



IL TELELAVORO PRESSO LA CAMERA DI COMMERCIO DI VERONA

STATO DI ATTUAZIONE AL 31/3/2024

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

La Camera di Commercio di Verona fin dall'anno 2013 con l'approvazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro 2013-2015", ha dato avvio ad una fase di analisi organizzativa per consentire l'individuazione di attività e processi che maggiormente si prestino ad essere "telelaborabili" e ad una successiva fase di sperimentazione.

Il Comitato dei Dirigenti, allo scadere di ciascun triennio, ha proceduto alla mappatura delle attività camerali individuando quelle telelaborabili.

Nel periodo 2014 -2019, 6 dipendenti hanno svolto per alcuni periodi la propria prestazione lavorativa in modalità di telelavoro.

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).

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". Inizialmente il quadro normativo di riferimento ha previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni.

Successivamente il Decreto del ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8.10.2021, 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), ha consentito alle pp.aa. di autorizzare lo svolgimento del lavoro agile solo nel rispetto delle condizionalità indicate dal decreto stesso.

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. 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).