

La disciplina contrattuale del lavoro agile è la ripetizione delle Linee Guida del 30.11.2021, con pochissime innovazioni

 leautonomie.asmel.eu/la-disciplina-contrattuale-del-lavoro-agile-e-la-ripetizione-delle-linee-guida-del-30-11-2021-con-pochissime-innovazioni/

Luigi Oliveri

29/08/2022

La disciplina del lavoro agile contenuta nella preintesa del Ccnl Funzioni Locali del 5.8.2022 costituisce (come, del resto, il capo sul medesimo tema contenuto ne Ccnl Funzioni Centrali) una chiara anomalia.

Non tanto per i contenuti della disciplina, quanto per il metodo utilizzato, che ha finito per svilire esattamente il Ccnl, nonostante lo sbandieramento del tema dell'essenzialità della contrattazione come fonte principale dello smart working.

Basta confrontare i contenuti delle Linee Guida del 30.11.2021 sul lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ed i contenuti del Ccnl, per rendersi immediatamente conto che i secondi sono al 95% la copia quasi conforme delle Linee Guida, con pochissime varianti, la più importante e rilevante delle quali è la regolamentazione del diritto alla disconnessione. Per il resto, l'opera di copia è incolla è tale che in alcuni casi il Ccnl riporta delle incongruenze grammaticali (nel riportare dal singolare al plurale alcuni sostantivi, ha lasciato il verbo al singolare, come scritto nelle Linee Guida).

Non è certo di per sé un male quanto si sta evidenziando, né il questo lavoro intende porsi in modo critico sull'operato delle parti.

Il punto è un altro: l'incedere inarrestabile di un modo di intendere la regolazione e le fonti sempre più extra ordinem o, se si vuole, on demand.

In effetti, se la disciplina contrattuale è la replica con pochissime varianti delle Linee Guida, una ragione c'è. Essa trova le sue radici nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", sottoscritto dal Governo con i sindacati il 10 marzo 2021. In merito al

lavoro agile, vi si legge: *“Il confronto in sede ARAN sarà l’occasione per definire linee di intervento sul lavoro agile (smartworking) perché si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione di adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro che, laddove ben organizzate, hanno consentito la continuità di importanti servizi pubblici anche durante la fase pandemica”*.

Il Patto ha anticipato quel che successivamente è avvenuto: mentre il Governo ormai caduto cercava di arrestare le ondate di iniziative normative sul lavoro agile che si erano succedute nei mesi precedenti, per sostituirle con strumenti di regolazione non normativi, come appunto linee guida, affiorava la consapevolezza che, a ben vedere, la disciplina normativa della legge 81/2017 era di per sé conclusa e composta da principi generali in effetti sufficienti alla definizione dell’istituto del lavoro agile; mancava, invece, un dettaglio di disciplina, correttamente da ritenere di pertinenza dei contratti collettivi e non della legge.

Il problema, in quei mesi, consisteva nella circostanza dell’assenza di una disciplina contrattuale collettiva nazionale: le trattative sarebbero state avviate molto dopo, come noto.

Per cui, è emersa l’idea di attivare un sistema molto singolare di relazioni industriali: far precedere, cioè, l’emanazione di atti di disciplina del lavoro agile di fonte integralmente pubblicistica ed unilaterale, da una vera e propria negoziazione in sede Aran, come preconizzato dal Patto del 10 marzo 2021.

In effetti, le Linee Guida del 30.11.2021 sono state il frutto di una vera e propria contrattazione, che però non aveva, perché impossibilitata, dato esito alla sottoscrizione di un contratto, ma ad un’intesa sul testo delle Linee Guida medesime.

Si sarebbe, probabilmente, dovuto scegliere una strada maggiormente lineare e coerente: cioè attivare una vera e propria negoziazione contrattuale, finalizzata ad un Ccnl quadro intercompartimentale di regolazione del lavoro agile.

La strada ellittica, invece, è stata quella della contrattazione “di fatto” seguita da un atto amministrativo: non il massimo.

Infatti, si è evidenziata l'esigenza di assegnare la regolazione di dettaglio della resa del lavoro in modalità agile tramite la sede propria, cioè i contratti collettivi.

Tuttavia, una volta che i Ccnl intervengano dopo la formulazione di Linee Guida scaturenti da una contrattazione precedente, non era certo immaginabile che detti Ccnl avessero particolari spazi di azione, se non limitati a completare le indicazioni delle Linee Guida, ove carenti (come il caso del diritto alla disconnessione, oggettivamente fin troppo estraneo ad un atto di natura amministrativa quali le Linee Guida), o a piccole modifiche soprattutto di drafting o connesse alla contestualizzazione delle regole dettate dalle Linee Guida nel corpo di un articolato contrattuale.

L'esito è un insieme di regole che rispetta anche l'ordine della disciplina delle Linee Guida, con pochissime varianti.

La seguente tabella evidenzia in corsivo (e con alcune sottolineature) i pochi punti distintivi tra le previsioni delle Linee Guida, a sinistra, e quelle del Ccnl, a destra.

Linee Guida	Ipotesi di contratto
<p>Accesso al lavoro agile.</p> <p>1. 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;</p> <p>2. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, <i>previo confronto con le organizzazioni sindacali</i>, fermo restando che sono comunque esclusi i</p>	<p>Accesso al lavoro agile</p> <p>1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito 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 – <i>con le precisazioni di cui al presente Titolo.</i></p>

lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;

3. *Fermo restando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi*, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione previsti dai CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

2. *Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto)*, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione – previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) – avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Come si nota, la regolamentazione dell'accesso al lavoro agile è praticamente identica. Vi sono solo due elementi degni di nota:

1. il Ccnl fa sparire la considerazione contenuta nelle Linee Guida, volta a sottolineare che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro, ma anche (in realtà, soprattutto) uno strumento di innovazione organizzativa e di moderizzazione dei processi. L'assenza di tale precisazione nel Ccnl, allora, deve essere intesa nel senso che, dunque, il lavoro agile vada considerato come strumento di conciliazione? La risposta appare negativa. A parte che le Linee Guida non sono interamente soppiantate dai contratti, ma perdono efficacia solo nelle parti incompatibili e, dunque, in questo caso non vi sarebbe incompatibilità, ma eterointegrazione, il Ccnl non regola, comunque, il lavoro agile alla stregua di strumento di welfare;

2. il Ccnl non parla nemmeno della rotazione. Le Linee Guida lo citano "per quanto applicabile". Non si tratta, dunque, di un principio vincolante. Però, non si deve dimenticare che la rotazione è espressamente citata dalla circolare interministeriale del 7.1.2022, ai sensi della quale *"Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile"*. La circolare era riferita, però, alla nuova ondata dell'inverno 2021-2022: non pare, quindi, essere una norma a regime.

Non va, però, dimenticato l'articolo 4, comma 1, n. 2), del DM 30.6.2022 sul Piao, ai sensi del quale le amministrazioni debbono assicurare *"la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza"*. Dunque, se il Ccnl non si interessa della rotazione, v'è una norma regolamentare che, invece, la continua ad imporre, per altro, insieme con il principio – fortemente limitativo dell'autonomia organizzativa – della "prevalente presenza".

E se le Linee Guida hanno la clausola di cedevolezza (per altro, piuttosto mal redatta), questo non vale per il DM: dunque, rotazione e prevalenza della presenza sono principi da rispettare, non regolati dal Ccnl, ma da applicare in relazione alla disciplina di carattere pubblicistico posta a regolamentazione generale del lavoro agile.

Accordo individuale.

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017 e *compatibilmente con la disciplina prevista dai rispettivi CCNL vigenti* esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo deve. Inoltre. contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto *anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa*, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore *che di norma vengono forniti dall'amministrazione*. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

e) i tempi di riposo del lavoratore che, *su base giornaliera o settimanale*, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i..

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

c) modalità di recesso, *motivato se ad iniziativa dell'Ente*, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Anche in questo caso, le modifiche del Ccnl rispetto alle linee guida sono ben poche. Interessante è la precisazione che l'accordo individuale possa essere sottoscritto anche con firma digitale. Precisazione, forse, inutile, visto che la normativa vigente la consente in via generale, ma la previsione contrattuale è utile a fugare ogni residuo dubbio.

Il Ccnl, poi, prova a disporre a carico del datore pubblico l'obbligazione di fornire ai lavoratori agili gli strumenti necessari alla resa della prestazione remota. Tuttavia, l'inserimento del "di norma" pare attenuare l'effetto della previsione, che, quindi, a ben vedere non è un'obbligazione, bensì una facoltà. Potrebbe essere proprio l'accordo individuale la sede ove datore e singolo lavoratore indichino espressamente se tale facoltà si traduca in vera e propria obbligazione sorretta appunto dalla fonte contrattuale individuale.

Le altre due innovazioni consistono:

1. nel rinvio alla disciplina sulle fasce di connessione, specifica del Ccnl;
2. nell'introduzione – opportuna – della precisazione secondo la quale l'accordo individuale debba contenere l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

Pare importante una precisazione: non si applica all'accordo individuale di lavoro agile il d.lgs 104/2022, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea". Infatti, gli obblighi di informazione e trasparenza ivi previsti sono relativi ai contratti costitutivi del rapporto di lavoro, mentre l'accordo di lavoro agile si limita a disciplinare il modo col quale rendere la prestazione.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL.

2. Devono essere individuati periodi temporali nei quali il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tali periodi comprendono la fascia di inoperabilità (disconnessione), nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende in ogni caso il periodo di 11 ore di riposo consecutivo (di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 del CCNL Funzioni Centrali ed alle analoghe disposizioni degli altri CCNL vigenti)

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità – nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità – nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

4. 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.

5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossi-

ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L.83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

3. 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.

bile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

6. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, *con un congruo preavviso*, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

L'identità tra le discipline dell'articolazione della prestazione in modalità agile è pressochè totale, ma il Ccnl ha il pregio di definire meglio le fasce di articolazione e il diritto alla disconnessione.

Le fasce sono:

a) fascia di contattabilità – nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente; dunque, il lavoratore agile deve rendersi disponibile al contatto, per capirsi, per circa 7 ore e 20 minuti (orario medio giornaliero in una settimana lavorativa di 5 giorni); va specificato l'orario di partenza. Il lavoratore agile, tuttavia, può svolgere attività lavorativa anche in ore non coperte dall'orari medio giornaliero, a seconda di come abbia inteso distribuire i carichi, per garantire i risultati dei compiti che gli siano stati assegnati;

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 di cui all'art. 29, comma 6, del presen-

te CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. E' solo in questa fascia che né il lavoratore deve svolgere prestazioni, né il datore può pretenderle. A tale fascia si riconnette il diritto alla disconnessione

Formazione.

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. *I percorsi formativi potranno, inoltre, riguardare gli specifici profili relativi alla salute e la sicurezza per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ambiente di lavoro.*

Formazione lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

La regolazione della formazione è pressochè identica. Manca nella disciplina del Ccnl la precisazione dei contenuti formativi concernenti salute e sicurezza, sia perché sono oggetto di altra disciplina

contrattuale, sia perché si è previsto di integrare l'accordo individuale proprio con i contenuti connessi a tale materia.

Lavoro da remoto.

1. *Diversamente dal lavoro agile, trattato nei precedenti paragrafi*, il lavoro da remoto può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporti la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 – realizzabile, di norma, con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione – può essere svolto nelle forme seguenti:

a) *telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;*

b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo 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.

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 – realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione – può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Sono altresì garantiti tutti i diritti *giuridici ed economici* previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause e permessi orari e trattamento economico accessorio.

4. 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 – *anche* nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni *nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale previsto dai CCNL*, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove 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 trimestrale. Nel caso di telelavoro

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo 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. 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.

4. *Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto)*, 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 – nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul

domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti *alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro)*.

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove 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. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Formazione lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

Anche per quanto concerne il lavoro da remoto (sostanzialmente, si tratta del "vecchio" telelavoro) i contenuti delle discipline sono identici. Il Ccnl si cura di porre in capo al datore pubblico la cura di assicurare la facilitazione dell'utilizzo del lavoro da remoto, prevedendo in sede di confronto criteri di priorità. Di certo, la disciplina del lavoro da remoto appare più chiara ed è quella più aderente al cosiddetto "*home working*", cioè la vera forma di organizzazione del lavoro svolta nel lock down duro dei primi mesi del 2020.

Opportuno è che il Ccnl abbia precisato le modalità di adesione: anche per il lavoro da remoto occorrerà l'accordo individuale, in tutto speculare a quello previsto per il lavoro agile.

Inoltre, il Ccnl aggiunge la previsione sulla formazione del lavoro da remoto, così da assicurare anche in questo aspetto simmetria col lavoro agile.

Il Ccnl esordisce nel capo dedicato al lavoro agile anche con la sua definizione e l'indicazione di principi generali. In questo caso, il confronto è da realizzare con la legge 81/2017.

Legge 81/2017	Ccnl
<p data-bbox="282 678 544 712">Art. 18, comma 1</p> <p data-bbox="282 759 628 2011">Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una</p>	<p data-bbox="667 678 1305 1323">Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p data-bbox="667 1368 1305 2011">2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, <u>disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti</u>, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicu-</p>

postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Articolo 22

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

rare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Articolo 20

1. 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 di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Abbiamo provato ad aiutarci con i colori, per evidenziare quali disposizioni trattino sostanzialmente le medesime materie.

Nella disciplina contrattuale si rivela utile la specificazione espressa, secondo la quale la collocazione in lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Nella legge 81/2017 questa constatazione è implicita: bene che sia evidenziata, sicchè la previsione della parità di diritti e trattamento è conseguenza diretta di tale impostazione.

Incomprensibile è il Ccnl, laddove demanda la disciplina del rapporto non solo all'accordo tra le parti, ma anche ad un "regolamento".

Le parti dovrebbero sapere meglio di chiunque altro che i regolamenti non possono e non debbono essere fonti di disciplina del rapporto di lavoro.

Per altro, l'organizzazione generale del lavoro agile non passa per atti regolamentari, bensì programmatici, oggi il Piao.

L'indicazione contrattuale, dunque, non può che essere interpretata come *tamquam non esset*, anche perché, per altro, essa è nulla non potendo i contratti collettivi ergersi a fonte di produzione delle norme delle PA.