurisprudenza
Università di Napoli Federico II/AGI Campania**

Parte I

Problemi di scenario e/o teorici

- Lo SW da «spiraglio» sul futuro (2017) a realtà dilagante (2020) (v. già' il mio *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in WP CSDLE Massimo D'Antona.IT- 421-2020)
- Evitare approccio ideologico o retorico allo SW, nuovo manicheismo tecnologico-digitale
- Grandi potenzialità, ma necessaria chiarezza tipologica e tassonomica, specie se si aumenta formalizzazione/regolazione dello SW
- Orizzonte: uscire dalla «digi-demia»

Tipologia e tassonomia emersa nella legislazione

- Telelavoro o *homeworking*
- Lavoro agile o *smart working*
- Lavoro agile/*smart working* emergenziale

In ogni caso il lavoro agile è una precisa nozione legislativa, intaccata dal diritto pandemico in attesa di tornare un istituto importante del moderno diritto del lavoro da calare nelle ordinarie dinamiche organizzative

Il lavoratore agile è un lavoratore subordinato

- la fattispecie normativa (l. 81/17) è interna al lavoro dipendente privato e pubblico (non c'è problema di qualificazione; al massimo di ridefinizione della fattispecie «lavoro subordinato»)
- Il lavoratore gode di tutte le garanzie del lavoro subordinato (specie nel pubblico)
- al datore di lavoro/organizzatore vanno riconosciuti tutti i classici poteri di etero-direzione connessi alla subordinazione, soprattutto se manca l'accordo individuale come nella fase emergenziale
- l'autonomia derivante dalla peculiare modalità organizzativa va resa compatibile con l'incombente di interessi pubblici ineludibili

Incidenza del diritto pandemico sulla fattispecie

- Confusione tra tipologie/tassonomie
- Standardizzazione a seguito dell'eliminazione dell'accordo individuale
- Prevalenza di una logica semplificatoria al fine di tutelare la salute pubblica e privata
- Coesistenza con istituti emergenziali specifici del lavoro pubblico molto divergenti dal privato e dalla normalità contrattuale (esenzione)

Parte II

Problemi applicativi

- Tanti con l'esplosione da digi-demia. Ma qui focalizziamoci su quelli più specifici e attuali del lavoro pubblico.
- Il diritto pandemico ha contribuito ad accentuare una divaricazione delle regole privato/pubblico specie su profili già differenziati: a) organizzazione e risultati; b) dimensionamenti organici e garanzie del reddito
- L'intreccio ha generato qualche «mostro» giuridico (es.: esenzione), però in via di superamento

Problematiche di stretta attualità ma di notevole rilevanza: a) nel lavoro pubblico siamo ancora in SW emergenziale?

- Svolta con decreto «Rilancio», n. 34 del maggio 2020, conv. con l. n. 77 del luglio 2020 (art. 263.1): dal 16/9 cade il nesso tra presenza per «attività indifferibili e urgenti» e lavoro agile, ma si prevede il vincolo a tenere in lavoro agile il 50% del personale adibito ad attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna amministrazione, possono essere svolte in modalità agile (v. circ. 24/7/20 n. 3)
- Si conserva la disciplina «unilaterale» fino al 31/12/2020, (art. 87.1 lett. b del dl 18) mentre «cade» l'esenzione dal servizio (art. 87.3 del dl 18)
- Vanno comunque rispettate le misure di sicurezza di cui al protocollo Ministro-OO.SS. del 24/7/2020
- **Si torna gradualmente alla normalità dello SW**, che però sembra restare «modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni» (art. 87.1 del dl. 18). **Tale scelta non è certo incostituzionale se rispettosa di art. 97.**

Segue: b) come si interpreta e si applica l'art. 263 della l. 77/20?

- Da coordinare: **A)** art. 263.1 (obbligo 50% lavoratori «impiegati in» attività «smartabili») e **B)** art. 263.4bis, POLA, come sezione del piano delle performance (d.lgs. 150/09). Con POLA almeno 60% in SW; senza POLA almeno 30%. In ogni caso calcolo con criteri art. 263.1.
- Ipotesi **A)** è ancora regime transitorio da avviare però verso fisiologia dello SW
- Ipotesi **B)** è regime post-emergenza (febbraio 2021) con triplicazione (?) obiettivo SW rispetto a direttiva Madia 3/2017 (focus su modalità di calcolo: v. lett. D punto b ripresa da l. 124/15 modificata da art. 263.4bis). Corretta utilizzazione di tale direttiva anche per disciplina di dettaglio (SW prevalentemente in presenza; presupposti organizzativi, ecc.)

Lo SW nel lavoro pubblico del 2021

- La sfida:
- Come minimo triplicazione (?) rispetto al 2017 (dal 10% al 30%), cavalcando la pandemia
- Processo di riorganizzazione e digitalizzazione delle PA italiane che va avanti da circa 20 anni (convenzionalmente: d.lgs. 165/01, ma v. codice digitale 2005, d.lgs. 82) con enormi variabili e difficoltà
- Già raggiungere il 30% di SW fisiologico sarebbe miracoloso. Ma perché senza POLA? Passo indietro rispetto a direttiva Madia?

Suggerimenti interpretativi per lo SW nel pubblico in evoluzione

- Definizione chiara di lavoro agile/SW anche se progressiva, duttile, da calare nelle micro-organizzazioni delle attività «smartabili»
- Priorità delle esigenze di efficienza/regolarità dell'azione amministrativa (v. anche decreto semplificazioni, 16.7.20 n. 76, art. 30 bis previsto da l. di conv. 11.9.2020 n. 120)
- Consapevolezza del fatto che quantificare le percentuali di SW non è semplice e ingenera equivoci. Soprattutto standardizza togliendo proprio il carattere *smart* al lavoro agile
- Uscire dallo SW come misura emergenziale. Riconduurre pienamente l'istituto alle logiche di ottimizzazione di organizzazione/azione amministrativa