



Approfondimento n. 25 – 13 ottobre 2021

RIENTRO AL LAVORO IN PRESENZA E GREEN PASS: COME CAMBIA IL LAVORO PUBBLICO DAL 15 OTTOBRE

Luca Di Donna



#AreaTributi
#AreaContabilità
#AreaPersonale
#AreaAziendePubbliche



Premessa

A pochi giorni dall'entrata in vigore (15 ottobre) dell'obbligo per il personale pubblico di possedere e di esibire il green pass per l'accesso al luogo di lavoro, abbiamo predisposto un breve approfondimento per provare a sintetizzarne tutte le principali ricadute operative, pur consapevoli dell'esistenza di numerose questioni ancora irrisolte.

Ma il 15 ottobre è anche il giorno a decorrere dal quale la sola ed unica modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni tornerà ad essere quella in presenza. Per cui abbiamo ritenuto opportuno dedicare alcune riflessioni anche ai temi del rientro in ufficio dei dipendenti pubblici e della condizione di marginalità cui viene nuovamente ricondotto il lavoro agile nella Pa italiana.

Dal 15 ottobre green pass obbligatorio per accedere ai luoghi di lavoro

Con il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, il Governo ha esteso a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di possedere e di esibire, per l'accesso al luogo di lavoro, la certificazione verde COVID-19 (il cosiddetto green pass), escludendo da tale obbligo i soli soggetti esentati dalla campagna vaccinale per motivi sanitari.

L'obbligo scatterà dal prossimo 15 ottobre e resterà in vigore fino al 31 dicembre, attuale data di cessazione dello stato di emergenza sanitaria.

Il comma 1 del nuovo art. 9-quinques del D.L. n. 52/2021 (introdotto dall'art. 1 del decreto-legge in esame), prevede infatti che «Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, al personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al personale di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo, al personale delle Autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, della Banca d'Italia, nonché degli enti pubblici economici e degli organi di rilievo costituzionale, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, nell'ambito del territorio nazionale, in cui il predetto personale svolge l'attività lavorativa, è fatto obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del presente decreto e dagli articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76».

Ma la platea dei soggetti destinatari dell'obbligo di possesso (e di esibizione su richiesta) di un certificato verde COVID-19 in corso di validità è in realtà più ampia. In base ai successivi commi 2 e 11 dello stesso art. 9-quinques, infatti, quest'obbligo si applicherà altresì «a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni pubbliche, anche sulla base di contratti esterni», nonché nei confronti dei «soggetti titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice».

Resteranno invece esclusi, come detto, i «soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute» (lo prevede il comma 3 del più volte cit. art. 9-quinques).

Attualmente, lo ricordiamo, il green pass viene rilasciato qualora si realizzi uno di questi presupposti:

1. avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo. La validità è di 12 mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale (seconda dose o dose unica);
2. avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, prima dose di vaccino. La validità parte dal 15° giorno successivo alla somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale;
3. avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2. La validità è di 6 mesi a far data dall'avvenuta guarigione;
4. effettuazione di test antigenico rapido o molecolare (quest'ultimo anche su campione salivare) con esito negativo al virus SARS-CoV-2. La validità è di 72 ore dall'esecuzione del test molecolare e di 48 ore dall'esecuzione del test antigenico rapido.

Ma a chi compete la verifica del rispetto delle prescrizioni relative al possesso e all'esibizione della certificazione verde COVID-19? Il comma 4 del ridetto art. 9-quinquies fa gravare sui datori di lavoro l'onere di verificare il rispetto della condizione di accesso summenzionata. A tal fine i datori di lavoro sono chiamati ad individuare proprie modalità operative per l'organizzazione delle suddette verifiche, che possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di possesso ed esibizione del green pass. Per quel che riguarda, invece, i lavoratori dipendenti di aziende private che collaborano con le pubbliche amministrazioni e ai volontari che svolgono la loro attività presso enti pubblici, l'ultimo periodo del comma 4 dispone che la verifica del rispetto delle prescrizioni sia effettuata oltre che dal datore presso cui si svolge l'attività, anche da quelli che sono i loro rispettivi datori.

Con il comma 6 dell'art. 9-quinquies, poi, si entra nel vivo delle questioni correlate alla mancanza del certificato verde. I lavoratori che comunicano di non esserne in possesso o che risultino privi della certificazione all'atto dell'accesso sul posto di lavoro (può essere cartacea o sotto forma di app - QR code - scaricata sul cellulare o sul tablet) sono considerati «assenti ingiustificati» fino alla presentazione del green pass (la bozza di decreto circolata prima parlava di sospensione dalla prestazione) in quanto, afferma l'Esecutivo, si tratta di salvaguardare la salute e la sicurezza degli altri dipendenti: il tutto, senza conseguenze di natura disciplinare e con il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Per il periodo di «assenza ingiustificata» (comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, almeno per il momento), precisa inoltre la norma, non è dovuta alcuna retribuzione, compenso od emolumento, comunque denominato.

Quanto appena detto merita però alcuni approfondimenti. L'assenza ingiustificata non viene considerata di "natura disciplinare" e perciò la pubblica amministrazione non può in alcun modo attivare la procedura prevista dal CCNL o dall'art. 55-quater del D.Lgs. n 165/2021: al tempo stesso la norma assicura il diritto alla conservazione del posto, cosa che sta a significare che, almeno fino al 31 dicembre 2021, fine dello stato di emergenza, il lavoratore non può essere oggetto di licenziamento motivato dalla mancata esibizione della certificazione verde.

Resta infine da esaminare l'apparato sanzionatorio posto a presidio del rispetto dei divieti e degli obblighi sopra indicati (così come disciplinato nei commi da 7 a 9 dell'art. 9-quinquies in commento).

L'accesso del lavoratore al luogo di lavoro (la sanzione è applicabile anche a chi non ha un rapporto di lavoro dipendente o che svolge attività di formazione o volontariato) in mancanza di certificato verde esibito, è punito con una sanzione amministrativa compresa tra 600 e 1.500 euro, con l'applicazione di quanto previsto dalla legge n. 689/1981 per la quantificazione dell'importo da pagare. In questo caso, peraltro, se si tratta di un dipendente, può scattare anche un provvedimento disciplinare. Invece, il datore di lavoro che non verifica il rispetto delle prescrizioni di cui parlano i commi 1 e 2 o che non adotta, entro il 15 ottobre 2021, le misure organizzative richieste dal Legislatore o, peggio ancora, che viola la previsione del comma 7 (ossia che consente al lavoratore senza green pass di prestare la propria attività), è punito secondo le previsioni contenute nell'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9 del D.L. n. 19/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 35 e, per la sola violazione del comma 7, con una sanzione amministrativa compresa tra 600 e 1.500 euro: anche in questi casi trova applicazione la legge n. 689/1981.

Le linee guida Funzione pubblica-Salute sui meccanismi di controllo e verifica del green pass nelle amministrazioni

Come già ricordato in precedenza, con il decreto-legge 127/2021 l'obbligo di green pass è stato esteso, a decorrere dal 15 ottobre, a tutti i lavoratori pubblici e privati. I ministri per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e della Salute, Roberto Speranza, hanno messo a punto delle apposite linee guida operative per fornire alle oltre 32.000 amministrazioni pubbliche italiane le indicazioni per un omogeneo svolgimento delle attività di verifica e controllo del possesso del green pass.

Per quanto concerne in particolare il contenuto dell'obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde covid-19 da parte del personale pubblico, le linee guida precisano innanzitutto che, «tenuto conto della funzione di prevenzione alla quale la misura è preordinata, non sono consentite deroghe a tale obbligo. Pertanto, non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo del predetto obbligo, individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione». Per cui, «il lavoratore che dichiara il possesso della predetta certificazione, ma non sia in grado di esibirla, deve essere considerato assente ingiustificato e non può in alcun modo essere adibito a modalità di lavoro agile».

Peraltro, precisano le linee guida, «il possesso del green pass non è, a legislazione vigente, oggetto di autocertificazione», sicché non basterà che il lavoratore dichiari di esserne in possesso. Tuttavia, i soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde potranno utilizzare a tal fine i documenti rilasciati dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta.

A far data dal 15 ottobre, dunque, il personale dipendente e qualunque altro soggetto che intenda entrare in un ufficio pubblico, tranne gli utenti, dovrà essere munito di green pass. Sono pertanto inclusi nell'obbligo anche i visitatori e le autorità politiche o i componenti delle giunte e delle assemblee delle autonomie locali e regionali, come pure qualsiasi lavoratore che si rechi in

un ufficio per svolgere un'attività propria o per conto del suo datore di lavoro (gli addetti alla manutenzione, i baristi all'interno degli spacci, i fornitori, i corrieri ecc.).

Le uniche due categorie di soggetti escluse dall'obbligo di esibire il green pass per accedere agli uffici pubblici sono quelle degli individui «esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute» e quella «degli utenti, ovvero di coloro i quali si recano in un ufficio pubblico per l'erogazione del servizio che l'amministrazione è tenuta a prestare». Per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale il controllo sarà effettuato in futuro mediante lettura del QR CODE ma, nelle more del rilascio del relativo applicativo, tale personale non potrà essere soggetto ad alcun controllo.

Un altro tema centrale affrontato all'interno delle linee guida è quello dei controlli. Toccherà ai dirigenti apicali di ciascuna amministrazione (che a titolo esemplificativo possono identificarsi nel Segretario generale di un ministero o nel segretario comunale) organizzare le verifiche sul possesso dei certificati verdi da parte dei dipendenti. Questi ultimi, tuttavia, in relazione alla dimensione delle strutture e della presenza di una o più sedi decentrate, potranno delegare la predetta funzione – con atto scritto – a specifico personale, preferibilmente con qualifica dirigenziale, ove presenti.

Ci saranno due modi di procedere. Il primo è direttamente al momento dell'accesso alla sede di servizio, a campione o a tappeto, con o senza l'ausilio di sistemi automatici. Ma se ciò non sarà possibile, allora ciascun dirigente responsabile di un dipartimento, un ufficio o un servizio, dovrà procedere, almeno con cadenza giornaliera, a verificare il possesso del green pass del proprio personale (anche attraverso l'app VerificaC19) in misura percentuale non inferiore al 20 per cento di quello presente in servizio, assicurando, spiegano le linee guida, che tale controllo sia effettuato, nel tempo, in maniera omogenea con un criterio di rotazione, su tutto il personale dipendente e, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa.

In ogni caso, nell'eventualità in cui tale accertamento non sia effettuato all'ingresso e si accerti, successivamente, che l'ingresso al luogo di lavoro sia avvenuto senza il possesso della certificazione verde Covid-19, «il personale dovrà essere allontanato dalla sede di servizio, sanzionato ai sensi dell'articolo 9-quinquies, comma 8, del decreto-legge n. 52 del 2021, e sarà considerato assente ingiustificato fino alla esibizione della certificazione verde» (la medesima sanzione si applicherà anche nel caso di rifiuto di esibizione della citata certificazione).

Il controllo sul possesso del green pass, poi, dovrà essere effettuato «con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021» (decreto adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge n. 52 del 2021, così come modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 10 settembre 2021 e successive modifiche e integrazioni), fermo restando che, «in osservanza della disciplina sul trattamento dei dati personali non è comunque consentita la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli strettamente necessari all'applicazione delle misure previste dagli articoli 9-ter ai commi 2 e 5, 9-quinquies, commi 6 e ss., e 9-septies, commi 6 e ss.». Viene però anche specificato che, «come previsto dall'articolo 3 del decreto-legge 8 ottobre 2021, n. 139, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative», i lavoratori saranno tenuti a comunicare il possesso del green pass con un preavviso necessario a soddisfare la necessità di un'efficace programmazione del lavoro. E nel caso in cui dalle predette comunicazioni si dovesse rilevare una interruzione di servizio essenziale, il Sindaco (o il datore di lavoro per le altre

amministrazioni) potrà attivare, in via d'urgenza, convezioni tra enti (senza particolari formalità) o ricorrere alla mobilità interna.

Da ultimo, si precisa che, ferma restando l'autonomia organizzativa di cui gode ciascuna amministrazione nell'organizzare tali controlli, è auspicabile che vengano utilizzate modalità di accertamento che non determinino ritardo o code durante le procedure di ingresso, soprattutto per le amministrazioni con un numero più elevato di dipendenti, e che, ovviamente, siano compatibili con la disciplina in materia di protezione dei dati personali. A tale scopo, si dice, verranno gradualmente rese disponibili specifiche funzionalità per la verifica automatizzata dei green pass da parte delle amministrazioni e in particolare:

- per tutte le amministrazioni, un pacchetto di sviluppo per applicazioni (Software Development Kit-SDK), rilasciato dal Ministero della Salute con licenza open source, che consente di integrare nei sistemi informativi di controllo accessi fisici dell'amministrazione, nei sistemi di controllo della temperatura o in soluzioni tipo totem, le funzionalità di verifica della Certificazione verde COVID-19, mediante la lettura del QR code (fermo restando in ogni caso il divieto di memorizzare o utilizzare per finalità ulteriori le informazioni rilevate dalla lettura dei QR-code e le informazioni fornite in esito ai controlli);
- per le tutte amministrazioni che utilizzano la piattaforma NoiPA, una interazione in modalità asincrona tra la Piattaforma NoiPA, realizzata dal Ministero dell'economia e delle finanze per la gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, e la Piattaforma nazionale-DGC per la verifica delle Certificazioni verdi COVID-19, che sarà resa disponibile a titolo non oneroso nel portale NoiPA;
- per tutte le amministrazioni con più di 50 dipendenti, con priorità per quelle che non utilizzano la piattaforma di NoiPA, un nuovo servizio pubblicato sul Portale istituzionale INPS, che come intermediario interroga la PN-DGC, che consente la verifica asincrona del green pass con riferimento all'elenco di codici fiscali di propri dipendenti, noti all'Istituto al momento della richiesta;
- per tutte le amministrazioni con almeno 1000 dipendenti, dotate di sistemi informativi di gestione del personale, anche con uffici di servizio dislocati in più sedi fisiche, una interoperabilità applicativa con la Piattaforma nazionale-DGC, previa autorizzazione e accreditamento.

Per tutte le amministrazioni resterà poi comunque possibile utilizzare, preferibilmente per i controlli a campione o comunque per le amministrazioni più piccole, anche come "applicativo di salvataggio" nel caso di un malfunzionamento della modalità scelta come principale, l'applicazione denominata "VerificaC19" già disponibile gratuitamente sugli store.

Per quanto riguarda invece il quadro sanzionatorio applicabile in caso di mancato possesso e/o esibizione del green pass, viene ribadito che il lavoratore privo della certificazione verde Covid-19 non potrà accedere o sarà allontanato dal luogo di lavoro e sarà considerato assente ingiustificato, con perdita della retribuzione e di ogni altro emolumento, fino alla esibizione della certificazione stessa. Lo stop riguarderà peraltro «qualsiasi componente della retribuzione (anche di natura previdenziale) avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario comunque denominato, previsto per la giornata di lavoro non prestata». Inoltre, sempre secondo le linee guida, i giorni di assenza ingiustificata non concorreranno alla maturazione delle ferie e comporteranno per i giorni non lavorati la perdita di anzianità di servizio. Verrà tuttavia fatta

salva «la possibilità, per le giornate diverse da quella interessata, di fruire degli istituti contrattuali di assenza che prevedono comunque la corresponsione della retribuzione (malattia, visita medica, legge 104, congedo parentale...)».

Ovviamente, poi, per il personale pubblico resteranno ferme anche le conseguenze disciplinari previste dagli ordinamenti di appartenenza in caso di accesso alle sedi in assenza di certificazione verde Covid-19.

Cosa rischiano invece i datori di lavoro pubblici in caso di omessa verifica del rispetto delle regole sul possesso del green pass o di mancata predisposizione per tempo (entro il 15 ottobre) delle modalità di verifica? Per le suddette ipotesi di violazione è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria di importo compreso tra 400 e 1.000 euro. Inoltre, rappresentando l'omissione di un obbligo di legge, potrebbe anche determinare l'insorgere di una responsabilità disciplinare a carico del dirigente.

La parte conclusiva delle linee guida è dedicata, infine, al tema della flessibilità degli orari di ingresso e di uscita. In particolare si precisa che ogni amministrazione, anche al fine di non concentrare un numero eccessivo di personale sulle mansioni di verifica della certificazione verde, dovrà provvedere ad ampliare le fasce di ingresso e di uscita dalle sedi di lavoro del personale alle proprie dipendenze. Sarà quindi consentito il raggiungimento delle sedi di lavoro stesse e l'inizio dell'attività lavorativa in un più ampio arco temporale.

Il Dpcm per il ritorno in presenza

Il quadro sopra esposto ha posto, dunque, le premesse per superare l'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e ha consentito al Governo di stabilire - con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e firmato il 23 settembre - che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi.

Viene così archiviato anzitempo¹ (in anticipo cioè rispetto alla fine dello stato di emergenza sanitaria) lo smart working emergenziale introdotto dall'art. 87, comma 1, del D.L 18/2020, come strumento straordinario finalizzato ad evitare la diffusione del contagio.

La motivazione che sottende a questa scelta risiede, secondo quanto dichiarato dallo stesso Ministro della Funzione Pubblica, nella necessità di consentire alle amministrazioni di operare al massimo delle proprie capacità per sostenere cittadini ed imprese nella ripresa delle attività produttive e di quelle connesse all'attuazione del PNRR.

¹ D'altro canto, lo stesso comma 1 dell'articolo 87 sopra citato ha previsto espressamente fin dall'origine la possibilità che il lavoro agile possa cessare dalla sua qualificazione di modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in data antecedente alla fine dello stato di emergenza.

Nella relazione illustrativa che accompagna il decreto si precisa, inoltre, che l'estensione ai lavoratori pubblici dell'obbligo di possedere ed esibire la certificazione verde COVID-19 (green Pass) rende possibile il rientro in sicurezza sui posti di lavoro fornendo anche i dati statistici dell'ufficio del Commissario straordinario che stimano sui circa 3,2 mln di lavoratori pubblici una percentuale intorno al 10% di dipendenti non ancora vaccinati; numeri che, visto anche il graduale ma progressivo aumento dei vaccinati anche tra la popolazione dei dipendenti pubblici, inducono il Governo a ritenere sussistenti le condizioni per un graduale rientro in presenza e in sicurezza.

Rientro che, peraltro, secondo quanto affermato dalla stessa relazione illustrativa, "non sarà immediato, bensì graduale e accompagnato da apposite indicazioni fornite a tutte le pubbliche amministrazioni con decreto del Ministro per la PA, ovviamente nel rispetto della cornice delle misure di contrasto del fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità.

Il decreto ministeriale per definire le modalità del rientro

Al fine di realizzare un ordinato rientro in ufficio dei pubblici dipendenti, il Ministro Brunetta si appresta a varare in questi giorni un decreto ministeriale contenente precise indicazioni operative sulle modalità da seguire per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni. Tale decreto, peraltro, sarà accompagnato da apposite linee guida finalizzate a garantire l'omogenea attuazione delle misure ivi previste.

Stando alle bozze del provvedimento circolate in questi ultimi giorni, tra la metà e la fine di ottobre tutti i dipendenti pubblici torneranno a lavorare in presenza partendo «da subito», quindi già dal 15 ottobre, con «la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza».

Tuttavia, allo scopo di conciliare il ritorno in massa dei dipendenti pubblici con le cautele imposte dalla pandemia, ciascuna amministrazione pubblica dovrà individuare, «anche in relazione alla situazione del proprio ambito territoriale e tenuto conto delle condizioni del trasporto pubblico locale, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale».

A far data dal 15 ottobre p.v., dunque, il lavoro agile cesserà di costituire una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e potrà essere autorizzato solo nel rispetto delle seguenti condizioni:

- l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;

- la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
- la preventiva definizione all'interno dell'accordo individuale degli «obiettivi specifici» assegnati al dipendente in smart working, dei tempi di attività e disconnessione, nonché delle modalità di controllo della prestazione resa in modalità agile (i vecchi accordi individuali sul lavoro agile stipulati in data anteriore a quella di entrata in vigore del presente decreto resteranno validi a patto che rispettino le condizioni sopra esposte o che vi si adeguino).

All'attuazione delle misure previste dal provvedimento in esame dovranno provvedere, per ciascuna amministrazione, i «dirigenti di livello non generale, responsabili di un ufficio o servizio comunque denominato». Qualora questa tipologia di dirigenti non sia presente, la responsabilità sarà della «figura dirigenziale generale sovraordinata». Negli enti in cui non siano presenti figure dirigenziali, invece, «il riferimento è da intendersi a una figura apicale individuata in coerenza con i relativi ordinamenti».

Le amministrazioni, infine, avranno tempo fino al 30 ottobre per «adottare le misure organizzative necessarie all'attuazione del presente decreto».