



Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

STATO DI ATTUAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA – MARZO 2023

Il lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 4 della legge 16 giugno 1998 n. 191.

In applicazione alla legge n. 191/98 è stato approvato il D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 recante il Regolamento di disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, il quale definisce come telelavoro (art. 2, lett. b) *“la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche (...) in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”*.

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro sul telelavoro sottoscritto fra ARAN e Organizzazioni Sindacali di Comparto in data 23 marzo 2000 ha assicurato, da un lato, *“alla pubblica Amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa”*, dall'altro *“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 d'appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori”* (art. 2 del CCNQ 23 marzo 2000).

Nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria COVID-19, il lavoro agile è divenuto la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni al fine di garantire la continuità dell'attività lavorativa e la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti. Da febbraio 2020 l'Autorità di bacino ha sospeso tutti gli accordi di telelavoro in essere e ha provveduto a porre in smart working pressochè tutto il personale, sia di area che dirigenziale. Tale situazione si è protratta per tutto il 2021 e 2022 con rientri in sede differenziati, a secondo dell'andamento della situazione epidemiologica.

Il 9 maggio 2022 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019-2020 che dedica un intero Titolo al lavoro a distanza in cui viene previsto sia il lavoro agile che si svolge senza vincoli di orario e di luogo di lavoro su base consensuale e volontaria, sia la forma di rapporto di lavoro da remoto con vincolo di orario e l'applicazione delle tutele previste per il lavoro in presenza.

Nel corso dello stesso anno, nella fase di superamento dell'emergenza sanitaria e conseguente ritorno all'applicazione al regime previgente all'epidemia, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile, sulla base delle previsioni contrattuali l'Autorità di bacino ha approvato un nuovo Regolamento dello smart working “ordinario” e un nuovo flusso autorizzativo implementato su portale digitale dell'Ente. Il Regolamento è stato oggetto di confronto sindacale.

Lo smart working è stato, pertanto, assunto come strumento di organizzazione e riorganizzazione lavorativa destinato ad essere oggetto di attenta valutazione nel previsto Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO),

A seguito dell'approvazione del nuovo regolamento, comprensivo dello schema di accordo individuale:

- lo smart working è divenuto una modalità organizzativa di espletamento dell'attività lavorativa;
- è stata prevista la possibilità di stipula di accordo individuale di smart working a tutte le categorie dei propri dipendenti, limitando tuttavia alle categorie di dipendenti con mansioni in alcun modo non-telelavorabili (non remotizzabili);
- sono stati sottoscritti i nuovi accordi individuali (n. 44) che prevedono fino ad un massimo di due giornate alla settimana in tale modalità lavorativa, fermo restando situazioni fragili o particolari;
- è stato implementato un nuovo flusso di rendicontazione completamente informatizzato sul portale digitale dell'Ente nel rispetto di un piano di obiettivi individuali;
- è stata fissata la durata dell'accordo individuale di smart working fino a 12 mesi per permettere successivamente un monitoraggio;
- è stato previsto, nel corso dei prossimi anni, un potenziamento delle infrastrutture informatiche necessarie non solo alla gestione dello smart working ma in generale alla digitalizzazione e allo snellimento burocratico di tutta l'attività amministrativa dell'Ente, nonché un piano formativo specifico sul lavoro a distanza.

A marzo 2023 non sono attivi contratti di telelavoro.

STATO DI ATTUAZIONE AL 31 MARZO 2023

Telelavoro (contratti individuali attivi)	0
Smart working (accordi individuali attivi)	44