

In questo numero:

Personale

- 1** Si ampliano i casi di pagamento dell'indennità per ferie non godute
- 5** Nuove fasce di reperibilità nel caso di malattia dei dipendenti pubblici
- 8** Il lavoro agile a regime

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Si ampliano i casi di pagamento dell'indennità per ferie non godute

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La Corte di Giustizia UE bacchetta l'Italia per la norma che circoscrive il pagamento dell'indennità sostitutiva per ferie non godute per ragioni squisitamente di contenimento della spesa pubblica. Motivo che non può essere considerato valido per limitare un diritto costituzionalmente garantito e, di conseguenza, anche la relativa indennità in caso di mancata fruizione e di cessazione del rapporto di lavoro.

Il divieto di monetizzazione delle ferie

Come è noto l'art. 5, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, prevede che "Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie"

La portata della disposizione non appariva molto chiara. Di conseguenza si è reso necessaria l'emanazione di diverse circolari e pareri da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, che ne hanno delimitato i confini. In particolare, il predetto Dipartimento, con il parere 40033 dell'08/10/2012, ha affermato che:

"La disposizione, inserita in un testo normativo recante misure di riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica, è diretta a colpire gli abusi dovuti all'eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie non fruiti a causa dell'assenza di programmazione e di controlli da parte della dirigenza sulle ferie dei dipendenti e dell'utilizzo improprio della possibilità di riporto consentite dalle clausole di accordi e contratti e a favorire una maggiore responsabilizzazione nel godimento del diritto alle ferie. Gli specifici casi di cessazione ivi previsti rispondono alla ratio della norma in

quanto configurano delle vicende estintive cui in particolar modo il lavoratore concorre in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, mediante il compimento di atti (es. esercizio del proprio diritto di recesso) o comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova), accettando così le eventuali conseguenze derivanti, come per l'appunto la perdita delle ferie maturate e non godute come prevista dalla norma vigente.

Le cessazioni del rapporto di lavoro determinatesi a seguito di un periodo di malattia, di dispensa dal servizio o, a maggior ragione di decesso del dipendente, configurano, invece, vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro. In base al sopra descritto ragionamento non sembrerebbe, pertanto, rispondere alla ratio del divieto previsto dall'articolo 5, comma 6, del d.l. n. 95 del 2012 includervi tali casi di cessazione, poiché ciò comporterebbe una preclusione ingiustificata e irragionevole per il lavoratore il cui diritto alle ferie maturate e non godute per ragioni di salute, ancorché già in precedenza rinviate per ragioni di servizio, resta integro con riguardo alla duplice finalità di consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e beneficiare di un periodo di distensione e ricreazione.

.....
Alla luce di quanto esposto e della citata giurisprudenza si è, pertanto, dell'avviso che, a regime, nel divieto posto dal comma 8 dell'art. 5 del citato d.l. n. 95 del 2012 non rientrano i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire le ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità."

In conclusione al divieto assoluto di monetizzazione delle ferie fanno eccezione tutte quelle ipotesi per le quali la mancata fruizione delle ferie maturate, in caso di cessazione, non sia imputabile alla volontà del dipendente.

La sentenza della Corte di Giustizia UE

In tale quadro normativo si inserisce la sentenza della Corte di Giustizia UE n. 218/2022, la quale, affrontando la questione, afferma il diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti in caso di cessazione del rapporto di lavoro sulla base di quanto disposto dall'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88. Evidenzia come la stessa disposizione "*non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento del lavoratore di tutte le ferie annuali cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato*". Precisa che "*a tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato. Pertanto, la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro*". In altre parole, il principio affermato dalla norma UE sopra richiamata, non derogabile dagli Stati membri, riconosce che "*un diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi alla fine del periodo di riferimento e/o del periodo di riporto fissato dal diritto nazionale, quando il lavoratore non è stato messo*

in condizione di beneficiare delle sue ferie”. Di conseguenza, “il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l’effetto utile dell’art. 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all’interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, e non potranno più essere sostituite da un’indennità finanziaria.”

In sostanza, quindi, “qualora il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, circostanza la cui verifica spetta al giudice di rinvio, si deve ritenere che l’estinzione del diritto a tali ferie alla fine del periodo di riferimento o del periodo di riporto autorizzato e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un’indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l’articolo 7, paragrafo 1, e l’articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 nonché l’articolo 31, paragrafo 2, della Carta.” Al contrario, “se, invece, il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse, l’articolo 31, comma 2, della Carta non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un’indennità finanziaria per le ferie annuali non godute, senza che il datore di lavoro sia tenuto a imporre a detto lavoratore di esercitare effettivamente il suddetto diritto”.

L’applicabilità della sentenza della Corte di Giustizia UE

Il valore di una sentenza della Corte di Giustizia UE è stato chiarito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 113/1985, dove si legge che “*La normativa comunitaria - si è detto [nella pronuncia 170/1984] - entra e permane in vigore, nel nostro territorio, senza che i suoi effetti siano intaccati dalla legge ordinaria dello Stato; e ciò tutte le volte che essa soddisfa il requisito dell’immediata applicabilità. Questo principio, si è visto sopra, vale non soltanto per la disciplina prodotta dagli organi della C.E.E. mediante regolamento, ma anche per le statuizioni risultanti, come nella specie, dalle sentenze interpretative della Corte di Giustizia*”. Ed ancora, l’interpretazione di una norma di diritto UE data nell’esercizio della competenza ex art. 267 TFUE opera, retroattivamente, ex tunc, in quanto “*chiarisce e precisa, quando ve ne sia bisogno, il significato e la portata della norma, la quale deve, o avrebbe dovuto essere intesa ed applicata dal momento della sua entrata in vigore. Ne risulta che la norma così interpretata può, e deve, essere applicata dal giudice anche a rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza interpretativa*” (CGUE, sentenza Denkavit italiana, 27 marzo 1980, causa 61/79, pt. 16).

Riassumendo

Alla luce di quanto sopra illustrato si può concludere che:

- 1) la monetizzazione delle ferie non godute, all'atto della cessazione, non risulta avere più portata eccezionale e limitata ai casi di cessazione dal servizio per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore, ma è ammessa anche nel caso di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro da parte del dipendente (dimissioni volontarie);
- 2) il datore di lavoro deve assicurare che il lavoratore sia messo effettivamente nelle condizioni di usufruire delle ferie nei tempi congrui alla funzione di ristoro delle ferie stesse, senza giungere al punto di imporre la fruizione delle ferie, avvertendo che, in caso di mancata fruizione, non è possibile procedere alla loro monetizzazione qualora il dipendente cessi dal servizio;
- 3) nel caso in cui il datore di lavoro non sia in grado di dimostrare il comportamento attivo di cui al punto precedente, lo stesso deve corrispondere al lavoratore, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, qualora sussistano residui, anche di annualità precedenti;
- 4) i dirigenti o i responsabili dei servizi sono chiamati a farsi parte attiva, nel concreto, per la fruizione delle ferie da parte dei dipendenti assegnati, soprattutto nei casi di cessazioni dal servizio programmate, al fine di evitare il crearsi dei presupposti per la corresponsione della relativa indennità sostitutiva, con possibile responsabilità erariale per il dirigente o il responsabile del servizio che non vi ha provveduto.

Personale

Nuove fasce di reperibilità nel caso di malattia dei dipendenti pubblici

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

A seguito della sentenza del TAR del Lazio n. 16305/2023, viene meno la differenziazione delle fasce di reperibilità in caso di malattia fra dipendenti pubblici e lavoratori del settore privato. Pur in mancanza del relativo decreto, l'Inps prende atto della omogeneizzazione.

Le vecchie fasce di reperibilità dei dipendenti pubblici

La norma di riferimento per le fasce di reperibilità dei dipendenti pubblici era rappresentata dal decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 206 del 17 ottobre 2017, il cui articolo 3 disponeva che:

“1. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

2. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.”

Il successivo articolo 4 dello stesso decreto elencava le categorie di lavoratori per le quali non sussiste l'obbligo di rispetto delle predette fasce. Dispone, infatti, che:

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;*
- b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;*
- c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.*

All'articolo 1 del provvedimento in questione viene stabilito che il controllo del rispetto della reperibilità può essere disposto sia da parte del datore di lavoro che, autonomamente, da parte dell'Inps. Le visite possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva. L'esito del controllo risulta da apposito verbale redatto dal medico incaricato dell'accertamento ed è trasmesso all'istituto di previdenza, il quale lo rende disponibile al lavoratore e al datore di lavoro pubblico. In caso di mancata reperibilità all'indirizzo indicato da parte del lavoratore, il medico lascia un invito a presentarsi per la visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'ufficio medico legale dell'Inps competente per territorio.

La sentenza del TAR Lazio n. 16305/2023

I giudici partono evidenziando come l'art. 18 del d.lgs. n. 75 del 2017 abbia riscritto *“l'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, introducendo il comma 2bis, concernente la competenza dei controlli in capo all'INPS, con la previsione di apposite convenzioni per disciplinare il rapporto tra detto Ente e i medici di medicina fiscale, e modificando il comma 5 bis nel modo seguente: “Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità di svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.”*

Il decreto n. 206/2017 è stato adottato in attuazione del nuovo testo dell'art. 55 septies, ma, con tutta evidenza, non si è proceduto a quella armonizzazione fra pubblico e privato che era richiesta dalla norma. Viene, infatti, ricordato come per i lavoratori del settore privato, le fasce di reperibilità sono fissate nei seguenti orari: dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00. La sentenza sottolinea come *“la mancata armonizzazione ha altresì determinato una disparità di trattamento tra settore pubblico e settore privato, a parere del Collegio, del tutto ingiustificata, considerato che un evento come la malattia non può essere trattato diversamente a seconda del rapporto di lavoro intrattenuto dal personale che ne viene colpito. Ne è quindi derivata una violazione dell'art. 3 della Costituzione, non essendo rispettato il principio di uguaglianza.”*

Stante quanto sopra evidenziato, la sentenza non poteva che accogliere il ricorso e disporre l'annullamento dell'art. 3 del decreto n. 206/2017.

Il messaggio dell'Inps

L'Istituto di Previdenza, con messaggio n. 4640 del 22 dicembre 2023, prende atto che, ad oltre un mese e mezzo dalla pubblicazione della sentenza del TAR sopra richiamata, non è stato ancora adottato il decreto ministeriale che doveva porre rimedio al vuoto conseguente alla pronuncia del TAR stesso. Pertanto, con il predetto messaggio, l'Inps dispone che:

“Tanto rappresentato, nelle more dell'emanazione di un nuovo decreto ministeriale (o dell'eventuale riforma della sentenza n. 16305/2023 del TAR Lazio), sentito il Dipartimento della Funzione pubblica, in virtù del principio di armonizzazione contenuto nel citato articolo 55-septies, comma 5-bis, del D.lgs n. 165/2001, richiamato in sentenza, le visite mediche di controllo domiciliare nei confronti dei lavoratori pubblici, fino a nuove disposizioni, dovranno essere effettuate nei seguenti orari: dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni (compresi domeniche e festivi)”.

Si procede, quindi, anticipando i contenuti “obbligatori” dell’emanando decreto, ad uniformare le fasce fra pubblico e privato fissandole nell’arco temporale 10,00-12,00 e 17,00-19,00, di tutti i giorni, festivi compresi.

Il mancato rispetto delle fasce di reperibilità

Si ricorda che, in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, scatta per il dipendente due tipologie di sanzioni. La prima è stabilita dall’art. 5, comma 14, del decreto legge n. 463/1983, convertito con modificazioni dalla Legge n. 638/1983, il quale prevede che:

“Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l’intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l’ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.” Vi è da segnalare che la Corte Costituzionale, con sentenza 14-26 gennaio 1988 n. 78 (in G.U. la s.s. 3/2/1988 n. 5) ha dichiarato *“l’illegittimità costituzionale dell’art. 5, quattordicesimo comma, del d.l. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, nella parte in cui non prevede una seconda visita medica di controllo prima della decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia nella misura della metà per l’ulteriore periodo successivo ai primi dieci giorni”*.

La seconda sanzione è di tipo disciplinare. L’amministrazione di appartenenza deve aprire un procedimento al fine di verificare se l’assenza in questione poteva essere giustificata. Sulla base delle motivazioni addotte dal dipendente, si potrà procedere all’archiviazione del procedimento ovvero all’applicazione di una sanzione, che può andare dal rimprovero, verbale o scritto, (art. 72, comma 3, lett. a) del CCNL 16/11/2022) fino al licenziamento, per le fattispecie più gravi e reiterate.

Personale

Il lavoro agile a regime

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Con una direttiva indirizzata a tutte le pubbliche amministrazioni, il Ministro Zangrillo disegna le linee guida per il ricorso al lavoro agile dopo il termine del periodo di emergenza dovuta alla pandemia decretato dall'Organizzazione mondiale della sanità il 5 maggio 2023.

Il lavoro agile nel CCNL

Per la prima volta con il contratto sottoscritto il 16/11/2022, il lavoro agile trova la sua disciplina in un CCNL e, precisamente, agli artt. 63 e seguenti. Non rappresenta più uno strumento per ridurre il rischio di contagio da Covid19, ma una delle ordinarie modalità di esecuzione della prestazione del lavoratore, disciplinata dal regolamento dell'ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali sui criteri generali di individuazione dei processi che possono essere svolti con tale modalità. Le principali caratteristiche sono:

- 1) *“la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale”* (art. 63, comma 2);
- 2) *“lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione”* (art. 63, comma 3)
- 3) *“l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.”* (art. 64, comma 1);
- 4) *“l'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova”. L'accordo deve contenere gli elementi essenziali del lavoro agile quali la durata, le modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede abituale, le modalità di recesso, le fasce di contattabilità e di inoperabilità, i tempi di riposo, le modalità di controllo sulla prestazione resa in modalità agile e il rispetto delle indicazioni ricevute in tema di salute e sicurezza sul lavoro agile* (art. 65, comma 1);
- 5) *la “fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari” e la “fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del*

presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.” (art. 66, comma 1)

6) “nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio” (art. 66, comma 3);

7) “per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite” (art. 66, comma 5);

8) “il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b) (fascia di inoperabilità, n.d.a.), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) (fascia di contattabilità, n.d.a.) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l’accesso e la connessione al sistema informativo dell’Ente” (art. 66, comma 6).

Il lavoro agile nella direttiva

Come detto, il Ministro per la pubblica amministrazione ha emanato una direttiva datata 29 dicembre 2023 nella quale ripercorre lo sviluppo, negli ultimi anni, del lavoro agile, da strumento emergenziale nel periodo di pandemia a strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sottolinea che, in tale ambito, “il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura - che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa.” In altre parole, mediante il predetto accordo, il lavoro agile è regolato per rispondere alle esigenze del singolo dipendente, le quali, ovviamente, devono essere allineate alle esigenze organizzative dell’ente.

Si prende atto che il lavoro agile non rappresenta più uno strumento per la tutela dei lavoratori più fragili. Per tale motivo non è stata ulteriormente prorogata la particolare disciplina che tutelava tale categoria di dipendente. Di converso è stato riconosciuto un maggior potere ai dirigenti, che, per l’appunto, devono valutare le problematiche individuali dei lavoratori. Si legge, infatti, nella direttiva:

“allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore - ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell’ambito dell’organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato.”

Si riconosce, quindi, al dirigente il potere di derogare al principio di prevalenza della prestazione all'interno del Comune, quando particolari situazioni del dipendente rendano compatibile la modalità di svolgimento della prestazione anche totalmente in smart working con il servizio da rendere.

Un richiamo anche per gli organi amministrativi, che non possono rimanere inerti. Il Ministro prevede per gli stessi: *“sarà cura dei Vertici di ogni singola amministrazione di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva.”*

Pur se l'adeguamento delle disposizioni interne è auspicabile per fissarne i criteri generali e, di conseguenza, garantire una parità di trattamento a fronte di analoghe situazioni dei dipendenti, si ritiene che il contenuto della direttiva in ordine ai poteri riconosciuti ai dirigenti sia immediatamente applicabile, anche in assenza del suddetto adeguamento.