

PERSONALE/1

## Smart working, corsia preferenziale per i dipendenti Pa con figli under 14

*Dal 19 luglio il lavoro agile non può riguardare più del 50% dei lavoratori. Priorità nell' utilizzo anche per gli occupati con rischi più alti in caso di contagio*

ARTURO BIANCO - I **Comuni** e le altre pubbliche amministrazioni dallo scorso 19 luglio non possono collocare in esenzione i propri dipendenti e possono utilizzare lo smart working per non più del 50% del personale impegnato nelle attività che possono essere svolte con questa modalità di lavoro. Tali disposizioni si applicano anche al personale cosiddetto fragile, cioè esposto a rischi più elevati nella fase di emergenza, che ha diritto al collocamento in lavoro agile ove compatibile con le attività svolte, al pari dei dipendenti che hanno figli fino a 14 anni. . Queste scelte legislative, contenute nella legge di conversione del DL 34/2020, impongono alle pubbliche amministrazioni di mettere rapidamente mano alle proprie scelte organizzative nella fase di emergenza da Covid-19. Gli enti sono inoltre chiamati a sperimentare forme di flessibilità negli orari di lavoro del personale, così da ridurre il numero dei dipendenti contemporaneamente presenti nelle sedi. Devono comunque tenere presente che il lavoro agile continua ad essere la modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni nelle Pa e della disposizione per cui dal prossimo 15 settembre che cessa di avere effetto la limitazione della presenza presso gli uffici ai soli dipendenti impegnati nello svolgimento di attività indifferibili cessa di produrre i propri effetti. È del tutto evidente che queste disposizioni sollecitano le Pa ad aumentare significativamente la presenza del proprio personale presso le sedi, stante che ancora oggi in molte amministrazioni pubbliche le attività ordinarie non sono riprese o sono riprese a scartamento assai ridotto. Ovviamente, tanto più aumenta il numero dei dipendenti che tornano a svolgere la propria attività lavorativa negli uffici, tanto più forte deve essere l' attenzione al rispetto dei requisiti di sicurezza, che sono stati riaffermati dal protocollo sottoscritto lo scorso 23 luglio tra ministro della Pubblica amministrazione ed organizzazioni sindacali per la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Come chiarito dalla circolare del dipartimento della Funzione pubblica n. 3 "Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", con l' entrata in vigore delle nuove disposizioni è da considerare superata la possibilità di collocare in esenzione i dipendenti, ovviamente una volta accertata la impossibilità di loro utilizzazione con le modalità del cosiddetto lavoro agile e dopo che gli stessi abbiano goduto delle ferie maturate fino allo scorso 31 dicembre. Questa indicazione non conosce eccezioni riferite a specifici profili professionali: di conseguenza, per fare un esempio, maestre d' asilo ed educatrici di asili nido non possono più essere collocate



## Il Sole 24 Ore

### Pubblica Amministrazione ed Enti Locali

---

in esenzione e l' ente le deve utilizzare, anche se per attività diverse, ma a condizioni che siano ascrivibili alla stessa categoria. Ma non vi sono deroghe neppure per i dipendenti immunodepressi, gravemente disabili e/o malati di tumore e/o che rischiano maggiormente conseguenze negative dal contagio da Covid-19, cioè il cosiddetto personale fragile. Questo personale continua ad avere la priorità nella utilizzazione nella forma del lavoro agile, al pari di quelli che hanno figli di età compresa fino a 14 anni. Priorità che può essere utilizzata solamente in presenza di una attività che può essere svolta in smartworking. E senza che la disposizione stabilisca, quanto meno in modo espresso, che in presenza di queste dipendenti si possa superare la soglia massima del 50% dei dipendenti. Le amministrazioni sono inoltre chiamate a sperimentare, anche sulla base di indicazioni che dovrebbero essere dettate in specifiche direttive del dipartimento della Funzione pubblica, forme di sperimentazione dell' orario di lavoro, così da ampliare l' uso flessibile del personale. Il che si può tradurre, ad esempio, nel prevedere rientri pomeridiani differenziati nell' arco della settimana, nonché ingressi al mattino in orari diversi ed allungati etc . © RIPRODUZIONE RISERVATA.