

Formazione IFEL
per i Comuni



Smart working.
Ipotesi operative di
evoluzione organizzativa.

a cura di Francesco Pellecchia
4 giugno 2019



Indice

- La genesi dello *smart working*
- I fattori abilitanti (nazionali ed europei)
- Confronto

Formazione IFEL
per i Comuni

La genesi dello
smart working



La genesi dello *smart working*

Ma il lavoro agile è un istituto assolutamente inedito nel nostro ordinamento?

Non è difficile trovare un collegamento con la produzione normativa/contrattuale che si è avuta a cavallo tra la fine dello scorso secolo e l'inizio del nuovo millennio:

L. 191/1998; Disciplina lavoro a distanza

DPR 70/1999; Regolamento del telelavoro

CCNQ 23.3.2000; Disciplina sperimentale del telelavoro

L. 53/2000; Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ... e per il coordinamento dei tempi delle città

CCNL 14.9.2000; Flessibilità del rapporto di lavoro

D.Lgs. 151/2001. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

D.Lgs. 267/2000, art 50, c. 7. **Il sindaco ... coordina** e riorganizza, sulla base degli indirizzi espressi dal consiglio comunale e nell'ambito dei criteri eventualmente indicati dalla regione, **gli orari ... servizi pubblici**, nonché, d'intesa con i responsabili territorialmente competenti delle amministrazioni interessate, **gli orari di apertura al pubblico degli uffici pubblici localizzati nel territorio, al fine di armonizzare l'espletamento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti.**

TUEL

La genesi dello *smart working*

L. 191/1998 Art. 4. (Telelavoro)

1. Allo scopo di **razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione** attraverso l'**impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, **possono avvalersi di forme di lavoro a distanza**. A tal fine, **possono installare**, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la **prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.**

2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.

...

La genesi dello *smart working*

L. 191/1998 Art. 4. (Telelavoro)

...

5. La contrattazione collettiva, in relazione alle **diverse tipologie del lavoro a distanza**, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. **Forme sperimentali di telelavoro** possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

La genesi dello *smart working*

Telelavoro
strumento per
conseguire gli
obiettivi
individuati nel
PdP
(SeO del DUP)

DPR 70/1999;

Art. 3. Progetti di telelavoro

1. Nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, l'organo di governo di ciascuna amministrazione, sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, **individua gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.**

2. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un **progetto generale** in cui sono indicati: **gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.**

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999;

Art. 3. Progetti di telelavoro

3. Nell'ambito del progetto di cui al comma 2, le amministrazioni **definiscono le modalità per razionalizzare e semplificare attività, procedimenti amministrativi e procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità e la qualità del servizio, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie.**

Reingegnerizzazione e
change management

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999; Art. 3. Progetti di telelavoro

4. Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

5. Il progetto è **approvato** dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il responsabile dei sistemi informativi, ove presente. Quando siano interessate più strutture, il progetto è approvato dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale od equiparato.

6. **Il progetto può prevedere che il dirigente eserciti le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.**

7. **Le amministrazioni pubbliche, mediante appositi accordi di programma, concordano forme di collaborazione volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.**

8. Le **forme** di telelavoro di cui al presente decreto possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza.

RTD
Art. 17
CAD

DDL
Concretezza
e
MiglioraPA

Superamento del digital divide

Progenitore
dell'attuale
coworking

La genesi dello *smart working*

In nuce l'idea di
WLB e di
approccio olistico
all'organizzazione
del lavoro

Oggi, art.
27, c. 4,
CCNL FL
2016-18;
ai tempi art.
4, c. 2,
CCNQ
2000

DPR 70/1999;

Art. 4. Assegnazione al telelavoro e reintegrazione nella sede originaria

1. L'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di **valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro**.
2. **La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.**
3. Il dipendente addetto al telelavoro può richiedere per iscritto all'amministrazione di appartenenza di essere reintegrato nella sede di lavoro originaria non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto di cui all'articolo 3;

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999; Art. 5. Postazione di telelavoro

1. La postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro.
2. La postazione di telelavoro **deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione** interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.
3. **I collegamenti telematici** necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro debbono essere attivati a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì tutte le **spese di gestione e di manutenzione.**

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999; Art. 5. Postazione di telelavoro

...

4. Sulla base di una specifica **analisi dei rischi**, l'amministrazione garantisce **adequati livelli di sicurezza** delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema **informativo**.
5. La postazione di telelavoro può essere utilizzata **esclusivamente** per le attività inerenti al rapporto di lavoro.
6. Nell'ambito del progetto di cui all'articolo 3, le amministrazioni definiscono le modalità per assicurare adequate comunicazioni con il contesto organizzativo nel quale il dipendente opera.

La genesi dello *smart working*

DPR 70/1999;

Art. 7. **Verifica dell'adempimento** della prestazione

1. Il **progetto** di cui all'articolo 3 **determina i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.**
2. La **verifica dell'adempimento** della prestazione è effettuata dal dirigente, alla stregua dei predetti parametri.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

2 - Finalità e obiettivi del telelavoro

1. **Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:**
 - a. alla **pubblica amministrazione** la concreta possibilità di **avvalersi** funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
 - b. al **lavoratore** di **scegliere** una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla **dinamica dei processi innovatori**.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000; 4 - Assegnazione ai progetti di telelavoro

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, l'amministrazione procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso decreto del Presidente della Repubblica n. 70 all'**assegnazione** a posizioni di telelavoro **dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili** a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con **priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste**, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

2. **In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:**

a. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;

b. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

c. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000; 4 - **Assegnazione** ai progetti di telelavoro

3. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore **pari opportunità**, quanto a **possibilità di carriera**, di **partecipazione a iniziative formative** e di **socializzazione** rispetto ai lavoratori che operano in sede.

4. **L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto**; tale assegnazione è **revocabile** a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro dieci giorni dalla richiesta, elevati a venti giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto. 5. In conformità all'art. 3, comma 6, del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 70, **il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.**

La genesi dello *smart working*

CCNL 93.3.2000; 5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

1. Il **telelavoro** si realizza secondo le **modalità previste dal progetto**, quali lavoro a domicilio, **lavoro mobile**, decentrato in centri - satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque **in luogo idoneo**, dove sia tecnicamente possibile la prestazione «a distanza», **diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato**.

2. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevedrà **forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso**.

La genesi dello *smart working*



The image shows a screenshot of the Treccani website. At the top, there is a navigation bar with the Treccani logo and the text 'TRECCANI' followed by links for 'ISTITUTO', 'MAGAZINE', 'CATALOGO', and 'TRECCANI CULTURA'. Below this is a search bar. The main content area displays the word 'àgile' in a large font, followed by a horizontal line. Underneath the line, it says 'Vocabolario on line'. There are also links for 'Crea un ebook con questa voce | Scaricalo ora (0)' and 'Condividi' with social media icons for Twitter, Facebook, Google+, and LinkedIn. The definition of 'àgile' is provided in two numbered points. The first point is highlighted with a blue box around the phrase 'Che si muove'.

TRECCANI ISTITUTO MAGAZINE CATALOGO TRECCANI CULTURA

àgile

Vocabolario on line

Crea un ebook con questa voce | Scaricalo ora (0) Condividi    

àgile agg. [dal lat. *ag̃ilis*, der. di *ag̃ere* «spingere»]. – 1. **Che si muove** con facilità, svelto: *un uomo, un ragazzo a.*; è ancora *a. nonostante l'età*; con determinazioni: *a. di gambe; a. di mano* (fig. scherz., di chi è destro a rubare); *a. nel salto, nella danza*; fig., *ingegno, intelligenza, cervello a.*, pronto, vivace. 2. Facile ad essere mosso o usato, maneggevole: *a., a similitudine di spugna* (Gelli); con questo sign. è ant., salvo nel fig.: *un a. manualetto scolastico*, breve e chiaro. ♦ Avv. *agilménte*, con agilità, con scioltezza: *saltare agilmente un ostacolo*.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

3. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

L. 300/1970
impianti audiovisivi
e altri strumenti di
controllo

GDPR

La genesi dello *smart working*

L. 300/1970;

Art. 4. (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali ... ((In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro ...))

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000; 5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

4. Ciascun progetto prevedrà la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, **rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.**

5. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di **ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.** L'amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di **sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.**

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000; 5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

6. Le amministrazioni, nell'ambito delle **attività formative** dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.

7. Debbono essere assicurate **forme di comunicazione tempestiva** - ivi compreso l'utilizzo dell'*e-mail* - per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative, come indicato nell'art. 2, lettera b).

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;



Flessibilità
temporale

6 - Diritti ed obblighi del lavoratore

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalità attuative del progetto, allo scopo anche di **valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa**, la prestazione del telelavoro è orientata a **modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista** per il personale che presta la sua attività nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'art. 3, comma 5, lettera b). Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

6 - Diritti ed obblighi del lavoratore

2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'**accesso** alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del **responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza**, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di **rimborso** delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione. L'importo di tale **somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste** dall'art. 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto. Accordo-quadro 23 marzo 2000 “Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3,

della L. 16 giugno 1998, n. 191.” G.U. 21 aprile 2000, n. 94

La genesi dello *smart working*

CCNQ 23.3.2000;

5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'*e-mail* con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

La genesi dello *smart working*

L. 53/2000;



Misure per la conciliazione delle esigenze di cura,
di vita e di lavoro

L. 328/2000 - Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali:

-Art. 16. (*Valorizzazione e sostegno delle responsabilità familiari*)

3. Nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi sociali hanno priorità:

b) politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente;

CCNL 14.9.2000

La genesi dello *smart working*

CCNL 14.9.2000

Art.1 Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella **forma del telelavoro domiciliare**, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella **forma del lavoro a distanza**, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.

2. Gli enti, previa informazione ed eventuale incontro con i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di **razionalizzare l'organizzazione del lavoro** e di **realizzare economie di gestione** attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

La genesi dello *smart working*

CCNL 14.9.2000

Art.1 Disciplina sperimentale del telelavoro

3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art. 4 del CCNL quadro del 23.3.2000.

4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.

5. **L'orario di lavoro**, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, **viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio**; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50 %. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, **non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.**

La genesi dello *smart working*

CCNL 14.9.2000

Art.1 Disciplina sperimentale del telelavoro

6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. **Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.**

La genesi dello *smart working*

CCNL 14.9.2000

Art.1 Disciplina sperimentale del telelavoro

8. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano **polizze assicurative per la copertura** dei seguenti **rischi**:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.

La genesi dello *smart working*

CCNL 14.9.2000

Art.1 Disciplina sperimentale del telelavoro

9. La **verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro** avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

10. La **contrattazione decentrata integrativa** definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

La genesi dello *smart working*

CCNL 14.9.2000

Art.1 Disciplina sperimentale del telelavoro

11. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.

13. E' istituito, presso l'**ARAN**, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti, del Comitato di Settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto e gli eventuali problemi.

Formazione IFEL *per i Comuni*

**I fattori abilitanti
(nazionali ed europei)**



I fattori abilitanti nazionali

DECRETO LEGISLATIVO 7 marzo 2005, n. 82

Sezione III

Organizzazione delle pubbliche amministrazioni Rapporti fra Stato, Regioni e autonomie locali

Art. 12 Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa

1. Le pubbliche amministrazioni nell'organizzare autonomamente la propria attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per ((l'effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini e delle imprese di cui al presente Codice in conformità agli obiettivi indicati nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui all'articolo 14-bis, comma 2, lettera b).))

I fattori abilitanti nazionali

DECRETO LEGISLATIVO 7 marzo 2005, n. 82

Sezione III

Organizzazione delle pubbliche amministrazioni Rapporti fra Stato, Regioni e autonomie locali

Art. 12 Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa

((3-bis. I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, favoriscono l'uso da parte dei lavoratori di dispositivi elettronici personali o, se di proprietà dei predetti soggetti, personalizzabili, al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa, nel rispetto delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo.))

I fattori abilitanti europei



Il 2014 è stato l'anno europeo del *work life balance*, ed a livello nazionale hanno continuato a consolidarsi esperienze già precedentemente maturate sia dal punto di vista normativo (si può segnalare gli artt. 23 e 25 del D.Lgs. 80/2015, attuativo del c.d. *Jobs act*) che di *policies* istituzionali (ed annessi *standard*/certificazioni).



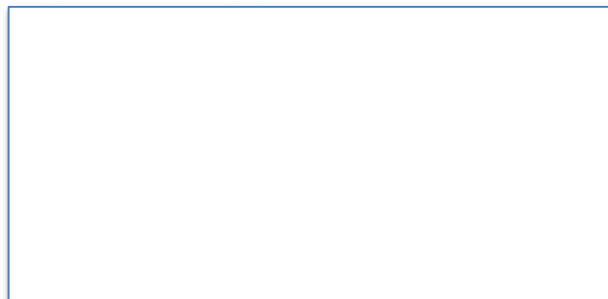
I fattori abilitanti europei

P8_TA(2016)0338

Creating labour market conditions favourable for work-life balance

European Parliament resolution of 13 September 2016 on creating labour market conditions favourable for work-life balance

(2016/2017(INI))



Bruxelles, 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

I fattori abilitanti europei

La **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016** sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare al punto 48, evidenzia che **il Parlamento “sostiene il <<lavoro agile>>**, un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi. La Risoluzione sottolinea, pertanto, il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale; si oppone, tuttavia, alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a **garantire che esse non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori;**

I fattori abilitanti europei

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016

la Commissione, sottolinea la necessità di concentrarsi sul conseguimento di obiettivi occupazionali al fine di scongiurare l'abuso di queste nuove forme di lavoro; invita gli Stati membri a **promuovere il potenziale offerto da tecnologie** quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per **l'organizzazione del (tele)lavoro agile**.

I fattori abilitanti europei

Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio - COM/2017/0253 final - 2017/085 (COD)

Articolo 9

Modalità di lavoro flessibili

1. **Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai dodici anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza.** La durata di tali modalità di lavoro flessibili può essere soggetta a una limitazione ragionevole.

2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono, tenendo in considerazione le proprie esigenze e quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta.

I fattori abilitanti europei

Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio - COM/2017/0253 final - 2017/085 (COD)

Articolo 9

Modalità di lavoro flessibili

3. Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il **diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale**. Il lavoratore ha inoltre il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione tali richieste e a rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

I fattori abilitanti europei

UK – 2014 *Flexible Working Regulation*

Tutti i dipendenti con 26 settimane di anzianità possono chiedere di agire la propria attività lavorativa in modo flessibile (*job sharing*, lavoro dal domicilio, *part time*, settimana compressa).

Paesi Bassi – 2016 *Flexible Working Act*

Flessibilità spazio-temporale

Francia – 2017 *Loi Travail*

Il passaggio al telelavoro non richiede una novazione del contratto di lavoro, ma è sufficiente un accordo la forma non ha neanche requisiti obbligatori; si estendono le fattispecie di incidente professionale; si sancisce il diritto alla disconnessione.

Germania 2016 – *Arbeiten 4.0 addendum* al Piano *Industrie 4.0*

Introduzioni di modelli flessibili coerenti con la trasformazione digitale del mercato del lavoro.

Belgio – *New Ways of Working* o *New World of Working*

Bricks – Layout degli uffici

Bytes – Tecnologie abilitanti

Behaviours – Comportamenti dei lavoratori

I fattori abilitanti nazionali



I fattori abilitanti nazionali

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 18 Lavoro agile

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

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I fattori abilitanti nazionali

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 18 Lavoro agile

3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

I fattori abilitanti nazionali

Art. 40 CAD
DPCM 13 11 2014
Art. 8 ter D.L. 135.2018

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 19 Forma e recesso

1. **L'accordo relativo** alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e **disciplina l'esecuzione della prestazione** lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, **anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore**. L'accordo individua altresì **i tempi di riposo** del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

I fattori abilitanti nazionali

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 20 Trattamento, **diritto** all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

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.

2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo **può essere riconosciuto**, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il **diritto all'apprendimento** permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

I fattori abilitanti nazionali

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 21 Potere di controllo e disciplinare

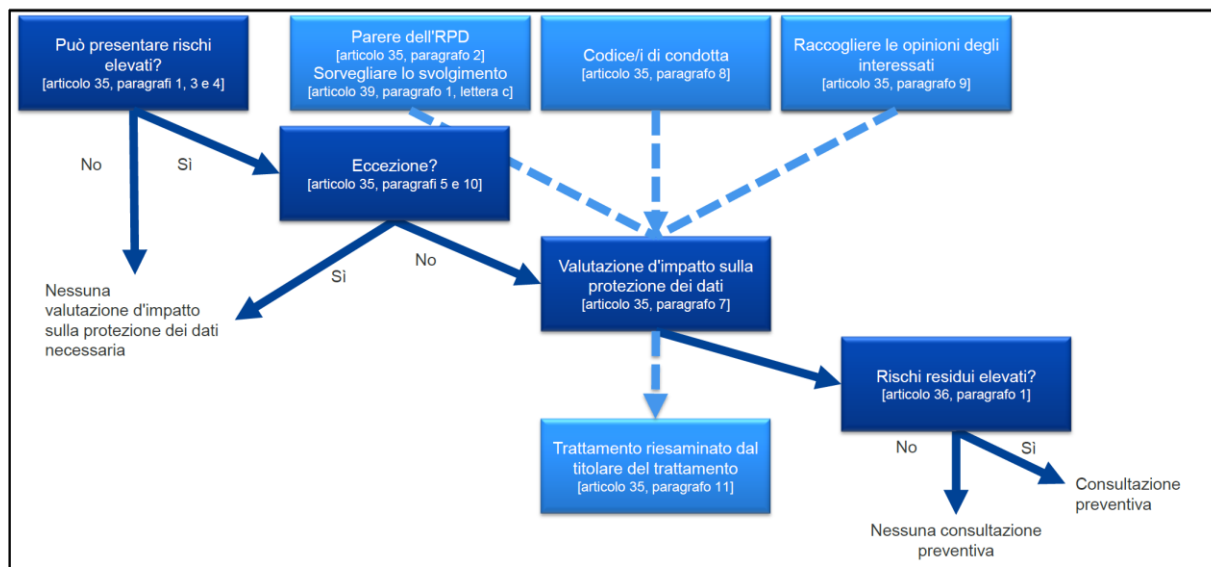
1. **L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali** nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

I fattori abilitanti nazionali

Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679 – 11 ottobre 2018 [9058979]

5. Trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici (anche con riguardo ai sistemi di videosorveglianza e di geolocalizzazione) dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti (si veda quanto stabilito dal WP 248, rev. 01, in relazione ai criteri nn. 3, 7 e 8) ...



I fattori abilitanti nazionali

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 22 Sicurezza sul lavoro

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.

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.

I fattori abilitanti nazionali

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 23 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1^o ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

I fattori abilitanti nazionali

L. 81.2017 - Capo II - LAVORO AGILE

Art. 23 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

I fattori abilitanti nazionali

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale

Direzione centrale rapporto assicurativo

Direzione centrale prevenzione

Circolare n. 48

Roma, 2 novembre 2017

Al Dirigente generale vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali e territoriali
e p.c. a: Organi istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo
Organismo indipendente di valutazione della performance
Comitati consultivi provinciali

Oggetto

Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.

I fattori abilitanti nazionali

Rammenta l'INAIL che:

- Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, **gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.**
- Gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla *necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a **criteri di ragionevolezza**.*
- Il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.
- In tale quadro, **l'accordo di cui agli articoli 18 e 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.**

I fattori abilitanti nazionali

Rammenta l'INAIL che:

-La mancaza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi, nonché in generale a quanto previsto dal citato articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali.

Istruzioni operative

- I datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio all'esterno dei locali aziendali.

Formazione IFEL
per i Comuni

The best is yet to come



Formazione IFEL *per i Comuni*

Confronto



Confronto

Apriamo lo spazio ai quesiti.

Formazione IFEL *per i Comuni*



Grazie per l'attenzione

Francesco Pellecchia

pellecchiaf@gmail.com

<http://www.linkedin.com/in/pellecchiaf>

I materiali didattici saranno disponibili su
www.fondazioneifel.it/formazione



Twitter



Facebook



YouTube

