

***La disciplina del lavoro a distanza
(lavoro agile e lavoro da remoto)
nel CCNL Funzioni locali 2019-2021***

Le fonti normative del lavoro agile nella fase post - pandemica

Art. 14, legge 124/2015

«Promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro nelle amministrazioni pubbliche»

Capo II (Artt. 18–23) legge 81/2017

«Misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi, del lavoro subordinato»

Contratti collettivi nazionali di lavoro

Ccnl Funzioni Locali 2019-2021

Titolo VI - Artt. 63-67

Legge 81/2017: elementi cardine dell'accordo individuale

Lavoro agile – Art. 18 «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante **accordo tra le parti**»

UNICHE DISPOSIZIONI IMMEDIATAMENTE PRESCRITTIVE RIGUARDANO LA FORMA DELL'ACCORDO

- stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova
- può essere a termine o a tempo indeterminato (in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni o novanta se si tratta di lavoratore disabile)
- In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere liberamente

Legge 81/2017: elementi cardine dell'accordo individuale

- **Luogo** La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa
- **Orario** La prestazione si svolge anche con **forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi** e senza precisi vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- **Parità di trattamento** Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Art. 14, comma 1, Legge 124/2015

«Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche»

Le amministrazioni pubbliche ... adottano **misure organizzative** volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, redigono, **sentite le organizzazioni sindacali**, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che:

- individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera
- definisce, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

N.B. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

POLA – sottosezione del PIAO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL n. 80/2021

DPR 81 del 30 giugno 2022 (Il «POLA», insieme ad altri adempimenti quali il Piano triennale del fabbisogno del personale, il Piano della performance, viene assorbito nel PIAO)

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO prescrivendo all'art. 4 comma 2 lettera b) che **«nell'applicazione del lavoro agile gli enti garantiscano un'adeguata rotazione del personale in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.»**

INDICATORE
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile / regolamentazione del Lavoro Agile ai sensi degli artt. 64, 65, 66 e 67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021
Unità in lavoro agile
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti
% applicativi consultabili in lavoro agile
% banche dati consultabili in lavoro agile
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo

Le tabelle che seguono riportano quali contenuti devono e non devono essere presenti nella presente sotto sezione.

N.	ELEMENTI DA INCLUDERE NELLA SEZIONE
1	Programmazione degli obiettivi e dei risultati attesi in materia di lavoro agile, con indicazione delle tempistiche di attuazione, delle responsabilità individuali/organizzative connesse all'attuazione, degli indicatori di risultato con indicazione del valore di partenza e dei target individuati

N.	ELEMENTI DA NON INCLUDERE NELLA SEZIONE
1	Regolamentazione/Disciplina del lavoro agile e schema di accordo individuale con il lavoratore (eventualmente richiamare il provvedimento di approvazione e collegare con un link ipertestuale)
2	Mera elencazione degli obiettivi in materia di lavoro agile, non accompagnata da una descrizione completa di tutti gli elementi indicati nella tabella precedente

**La fonte di regolamentazione del lavoro agile non è il POLA
ma un regolamento!**

Il lavoro agile (Artt. 63-67)

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita 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.

Il lavoro agile, **prestato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro**, si articola nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dalla normativa contrattuale e di legge vigente.
- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo nonché il periodo di lavoro notturno (tra le 22:00 e le 6:00).

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.

N.B. Non è prevista erogazione del buono pasto mancando, a monte, l'obbligo di pausa per la consumazione del pasto previsto dall'art. 35 del CCNL 2019-2021

Relazioni sindacali nel lavoro agile

Materie di confronto art. 5 comma 3, lett. l) **(ATTIVABILI SUL REGOLAMENTO)**

❖ criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro

Individuazione delle attività per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in modalità agile ad esclusione dei lavori in turno e di quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Relazioni sindacali nel lavoro agile

❖ criteri generali per le modalità attuative

- definizione del contingente minimo di personale al quale garantire il lavoro agile nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 della legge 124/2015
- definizione del numero di giorni di lavoro agile (definibili su base settimanale, mensile o plurimensile) Sul punto si ricorda che il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 prevede che venga assicurata la prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza, per ciascun lavoratore. Si specifica che fino al 30.06.2023 è ammessa una deroga esclusivamente in favore dei lavoratori fragili affetti dalle patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022
- definizione della durata delle fasce orarie di contattabilità nelle quali il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili attenendosi a che tale fascia non sia superiore all'orario medio giornaliero di lavoro e che la sua articolazione venga dettagliata nell'accordo individuale **anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del lavoratore**
- previsione di specifiche iniziative formative per il personale in modalità di lavoro agile

Relazioni sindacali nel lavoro agile

❖ criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile

i criteri di priorità per l'accesso ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge (cfr. art. 18 comma 3 bis della legge 81/2017 "I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate

- dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104
- dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104
- dai caregivers (soggetto che assiste familiare non autosufficiente) ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205

Si potrà quindi dare rilevanza a criteri ulteriori quali la distanza tra la sede di lavoro e il domicilio; situazione di disabilità, anche transitoria, debitamente certificata etc..



Il confronto con le OO.SS riguarda non il POLA (comunque possibile oggetto di confronto in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione) ma il Regolamento la cui adozione, quindi, è indipendente dal POLA (che resta facoltativo ai sensi dell'art. 14 legge 124/2015)



Il lavoro da remoto (Artt. 68-69)

Il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio.

- ❖ Il lavoratore è **soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio**, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e al lavoratore sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico (ammissibile l'erogazione del buono pasto).
- ❖ L'amministrazione ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore le tecnologie attraverso le quali realizzare la prestazione lavorativa che può svolgersi presso il domicilio del lavoratore (telelavoro domiciliare) o presso centri satelliti (coworking).
- ❖ L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo nel quale viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

Relazioni sindacali nel lavoro da remoto

Materie di **confronto** art. 5 comma 3, lett. l)

- criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro remotizzabili

n.b. è richiesto un presidio costante del processo e la sussistenza dei requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, espletabili in modalità da remoto

Relazioni sindacali nel lavoro da remoto

❖ i criteri generali delle modalità attuative del lavoro da remoto

- I. definizione del numero di giorni di lavoro da remoto. Sul punto è bene precisare che l'unica fonte normativa che disciplina questa modalità di resa della prestazione di lavoro è il CCNL che non presuppone la necessaria prevalenza del servizio in presenza. Il ccnl prevede espressamente che «le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio...
- II. fissazione delle modalità di rilevazione della presenza tali da consentire il controllo sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro ai quali è connessa la garanzia di tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico. Si precisa sul punto che è legittima l'erogazione del buono pasto alle medesime condizioni previste per il lavoro in presenza (cfr. art. 35 ccnl Funzioni Locali 2019-2021)
- III. eventuale utilizzo dei dispositivi propri con rimborso forfettario dei consumi nella ipotesi di un numero di giorni di lavoro da remoto che supera la metà dell'orario settimanale (da valutare se inserire o rimodulare in base alle specifiche esigenze)

Relazioni sindacali nel lavoro da remoto

❖ i criteri di priorità per l'accesso al lavoro d remoto

l'unico riferimento di legge sulla priorità è l'art. 33 comma 6 bis della legge 104/1992 riferito ai lavoratori genitori di figlio minorenne con handicap grave, ai lavoratori con handicap grave o che assistono familiare gravemente disabile. Si potrà quindi dare rilevanza a criteri ulteriori quali la genitorialità, la distanza tra la sede di lavoro e il domicilio; la situazione di disabilità, anche transitoria, debitamente certificata etc..