

# L'APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COME STRUMENTO DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

*Andrea Giua*

**Scritto prodotto nell'ambito del Corso biennale di Specializzazione in Studi  
sull'Amministrazione Pubblica dell'Università di Bologna**

## 1. Introduzione

Il presente elaborato analizza l'applicazione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione durante la recente emergenza epidemiologica da COVID-19 e i principali effetti della stessa sotto le lenti del diritto amministrativo, del diritto dell'informatica, della comunicazione pubblica e degli enti locali.

Al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19<sup>1</sup>, le pubbliche amministrazioni hanno dovuto adottare misure di organizzazione del lavoro idonee a minimizzare il rischio sanitario, pur continuando a garantire i servizi e le funzioni affidati a ciascun ufficio: si è parlato, a livello generale, di passaggio allo smart working.

Da principio è fondamentale porre in rilievo che non si tratta di misure organizzative e lavorative ignote all'ordinamento lavoristico pubblico italiano, ma di una differente e più massiccia implementazione delle stesse.

Nel 1998, il primo sistema di lavoro da remoto previsto per le pubbliche amministrazioni è stato il telelavoro, definito come *“prestazione lavorativa (effettuata, ndr) in luogo diverso dalla sede di lavoro”*<sup>2</sup>. Il telelavoro nella P.A. è stato poi regolato nel dettaglio nel 1999<sup>3</sup> e incentivato a partire dal 2015 con l'obiettivo di raggiungere un tasso di adesione del 10%<sup>4</sup>, così da perseguire il dichiarato scopo di una più agevole conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Parallelamente, nel 2017 è stato introdotto il lavoro agile, *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”*<sup>5</sup>. A differenza del

---

<sup>1</sup> Dichiarata con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, “Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26, 1 febbraio 2020.

<sup>2</sup> Articolo 4, legge 16 giugno 1998, n. 191.

<sup>3</sup> Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70.

<sup>4</sup> Articolo 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124.

<sup>5</sup> Articolo 18, comma 1, legge 22 maggio 2017, n. 81.

telelavoro, l'obiettivo dichiarato non è più solamente di conciliazione, ma di incremento della competitività<sup>6</sup>. La direttiva n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha, poi, disposto le linee guida per l'adozione di questa forma di lavoro nella P.A.<sup>7</sup>.

## 2. Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione durante l'emergenza pandemica

È proprio al lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 (artt. 18-23) che ha fatto ricorso il Governo per ridefinire fin dai primi giorni dell'emergenza pandemica l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Inizialmente, in risposta ai primi casi rilevati sul territorio nazionale, è stata predisposta una normativa di semplice incentivazione al passaggio al lavoro agile attraverso differenti leve:

- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2020, all'articolo 3, ha disposto la possibilità di attivare il lavoro agile *“anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”*, derogando quindi alla disposizione di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 che prevede l'obbligo di accordo tra le parti per l'attivazione di forme di lavoro agile;
- l'articolo 18 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 ha previsto che *“i quantitativi massimi delle vigenti convenzioni-quadro di Consip S.p.A. per la fornitura di personal computer portatili e tablet possono essere incrementati sino al 50 per cento del valore iniziale delle convenzioni”*.

La sospensione dell'obbligo di accordo tra le parti è stata confermata da tutti i provvedimenti successivi e risulta tuttora vigente. La fornitura di personal computer e tablet, anche in considerazione del successivo passaggio a una zona rossa unica nazionale (c.d. lockdown)<sup>8</sup>, è stata ulteriormente potenziata dall'articolo 75, comma 1 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18<sup>9</sup> e allo stesso tempo parzialmente orientata verso l'utilizzo di dispositivi personali nelle disponibilità dei lavoratori per far fronte anche alla difficile situazione economica delle amministrazioni.

Il lockdown ha costituito, inoltre, l'occasione per aumentare in modo massiccio il ricorso al lavoro agile, con il passaggio dall'invito a *“potenziare il ricorso al lavoro agile”*<sup>10</sup> alla previsione per cui

---

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> Per una rassegna delle modalità applicative dello smart working nella P.A. precedentemente all'emergenza epidemiologica si veda Antezza V., “Lo smart working nella PA”, in *Diritto.it*, 2020.

<sup>8</sup> Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020.

<sup>9</sup> *“(…) le amministrazioni aggiudicatrici (...) sono autorizzate, sino al 31 dicembre 2020, ad acquistare beni e servizi informatici, preferibilmente basati sul modello cloud SaaS (software as a service), nonché servizi di connettività (...) mediante procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara (...)”*.

<sup>10</sup> Direttiva n. 1/2020, Dipartimento della Funzione Pubblica, 26 febbraio 2020.

*“la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile”*<sup>11</sup>: questa forma di lavoro è divenuta, così, centrale nella strategia di contenimento pandemico.

All’apice della crisi sanitaria, l’articolo 87, comma 1 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha definito il lavoro agile come *“una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”*, con il vincolo di limitare *“la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività”* che le pubbliche amministrazioni *“ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell’emergenza”*.

In merito alla fornitura di dispositivi informatici per il lavoro, come anticipato sopra, il comma 2 dello stesso articolo ha previsto che il lavoro agile possa essere svolto *“anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione”*.

Durante la cosiddetta fase 2 vengono introdotti ulteriori elementi di regolamentazione del lavoro agile straordinario, che in parte erano già implicitamente presenti fin dall’inizio della fase emergenziale.

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, all’articolo 263, ha ridefinito l’organizzazione del lavoro delle pubbliche amministrazioni. Nello specifico:

- ha previsto l’introduzione di *“modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l’utenza, applicando il lavoro agile”* (forma di gestione dell’utenza che le stesse pubbliche amministrazioni avevano già autonomamente adottato durante la fase 1 per ovviare alla necessità di fornire i servizi pur nella limitazione degli spostamenti dell’utenza e degli addetti);
- ha esplicitato un nuovo vincolo numerico di addetti cui applicare forme di lavoro agile, pari *“al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità”*, lasciando anche in questo caso l’individuazione delle attività stesse alle pubbliche amministrazioni;
- ha esplicitato un ulteriore obiettivo del passaggio a forme di lavoro agile: *“assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti”*.

Con successive modifiche all’articolo<sup>12</sup>, è stato introdotto un bilanciamento al lavoro agile, con la *“condizione che l’erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente”*: per quanto riporti una condizione apparentemente scontata e insita nella mission di ogni amministrazione,

---

<sup>11</sup> Direttiva n. 2/2020, Dipartimento della Funzione Pubblica, 12 marzo 2020.

<sup>12</sup> Introdotte dall’articolo 31, comma 1-bis del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

si tratta di un evidente tentativo di riportare il lavoro agile (e quello della P.A. più in generale) all'interno di un'ottica efficientista, dopo un inevitabile schiacciamento sulla sola efficacia avvenuto durante la fase emergenziale, in cui l'obiettivo ultimo del legislatore e delle stesse pubbliche amministrazioni era diventato quello di garantire un livello minimo di prestazioni salvaguardando la salute di lavoratori e utenti<sup>13</sup>.

In definitiva, prescindendo dalla riorganizzazione successiva alla fase 2 e alla previsione di messa a regime del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni con l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)<sup>14</sup>, è possibile individuare alcuni elementi che hanno caratterizzato l'adozione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni durante l'emergenza pandemica:

- la centralità del principio di efficacia rispetto a quelli di efficienza e di economicità;
- l'apertura generalizzata e non programmata all'uso di dispositivi informatici personali per il lavoro da remoto;
- l'imposizione di stringenti limiti all'organizzazione del lavoro delle pubbliche amministrazioni, anche se coperte da garanzia costituzionale di autonomia organizzativa;
- la previsione di forme di interlocuzione programmata digitale con l'utenza.

### 3. Implicazioni pratiche sulla funzione amministrativa e sull'erogazione dei servizi pubblici

Gli elementi richiamati in chiusura del precedente paragrafo portano con sé questioni di particolare interesse sul piano applicativo e dottrinale. Su questo primo versante, ad esempio, emerge la necessità di rivedere i sistemi e i protocolli di sicurezza del trattamento dei dati svolto attraverso i dispositivi personali dei dipendenti.

Si tratta di una fattispecie già prevista nei principali sistemi di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, prevista dall'articolo 35 del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Reg. UE 2016/679). Ad esempio, le linee guida elaborate per il programma europeo "T4DATA"<sup>15</sup> riportano un modello di valutazione d'impatto all'interno del quale è possibile rinvenire diverse domande sull'uso di dispositivi personali da parte degli addetti al trattamento e riguardanti il lavoro in sedi diverse da quella ordinaria. Il passaggio massiccio e non programmato di tante pubbliche

---

<sup>13</sup> S. Bini, "Lo smart working al tempo del Coronavirus. Brevi osservazioni, in stato di emergenza", in *Giustiziacivile.com*, 2020, n. 3, p. 6.

<sup>14</sup> Piano Organizzativo del Lavoro Agile, previsto dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

<sup>15</sup> "Linee guida destinate ai Responsabili della protezione dei dati nei settori pubblici e parapubblici per il rispetto del Regolamento generale sulla protezione dei dati dell'Unione Europea", a cura di Douwe Korff, Marie Georges e con il contributo del Garante italiano per la protezione dei dati personali & dei Partner del progetto; pp. 194; 207-208.

amministrazioni all'uso di dispositivi personali di proprietà dei lavoratori – spesso adibiti a uso promiscuo con altri membri del proprio nucleo familiare – rende questa attività di valutazione più complicata, ma decisamente urgente e fondamentale per la sicurezza dei dati e per il rispetto della normativa europea. Nella consapevolezza di questa situazione potenzialmente foriera di rischi informatici per le pubbliche amministrazioni, l'Agenzia per l'Italia Digitale già il 17 marzo 2020 ha predisposto delle raccomandazioni specifiche *“per aiutare i dipendenti pubblici a utilizzare in maniera sicura pc, tablet e smartphone personali quando lavorano da casa”*<sup>16</sup>.

Sempre sul versante applicativo, è interessante riportare il caso dell'organizzazione interna che ha provato a darsi il Comune di Messina, indicativo del depotenziamento dell'autonomia organizzativa conseguente all'introduzione emergenziale del lavoro agile. Il 10 agosto 2020, infatti, la Segretaria Generale dell'Ente ha inviato una direttiva ai dirigenti del Comune per invitarli a revocare con effetto immediato lo svolgimento del lavoro agile, in attesa di un successivo provvedimento di riorganizzazione<sup>17</sup>.

Successivamente all'immediata azione di contrasto mossa dalle Organizzazioni Sindacali con segnalazione scritta, il 21 agosto 2020 l'Ispettorato per la Funzione Pubblica attivo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri ha richiamato il Comune di Messina al rispetto di quanto previsto dall'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 e del Protocollo quadro “Rientro in sicurezza” firmato il 24 luglio 2020<sup>18</sup>, con l'obbligo di attenersi alla normativa emergenziale fino al 15 ottobre<sup>19</sup>, data allora fissata come scadenza della fase di emergenza, poi prorogata da successive disposizioni.

Un altro elemento riscontrato in questa fase attiene alla criticità del rapporto intercorso tra pubbliche amministrazioni e cittadini e al ruolo che le tecnologie hanno assunto in funzione di mediazione. Nell'ottica pienamente emergenziale, con il passaggio di una larga maggioranza del personale al lavoro agile e a fronte di una digitalizzazione dei servizi debolmente affiancata da un'assistenza analogica in presenza, il digital divide è divenuto un fattore discriminante nell'accesso al dialogo con la Pubblica Amministrazione, andando a intaccare i diritti di prestazione del cittadino a fronte di alcuni servizi che, durante la fase pandemica, sono stati gestiti totalmente in modalità da remoto.

---

<sup>16</sup> Si veda [agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2020/03/17/smart-working-vademecum-lavorare-online-sicurezza](https://www.agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2020/03/17/smart-working-vademecum-lavorare-online-sicurezza), Smart working: vademecum per lavorare online in sicurezza.

<sup>17</sup> Fonte: Gazzetta del Sud online, <https://messina.gazzettadelsud.it/articoli/cronaca/2020/08/12/il-comune-di-messina-dice-stop-allo-smart-working-tutti-dovranno-tornare-in-ufficio-21303e05-3252-4584-b499-491566f8ae53/>.

<sup>18</sup> Protocollo sottoscritto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali.

<sup>19</sup> Fonte: [lentepubblica.it](https://www.lentepubblica.it), il quotidiano partecipativo della P.A., <https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/smart-working-comune-messina/>.

A questo riguardo, la previsione di “*accesso multicanale*” contenuta nel decreto 19 ottobre 2020 del Ministro per la Funzione Pubblica (articolo 2, comma 4) si pone come parziale rimedio a garanzia dell’accesso di tutti i cittadini ai servizi pubblici, intervenendo però sulla mitigazione della digitalizzazione piuttosto che sull’alfabetizzazione informatica della popolazione, sulla quale si rende tuttora necessaria un’azione che potrà però dispiegare i suoi effetti solamente sul lungo periodo.

#### 4. Considerazioni teoriche sugli effetti del passaggio al lavoro agile in fase pandemica

A livello dottrinale, per quanto attiene ai principi del diritto amministrativo, il ricorso allo strumento del lavoro agile come “*misura per contrastare e contenere l’imprevedibile emergenza epidemiologica*”<sup>20</sup> porta con sé un diverso inquadramento di questo istituto lavoristico: il lavoro agile è, infatti, stato inizialmente introdotto nel 2017 con l’obiettivo, dichiarato in più sedi, di raggiungere una maggiore efficienza organizzativa.

Per il contenimento della pandemia, invece, lo stesso strumento è stato messo in campo per conseguire un obiettivo di efficacia dell’azione amministrativa<sup>21</sup>, come mostrano i richiami alla “*continuità dell’azione amministrativa*”<sup>22</sup> e, in modo esplicito, alla volontà di “*assicurare (...) la celere conclusione dei procedimenti*”<sup>23</sup>.

In fase emergenziale, infatti, lo strumento del lavoro agile non è stato applicato in chiave di efficienza, con riguardo al “rapporto tra risorse impiegate e risultati conseguiti”<sup>24</sup>, ma per garantire l’efficacia amministrativa, così che “l’azione amministrativa sia idonea a perseguire gli obiettivi prefissati”<sup>25</sup>.

Sul piano del diritto dell’informatica, è fondamentale che il passaggio a forme di lavoro agile si svolga nel rispetto delle norme contenute nel RGPD. A questo proposito, risulta centrale la figura del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), la cui presenza nelle Pubbliche Amministrazioni è obbligatoria ai sensi dell’articolo 37, comma 1, lettera a) del RGPD e i cui compiti sono indicati dall’articolo 39 del medesimo Regolamento.

Il RPD svolge funzione di consulenza nei confronti del Titolare e del Responsabile del trattamento, ad esempio nella fase di redazione della Valutazione d’impatto sulla protezione dei dati, così come verso gli addetti che vi sono preposti: il lavoro svolto in sedi diverse da quelle ordinarie e ancor di

---

<sup>20</sup> Articolo 18, comma 1, decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9.

<sup>21</sup> Si veda “La gestione del rapporto di lavoro nell’emergenza sanitaria da COVID-19: smart working e didattica a distanza” a cura degli estensori v.p.g. Paola Briguori – Sabrina D’Alesio in *Giudizio sul Rendiconto Generale dello Stato 2019, Memoria del Procuratore generale f.f. Fausta Di Grazia*, pag. 172.

<sup>22</sup> Paragrafo 3, direttiva 1/2020, Dipartimento della funzione pubblica, 26 febbraio 2020.

<sup>23</sup> Articolo 263, comma 1, decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

<sup>24</sup> Garofoli R., *Manuale di diritto amministrativo*, pag. 223, 2020.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

più il possibile uso di dispositivi personali rendono necessario rivolgersi a professionalità esperte, quali il RPD, e adottare ulteriori cautele a tutela della sicurezza dei dati trattati<sup>26</sup>. In questa fase in cui i vertici amministrativi delle amministrazioni pubbliche si sono concentrati soprattutto sulla continuità dei servizi da erogare e sull'emergenza socio-sanitaria, è fondamentale la presenza di una figura come il RPD che segnali ai Titolari del trattamento le misure da adottare per garantire la sicurezza informatica del trattamento dei dati, mantenendo il focus su questo annoso versante.

Per quanto attiene alle implicazioni sul Diritto degli Enti Locali, il caso del Comune di Messina riportato sopra è emblematico di come la normativa adottata in fase emergenziale a proposito dell'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione sia risultata parzialmente compressiva dell'autonomia organizzativa riconosciuta agli Enti Locali dall'articolo 117, comma 6 della Costituzione; con la previsione del ricorso obbligatorio al lavoro agile, infatti, viene implicitamente depotenziata la possibilità di emanare atti di organizzazione ai sensi dell'articolo 2, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Le stesse linee guida fornite dall'ANCI relativamente alla fase 1<sup>27</sup> e dall'UPI per quanto riguarda la gestione del personale nella fase 2<sup>28</sup> fanno richiamo da un lato all'autonomia organizzativa e dall'altro al rispetto delle normative straordinarie introdotte a partire da febbraio, le quali comunque continuano a preservare quell'intangibile margine di autonomia previsto dal testo costituzionale "*in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite*": la normativa emergenziale mantiene, infatti, alcuni margini di scelta nella selezione delle attività da ritenersi indifferibili e da svolgersi necessariamente in presenza<sup>29</sup>.

Sotto il piano della comunicazione tra Pubblica Amministrazione e cittadini, la previsione di forme di interlocuzione programmata con l'utenza, anche a distanza e attraverso l'uso di strumenti digitali<sup>30</sup>, dà nuovo vigore ad alcune disposizioni già presenti nell'ordinamento e ne mette in luce, allo stesso tempo, l'insufficienza.

Il dovere delle Pubbliche Amministrazioni di avvalersi di strumenti tecnologici per facilitare il rapporto con i cittadini è già ampiamente previsto all'interno del decreto legislativo 7 marzo 2005, n.

---

<sup>26</sup> Si veda il documento già richiamato alla nota 15, pag. 165, a proposito di accorgimenti sull'uso di dispositivi personali.

<sup>27</sup> "L'organizzazione degli uffici in emergenza Covid-19: servizi indifferibili, lavoro agile semplificato, nuovi permessi e congedi", *Quaderni Operativi ANCI*, n. 22, marzo 2020.

<sup>28</sup> "Linee di indirizzo per l'applicazione del lavoro agile nelle province, ai sensi dell'articolo 263 del dl 34/20", Unione delle Province d'Italia, Roma, 24 settembre 2020.

<sup>29</sup> Ad esempio, l'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n.27, dispone che sia mantenuto in presenza il personale addetto alle "*attività che (le Pubbliche Amministrazioni, ndr) ritengono indifferibili*", lasciando spazio alla decisione discrezionale degli Enti.

Si veda, a riguardo, "La gestione del rapporto di lavoro nell'emergenza sanitaria da COVID-19: smart working e didattica a distanza" a cura degli estensori v.p.g. Paola Briguori – Sabrina D'Alesio, *op. cit.*, pagg. 194-195.

<sup>30</sup> Articolo 263, comma 1, decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

82, Codice dell'Amministrazione Digitale (si vedano, ad esempio, gli articoli 2, comma 1; 12 e 50) e nelle norme che regolano la costituzione e il funzionamento dell'Ufficio relazioni con il pubblico (legge 7 giugno 2000, n. 150, articolo 8).

A rilevare in questa fase emergenziale è la trasformazione del diritto del cittadino a interloquire digitalmente con le Pubbliche Amministrazioni in fattuale dovere, sia perché talvolta unica modalità disponibile per i rapporti con la P.A. sia in considerazione del bilanciamento con i rischi sanitari derivanti dal recarsi fisicamente presso gli uffici delle pubbliche amministrazioni; si tratta, tra l'altro, di un dovere al contempo condizionato dalla capacità di utilizzare in modo consapevole e pertinente le nuove tecnologie, la quale continua a essere un elemento di forte discriminazione<sup>31</sup>.

## 5. Conclusioni

A livello generale, per le specifiche considerazioni sul lavoro agile di stampo organizzativo e sul rapporto P.A.-cittadini che sono state riportate in questo elaborato, non è stato possibile rinvenire arresti giurisprudenziali. La materia del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è particolarmente recente, sia normativamente che ancor di più sul piano applicativo, e le poche sentenze a oggi intervenute riguardano profili eminentemente giuslavoristici<sup>32</sup>.

Anche nell'attuale fase di gestione pandemica rimane centrale l'urgenza di garantire distanziamento sociale e riduzione dei contatti lavorativi, per cui il lavoro agile caratterizzerà in modo massiccio ancora l'intero 2021; l'avvio della campagna di somministrazione dei vaccini consente di iniziare a programmare un graduale ritorno all'ordinarietà, ma permane l'esigenza di contenere il contagio fino al raggiungimento di una sufficiente copertura vaccinale.

Su quest'ultimo versante, possono risultare utili attività di valutazione dell'attuale messa in opera del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, sia a fini di retroazione immediata sull'organizzazione emergenziale del lavoro che in ottica di pianificazione di lungo periodo post-pandemico, direzione verso cui il Ministero per la Pubblica Amministrazione è intenzionato a lavorare, come dimostra la previsione normativa di introduzione del POLA<sup>33</sup>.

In conclusione, può dirsi evidente che l'applicazione del lavoro agile nel comparto pubblico sia stata fondamentale per garantire la continuità dell'attività amministrativa durante l'emergenza pandemica; d'altro canto, questa ha sollevato e messo in luce problematiche certamente non nuove, ma di cui si

---

<sup>31</sup> Si veda a riguardo, Cuniberti M., "Tecnologie digitali e libertà politiche", in *Diritto dell'Informazione e dell'Informatica (II)*, fasc.2, 2015, pag. 275, par. 2.

<sup>32</sup> Decreto n. 3463/2020, Tribunale di Venezia, Sez. Lavoro, in materia di fruizione di buoni pasto; decreto n. 2759/2020, Tribunale di Bologna, Sez. Lavoro, in materia di diritto al lavoro agile; ordinanza n. 502/2020, Tribunale di Grosseto, Sez. Lavoro, in materia di adibizione al lavoro agile.

<sup>33</sup> Si veda nota 1414.

è avvertita maggiormente l'urgenza a fronte di una loro immediata e non programmata influenza sulla quotidianità dei lavoratori e dell'utenza. Si tratta in molti casi di problemi che tenderanno a ripresentarsi anche in una fase successiva a quella attuale, considerando che la digitalizzazione e la trasformazione del lavoro sono elementi che indipendentemente dalla pandemia richiedono alla Pubblica Amministrazione di riconfigurarsi per continuare ad assolvere al meglio il ruolo di tutore dell'interesse pubblico.