



Sezione 3.2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE DELLA PROVINCIA DI VARESE

RAPPORTI CON IL LAVORO DA REMOTO

Il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 ha disciplinato il Lavoro da remoto disapplicando le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000 (Disciplina sperimentale del telelavoro), in osservanza del quale con deliberazione Presidenziale P.V. n. 85 del 28/06/2023 è stato approvato il ["Regolamento per il Lavoro da remoto"](#) volto a disciplinare l'applicazione di detta modalità lavorativa presso la Provincia di Varese in applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

Tuttavia, come disposto dall'art. 70 comma 2 del suddetto CCNL, fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del DPR n.70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del CCNL e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina.

Il Lavoro da remoto con vincolo di orario è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che si aggiunge alle modalità tradizionali, senza modificare la posizione giuridica e contrattuale del lavoratore. Si tratta dunque di una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra le parti, che si caratterizza per l'utilizzo di strumenti tecnologici, con il medesimo orario di lavoro e che viene eseguita in parte presso l'Ufficio di assegnazione ed in parte in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio stesso (cfr. art. 68, comma 1 CCNL Funzioni Locali 2019-2021).

In applicazione del Regolamento e stante il rispetto della scadenza dei contratti di Telelavoro in essere all'entrata in vigore di detto CCNL, l'Ente ha previsto la stipula di apposito accordo individuale a decorrere dal 1° agosto 2023 sottoscritto dal lavoratore/lavoratrice e dal Dirigente di Area e trasmesso al Settore Gestione del Personale, tramite il protocollo dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 68 del predetto CCNL, costituiscono elementi essenziali e condizioni abilitanti per l'attivazione del lavoro da remoto con vincolo di tempo, e quindi, per la sottoscrizione del predetto accordo individuale:

- che vi sia il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio (almeno 1 giorno a settimana);
- che oggetto dell'accordo siano attività, previamente individuate dall'Amministrazione, a tal fine si può far riferimento, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, alle attività individuate ai fini del Lavoro agile (*allegato alla Sottosezione 3.2 "Organizzazione del Lavoro Agile" del PIAO*);

Sono in ogni caso escluse dal novero delle attività "remotizzabili", tenuto conto della natura e delle modalità di svolgimento ed a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le attività:

- in turno;
- che richiedono una presenza continuativa del lavoratore/lavoratrice;
- che prevedono un contatto costante con l'utenza presso un ufficio o uno sportello;

- da eseguire presso specifiche strutture o luoghi di erogazione di servizio (es. attività di notificazione, sopralluoghi in loco, udienze, servizi di polizia provinciale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde, servizi di custodia, portierato delle sedi provinciali, etc....);
 - che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non "remotizzabili";
 - che richiedono la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro (attività di consultazione di archivi non digitali e simili);
- che siano presenti i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
 - che siano disponibili affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro); pertanto è obbligo del dipendente registrare l'orario di inizio e di fine della prestazione lavorativa e/o di permessi orari (tramite applicativo rilevazione presenze);
 - che l'Amministrazione abbia preventivamente verificato l'idoneità del luogo di lavoro individuato dal lavoratore, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, sia in fase di avvio che, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

Resta fermo l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente per cui l'Ente ha predisposto facsimile di scheda di monitoraggio periodico simile a quella in uso per il lavoro agile.

L'art. 8 del predetto Regolamento per il lavoro da remoto prevede che le dotazioni informatiche vengano prevalentemente messe a disposizione dall'Ente, ossia fornite in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – per tutta la durata del periodo di lavoro a distanza. Nel caso di dotazioni informatiche di proprietà del dipendente viene ivi disposto che le stesse rispondano ai requisiti richiesti dal Settore Sistemi Informativi in merito a sistema operativo installato, sistema antivirus locale e requisiti minimi di sicurezza.

Il lavoro da remoto con vincolo di tempo prevede che il lavoratore sia 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. Il lavoratore è tenuto al rispetto del proprio orario di servizio e gli sono altresì 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.

Le due modalità di svolgimento della prestazione a distanza possono coesistere ed è assegnata al Dirigente competente, nella valutazione delle istanze, la verifica preliminare del rispetto nonché la presenza delle condizioni abilitanti e valutare la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente rispetto:

- a) all'attività svolta dal dipendente;
- b) ai requisiti previsti dal regolamento per il lavoro da remoto;
- c) alla regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché al rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, il Dirigente dà priorità, nell'accesso al lavoro da remoto, alle lavoratrici ed ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolari necessità secondo i criteri elencati nell'art. 7 del Regolamento.

Infine, il predetto Regolamento dispone che il lavoratore che abbia in vigore un contratto di telelavoro o un accordo individuale di lavoro agile non possa svolgere attività in modalità da remoto con vincolo di tempo, salvo la conclusione del rapporto di telelavoro precedentemente instaurato o del recesso dall'accordo individuale, parimenti il lavoratore che fruisce dell'istituto del lavoro da remoto non può contestualmente avere accesso all'istituto del lavoro agile.