



## **Il lavoro agile ai tempi del Coronavirus**

***Avv. Simona Ameduri  
Partner Studio Legale  
Criscuolo***

---

**Gli istituti contrattuali del permesso orario e del lavoro straordinario nella Pubblica Amministrazione durante il lavoro agile.**

© Simona Ameduri

Collaboratore Amministrativo Professionale presso la Asl  
Roma 1 e partner dello Studio Legale Criscuolo

Roma

Via Monte Santo 10/A

00195

[info@studiolegalecriscuolo.com](mailto:info@studiolegalecriscuolo.com)

[www.studiolegalecriscuolo.com](http://www.studiolegalecriscuolo.com)

Praiano (Salerno)

Costiera Amalfitana

Via Rezzola n 3

84010

3477910798-3926169639

*Il punto di partenza è sempre la norma, la sua ratio ed il buon senso nell'applicarla.*

## **Premessa**

Fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza. Qui parleremo della disciplina di carattere generale senza calarci nei diversi settori della contrattazione collettiva.

**L**o svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative “in forma agile” del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, nello stato di emergenza epidemiologico, sono regolate in attuazione del DPCM 11/3/2020, confermato dall’art. 87 del D.L. 18/2020, convertito con modifiche in Legge n. 27 del 24/4/2020.

Con la Circolare n. 2 del 1/4/2020 il Ministro per la Pubblica Amministrazione dispone che le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale, definiscono gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tenuto conto che il lavoro agile è una modalità di espletamento della prestazione lavorativa, la cui organizzazione concreta, quale espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, è prerogativa delle amministrazioni.

La Direttiva n. 3 del 4/5/2020 del medesimo Ministro stabilisce che l’organizzazione del lavoro, da parte delle amministrazioni nel periodo emergenziale, si inserisce in un progressivo processo di adeguamento alle diverse necessità che scaturiscono in base all’evoluzione delle misure da adottare per l’emergenza sanitaria: “le Pubbliche Amministrazioni dovranno essere in grado di definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili, tali da assicurare che il supporto alla progressiva ripresa delle attività sia adeguato e costante”.

Il dipendente con il lavoro agile può gestire il proprio orario di lavoro, assicurando tuttavia il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali, come stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

Lo smart working o lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzato dalla flessibilità oraria e spaziale, dove al dipendente è richiesto un risultato a fronte di autonomia e di una maggiore responsabilizzazione sulla performance sia individuale che di squadra.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione con la Direttiva n. 3/2017 ha specificato come sussista uno specifico obbligo del lavoratore in smart work di rendersi contattabile in determinate fasce orarie, ne discende pertanto che anche nella modalità lavorativa agile potrebbe essere concessa la fruizione dei permessi orari così come disciplinati dalla contrattazione collettiva di settore, nei casi in cui il lavoratore abbia esigenze non compatibili con tale obbligo che non possano essere soddisfatte al di fuori del periodo di durata del medesimo.

Poiché, dunque, nell'attuale contesto emergenziale, il lavoro agile rappresenta l'ordinaria modalità di prestazione lavorativa, al dipendente in smart work potrebbe essere concesso il permesso orario, con conseguente sollevamento dall'obbligo di rendersi contattabile dal datore e di rendere la prestazione lavorativa per quella determinata fascia oraria, ferme le norme che regolano le causali, la motivazione e la documentazione dei permessi.

**I**l lavoro straordinario è un istituto giuridico che trova la sua ratio in situazioni eccezionali ed imprevedibili, pertanto, non può farsi ricorso nell'ordinaria programmazione ed organizzazione oraria di lavoro. Come detto il ricorso al lavoro straordinario è da contenere alle sole ipotesi di carattere eccezionale e straordinario, le

quali, proprio perché imprevedibili ed insuscettibili di programmazione, legittimano il lavoratore ad eseguire, previa autorizzazione del datore, prestazioni lavorative aggiuntive rispetto all'orario contrattualmente stabilito.

La citata circolare n. 2/2020 premette che le condizioni legittimanti il ricorso agli istituti contrattuali del lavoro straordinario e dei riposi compensativi non sussistono nella modalità del lavoro agile.

In una FAQ aggiornata al 31/3/2020 il Ministero per la Pubblica Amministrazione precisa che le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, con riferimento allo smart working definiscono gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui - fermo restando il divieto di discriminazione - la previsione dell'eventuale esclusione, per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, di prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.

Dunque in linea generale vige il principio in base al quale ciascuna PA determina, nell'esercizio dei poteri datoriali, i casi e le modalità per il riconoscimento delle prestazioni di lavoro straordinario o di permessi lavorativi.

Il Ministero per la PA nella citata FAQ assume che la direttiva n. 3/2017 - "direttiva del presidente del consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti", dalla quale scaturisce



l'anzidetto principio sia applicabile anche nel contesto emergenziale in atto, in cui il lavoro agile rappresenta l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

**28 maggio 2020**

## Informazioni sull'autore



Grazie alla collaborazione avviata prima ancora di conseguire la laurea in giurisprudenza con studi legali internazionali ha acquisito particolare esperienza nel campo giuslavoristico e nel diritto di famiglia. In seguito all'abilitazione forense conseguita nel 2007 e all'iscrizione nelle liste dei difensori d'ufficio e dei meno abbienti ha approfondito l'esperienza della difesa penale contro abusi sui minori nei reati familiari nonché contro la persona e il patrimonio. Nel 2010 arrivata prima ad una selezione concorsuale presso l'Azienda Sanitaria Locale Roma 1 (ex Asl Roma E) ha iniziato un incarico di collaborazione amministrativa con funzione di consulenza tecnico giuridica nell'ambito della gestione del personale, dell'esercizio del potere disciplinare dell'organismo

indipendente di valutazione e in seguito presso la funzione legale dove oltre ad essersi occupata della redazione di atti per la difesa aziendale in giudizio ha curato i rapporti con i legali esterni, maturando esperienza nel diritto processuale amministrativo per gli aspetti che interessano la materia sanitaria e nel campo della responsabilità medica. Dopo una fondante esperienza di supporto amministrativo tecnico giuridico con attività di studio, ricerca dottrinale e giurisprudenziale nei molteplici ambiti del public management sanitario con assistenza al direttore amministrativo nella gestione delle gare aggregate per gli appalti di acquisizione di beni e servizi sanitari, attualmente è collaboratore amministrativo professionale con il ruolo di RUP nelle procedure di gara europee, con specializzazione in appalti e contratti pubblici nonché supporto amministrativo del collegio sindacale.

Grazie alla pluriennale esperienza di supporto e consulenza giuridica con la pubblica amministrazione in particolare nell'ambito della gestione dei processi manageriali sanitari ha allargato le competenze in materia contrattuale collettiva, in diritto amministrativo, in diritto sanitario con specializzazione in responsabilità medica, amministrativa ed erariale. L'obiettivo oggi è la specializzazione nella gestione degli appalti pubblici nell'ambito delle forniture e dei servizi socio-sanitari.