



*Il Presidente di Sezione del Consiglio di Stato
Segretario Generale della Giustizia
Amministrativa*

Prot. n. 8221 del 14 maggio 2020

A tutti i Dirigenti della Giustizia
Amministrativa

e p. c.

Al Segretario delegato per il Consiglio di Stato

Al Segretario delegato per i Tribunali
amministrativi regionali

Al Responsabile del servizio per l'informatica

Al Direttore generale delle risorse umane,
organizzative, materiali e finanziarie.

LORO SEDI

Oggetto: prestazione della attività lavorativa in modalità *smart working*.

In attesa di nuove determinazioni governative o di sopravvenienze normative, si ricorda che la legge 24 aprile 2020, n. 27, di conversione del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha confermato la previsione dettata dall'art. 87, comma 1, del citato decreto-legge, secondo cui la presenza presso gli uffici è limitata al caso di attività responsabilmente ritenuta dal dirigente "indifferibile" e unicamente nell'ipotesi in cui la stessa non possa in alcun modo essere svolta da remoto.

Con direttiva n. 6192 del 12 marzo 2020 è stato chiarito che è rimessa al dirigente l'individuazione della prestazione che non possa essere svolta in modalità *smart working* e che richieda necessariamente la presenza in sede. Il cd. "lavoro agile" è una modalità lavorativa ben nota alla Giustizia amministrativa che da due anni l'ha prevista per una aliquota di personale. Non è dubbio però che lo *smart working* nel periodo emergenziale assume connotati non sovrapponibili al lavoro agile ordinario.

Ciò rende necessario precisare alcuni aspetti dello *smart working* in questo periodo emergenziale.

1. In primo luogo, come è noto, durante il lavoro agile il personale non può svolgere lavoro straordinario né flessibilità organizzativa.

In considerazione delle ripercussioni, anche economiche, conseguenti all'attuale fase emergenziale, già con direttiva n. 7887 del 4 maggio 2020 era stato però raccomandato ai dirigenti di prevedere, ove possibile, forme di rotazione del personale nel caso in cui fosse stato necessario far svolgere in sede attività imprescindibile, al fine di consentire a tutto il personale di effettuare la prestazione legata alla produttività collettiva.

Naturalmente, anche ai fini della copertura assicurativa, è necessario che la trasformazione dell'attività lavorativa da modalità *smart working* a prestazione in sede risulti quanto meno da una *email*. Onde consentire poi al personale di organizzare la prestazione in sede è altresì necessario che la comunicazione sia data, ove possibile, almeno con un giorno di anticipo.

2. Posto, come si è detto, che la prestazione lavorativa in *smart working* è all'attualità la modalità "ordinaria" della prestazione lavorativa, i dirigenti devono aver cura, nel chiedere l'effettuazione di determinate attività, di tener conto, salvo casi eccezionali, della durata del normale orario di lavoro giornaliero e settimanale, evitando di contattare i dipendenti nel pomeriggio inoltrato o nei giorni festivi. In altri termini, è necessario rispettare il cd. "diritto del dipendente alla disconnessione".

3. Come già rilevato, con diverse direttive del Segretario generale (da ultimo, con la direttiva n. 7887 del 4 maggio 2020), durante lo *smart working* il personale non può svolgere lavoro straordinario né flessibilità organizzativa, nemmeno nella giornata del sabato. È stato altresì chiarito, nella direttiva n. 6044 dell'11 marzo 2020, che il dipendente di turno nella giornata del sabato, che abbia un orario articolato su cinque giorni, recupererà la prestazione effettuata di sabato in un giorno della settimana concordato con il dirigente.

Con la direttiva dell'11 marzo 2020 è stata sollecitata una maggiore elasticità nell'applicazione dell'istituto della flessibilità organizzativa a tutti i periodi utili lavorati, anche se non rapportati ad un'ora. Onde procedere ai relativi conteggi, con successiva direttiva n. 6545 del 19 marzo 2020 è stata indicata la data dell'1 marzo 2020 quale termine iniziale di applicazione temporale del criterio di computo.

Peraltro, al fine di venire incontro alle esigenze del lavoratore di effettuare la flessibilità nelle giornate in cui la prestazione è svolta in sede, con accordo siglato con i sindacati all'esito della riunione svoltasi, con modalità da remoto, il giorno 13 maggio 2020 è stato concordato di consentire il recupero delle prestazioni programmate della produttività collettiva - relativamente alla fascia bassa, media e alta - fino al termine del 31 dicembre 2020.

Nella certezza della consueta collaborazione delle SS.LL., si coglie l'occasione di porgere i più cordiali saluti.