

IL TELELAVORO PRESSO LA CAMERA DI COMMERCIO DI VERONA

STATO DI ATTUAZIONE AL 31/3/2023

(ART. 9, C. 7, D.L. 18.10.2012, N. 179, convertito Legge 17.12.2012, n. 221)

La Camera di Commercio di Verona nel 2013 ha approvato il “Piano per l’utilizzo del telelavoro 2013-2015”, finalizzato a verificare il livello di applicabilità del lavoro a distanza nell’attuale organizzazione dell’ente, il piano prevedeva una fase di analisi organizzativa che consentisse di individuare attività e processi che maggiormente si prestino ad essere “telelaborabili” e una successiva fase di sperimentazione.

Le attività che possono essere svolte in modalità di telelavoro sono individuate, a norma dell’art. 3 delle **Disposizioni in materia di telelavoro**, con cadenza triennale, dal Comitato dei Dirigenti.

Nell’anno 2018 il Comitato dei Dirigenti, allo scadere del triennio, ha proceduto alla mappatura delle attività camerali, confermando quale attività telelaborabile quella dell’accogliimento delle pratiche telematiche presentate all’ufficio Registro delle Imprese e all’Albo Imprese Artigiane.

Le Disposizioni in materia di telelavoro sono state oggetto di alcune modifiche, approvate con ordine di servizio del Segretario Generale n. 6 del 10.5.2018, nell’ottica di consentire il miglior temperamento tra le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le esigenze organizzative dell’amministrazione, previo confronto con il Cug e le Organizzazioni Sindacali.

Nel corso dell’anno 2020 è arrivato a scadenza il contratto stipulato con una dipendente nel 2018, ma l’emanazione di un nuovo avviso di telelavoro è stata rinviata all’esito della revisione generale delle forme di lavoro flessibili che sarebbe stata svolta nel 2021 con l’adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Complessivamente il personale che ha svolto per alcuni periodi la propria prestazione lavorativa in modalità di telelavoro è stato il seguente:

Biennio 2014-2015 = 1 dipendente

Biennio 2016-2017 = 2 dipendenti

Biennio 2018-2019 = 3 dipendenti

Il lavoro agile durante l’emergenza sanitaria da COVID-19

L’anno 2020, in conseguenza dell’epidemia sanitaria da Covid-19, è stato caratterizzato da una sperimentazione forzata e generalizzata del lavoro agile o, meglio, del “distance working”.

L’attuazione del lavoro agile nel settore pubblico a seguito dell’emergenza sanitaria da COVID-19 ha il proprio riferimento normativo nell’art. 87 del D.L. n. 18 del 2020, il quale ha previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e degli obblighi di informativa. Inizialmente è stato disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (Direttiva n. 2 del 2020 e Circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della Funzione pubblica). Successivamente tale previsione è stata integrata e parzialmente modificata dall’art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (cd.

decreto rilancio), con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

Con il D.M. 19 ottobre 2020 era prevista una soglia minima di ricorso al lavoro agile nella misura del 50% del personale che, per la tipologia di funzioni svolte, potesse svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto, ma successivamente tale soglia è stata eliminata (D.L. n. 52/2021). L'art. 11-bis del D.L. 52/2021 ha poi specificato che le pp.aa., in deroga a quanto previsto dal richiamato art. 87, co. 3, del D.L. 34/2020, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. La norma ha previsto anche che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi di lavoro, ove previsti, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 le pubbliche amministrazioni potessero ricorrere al lavoro agile sempre in assenza della stipula di accordi individuali.

Il DPCM del 23 settembre 2021 ha modificato nuovamente la disciplina del lavoro agile disponendo che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella in presenza, pur ribadendo che le amministrazioni sono comunque chiamate ad assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19. Le modalità di rientro sono state disciplinate dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8.10.2021, il quale, nelle more della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), consente alle pp.aa di autorizzare lo svolgimento del lavoro agile solo nel rispetto delle condizionalità indicate dal decreto stesso.

La Camera di commercio di Verona valutata la sussistenza delle condizionalità previste dal comma 3, articolo 1 del D.M. 8.10.2021 ha proseguito con le modalità organizzative già in essere, assicurando che ciascun dipendente svolgesse in prevalenza la propria prestazione lavorativa in presenza, ad eccezione del personale riconosciuto nella condizione di "fragilità" da parte del Medico Competente dell'ente, che ha potuto beneficiare di una organizzazione della prestazione lavorativa maggiormente flessibile.

Il lavoro a distanza "a regime" secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022

Il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022, ha introdotto una nuova disciplina del lavoro agile, distinguendo tra l'altro, nell'ambito della più generica definizione di "**lavoro a distanza**", il "lavoro agile" ed il "lavoro da remoto":

- il "**Lavoro agile**" è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata mediante un Regolamento aziendale e 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**. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno delle sedi dell'Amministrazione e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli **limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**;
- il "**Lavoro da remoto**", che comprende il "**telelavoro domiciliare**" è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, da prestare **con vincoli 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 idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio** al quale il dipendente è assegnato.

Al lavoro agile si applicano poi le disposizioni di cui agli artt. 18-23 della Legge 22.5.2017 n. 81.

Superato il periodo di gestione "emergenziale" del lavoro agile, la Camera di Commercio ha adottato, con ordine di servizio n. 26 del 10.12.2021, una "**Disciplina per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile**", che ha sostituito i provvedimenti adottati nel periodo dell'emergenza e che ha consentito la gestione e l'organizzazione del lavoro agile fino al 31.12.2022. A questo provvedimento ha fatto seguito l'ordine di servizio n. 25 del 15.12.2022, con il quale, nelle more dell'approvazione del PIAO 2023 e del confronto con i soggetti sindacali sui criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, è stato previsto il rinnovo degli accordi individuali di lavoro agile in scadenza al 31.12.2022 o la sottoscrizione di nuovi accordi, per il personale sprovvisto, fino alla data del 30.3.2023.

Al termine del confronto con le parti sindacali, avvenuto in data 1° marzo 2023, l'Amministrazione ha accolto la richiesta di proroga degli attuali accordi individuali di lavoro agile, emanando l'ordine di servizio n. 2 del 10.03.2023. Gli accordi individuali sono stati rinnovati fino al 31.03.2024.

Gli accordi sottoscritti alla data del 31.3.2023 sono 82, pari all'88% del personale in servizio (92).