

PROGRAMMA DETTAGLIATO DEL CORSO
VALORE PA 2020

La maggiore efficienza nella gestione del personale pubblico: la flessibilità e l'efficacia. Lo smart working quale strumento di produttività e tutela

- Il ricorso all'utilizzo di forme di lavoro flessibili nel pubblico impiego è stato nel tempo esteso a tutte le tipologie contrattuali flessibili già previste per il settore privato. In particolare l'art. 36 del d.lgs. 165 del 2001 opera una sorta di rinvio aperto alla regolamentazione privatistica dei differenti contratti di impiego.

In questo senso il corso approfondirà le varie tipologie contrattuali cui l'amministrazione può ricorrere con un *focus* sui due principali strumenti quali il contratto *part time* ed il contratto a termine. Quest'ultimo peraltro ha subito un'ulteriore evoluzione a seguito dell'introduzione del c.d. decreto dignità (l. n. 96/2018).

- La modalità di lavoro *smart working* ha subito una subitanea evoluzione anche a seguito dei recenti eventi legati alla pandemia COVID. Dopo la l. n. 81/17 e la Direttiva PCM n. 2/17 per il lavoro pubblico è stato pubblicato il D.l. n. 101/19 e la relativa legge di conversione. Sarà quindi necessario approfondire la nuova nozione di lavoro etero-organizzato particolarmente valorizzata dal legislatore attraverso apposite normative (ad es. D.L. n. 34/2020 e DPCM 26 aprile 2020).

Il corso quindi approfondirà la distinzione tra lavoro agile, lavoro etero-organizzato e telelavoro individuando gli elementi funzionali e di fattispecie quali l'accordo individuale istitutivo del lavoro agile o le condizioni di validità, contenuto, durata e scioglimento.

La valutazione della prestazione lavorativa e comportamento innovativo; stress e soddisfazione lavorativa.

Saranno approfonditi i poteri e gli obblighi datoriali, le tutele antinfortunistiche nella disciplina del lavoro agile oltre al potere di controllo anche con l'uso di strumenti tecnologici. Compatibilità con l'art. 4 St. lav. e con la disciplina della privacy. L'obbligo di sicurezza, l'assicurazione contro gli infortuni e la tutela dall'infortunio *in itinere*.

Il rapporto tra la disciplina del lavoro agile e quella dell'orario di lavoro ed il diritto alla disconnessione;

- La continua evoluzione del rapporto di lavoro ha anche riguardato il tema della classificazione del personale pubblico, il tema del mutamento delle mansioni (art. 52,

d.lgs. n. 165/2001) e tutte il profilo attinente alle progressioni verticali ed orizzontali di carriera.

Verranno dunque approfondite le nozioni di equivalenza professionale ed il rapporto con la novellato art. 2013 c.c. e le posizioni organizzative.

- La riforma del 2009 (l. n. 15 e d.lgs. n. 150 del 2009, c.d. riforma Brunetta) ha tipizzato alcuni comportamenti dei dipendenti pubblici tali da integrare l'ipotesi del licenziamento o l'irrogazione di altro tipo di sanzione. Oltre a ciò, come noto, vi è la contrattazione collettiva che stabilisce una serie di tipologie di infrazioni.

Tuttavia, il processo di implementazione dell'efficienza della Pubblica amministrazione, raggiunto anche attraverso un inasprimento del procedimento e delle sanzioni disciplinari è proseguito con la pubblicazione della l. n. 124/2015 c.d. "riforma Madia" recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

D'altra parte, proprio in virtù della delega contenuta all'art. 17, co. 1, lett. s) di quest'ultimo provvedimento, è stato emanato il D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, c.d. "decreto fannulloni", recante modifiche all'articolo 55-quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il corso, dunque, tenterà di affrontare le molteplici questioni interpretative ed applicative sollevate, offrendo un quadro esaustivo di analisi e, per quanto possibile, fornendo delle risposte anche rispetto a casi reali ricavabili dalla specifica giurisprudenza sul tema, tutto ciò grazie all'apporto di docenti universitari che operano nel campo specifico coadiuvati da altri esperti del settore, consulenti del lavoro e dirigenti.