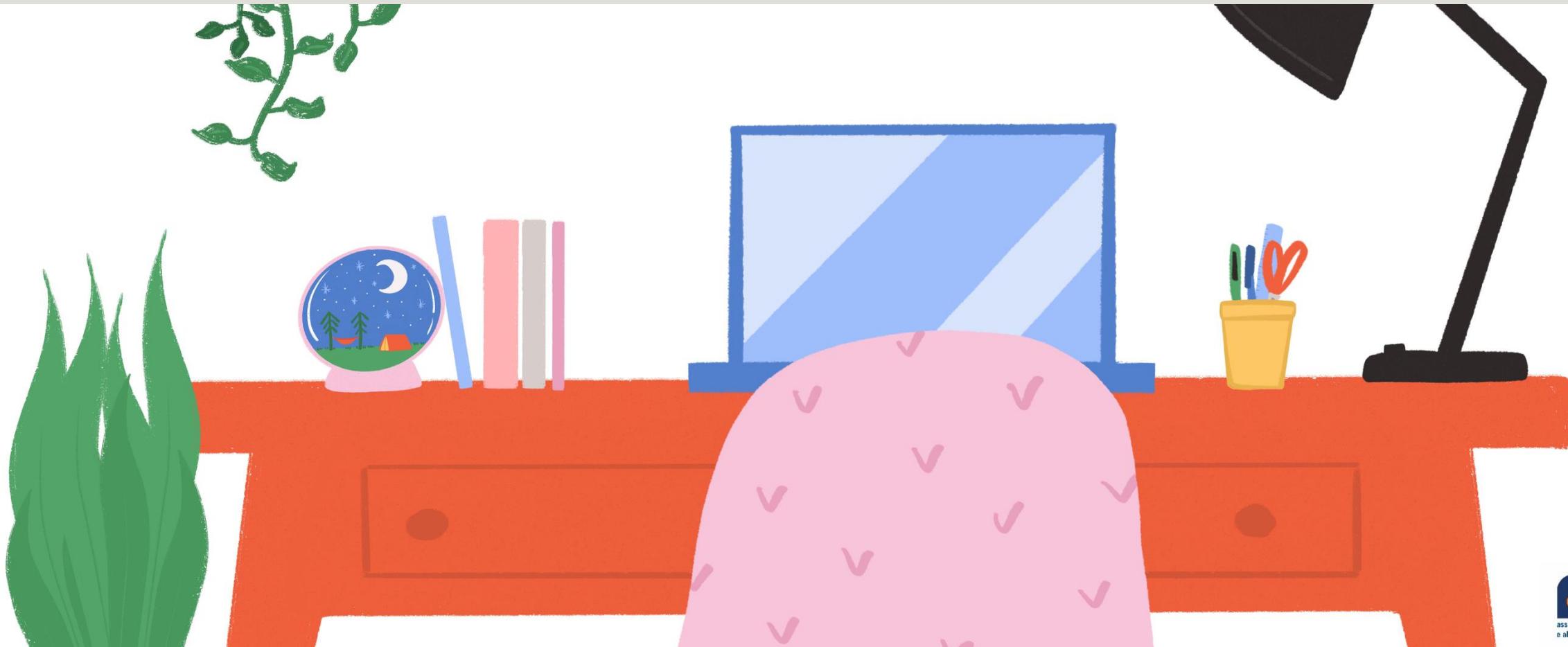


Lavoro agile e lavoro da remoto per il personale ATA: se, come, dove e perché

Raffaella Briani
Sandra Scicolone
28 febbraio 2024



Di cosa parliamo



Differenza tra lavoro agile e
lavoro da remoto

Il dirigente deve
prevederli/concederli?

Dove, come e perché

FAQ

Lavoro agile e lavoro da remoto: le differenze

Il lavoro agile

effettuato anche con forme di organizzazione per **fasi, cicli e obiettivi**

senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro

eseguito in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio e in parte all'esterno, **senza una postazione fissa e predefinita**

entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale

non prevede la possibilità di **straordinari o trasferte**

nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere **la fruizione dei permessi orari**

Lavoro agile e lavoro da remoto: le differenze

Il lavoro da remoto

- viene prestato in parte al di fuori della sede dell'ufficio, in **luogo concordato con l'amministrazione che è tenuta a verificarne l'idoneità**
- 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
- sono garantiti **riposi, pause, permessi orari**
- prevede la possibilità di **straordinari o trasferte**

Lavoro agile e lavoro da remoto: se



Una prima premessa necessaria

Non abbiamo a che fare con **lo smart working semplificato** del periodo pandemico **né con quello specifico per i lavoratori fragili**

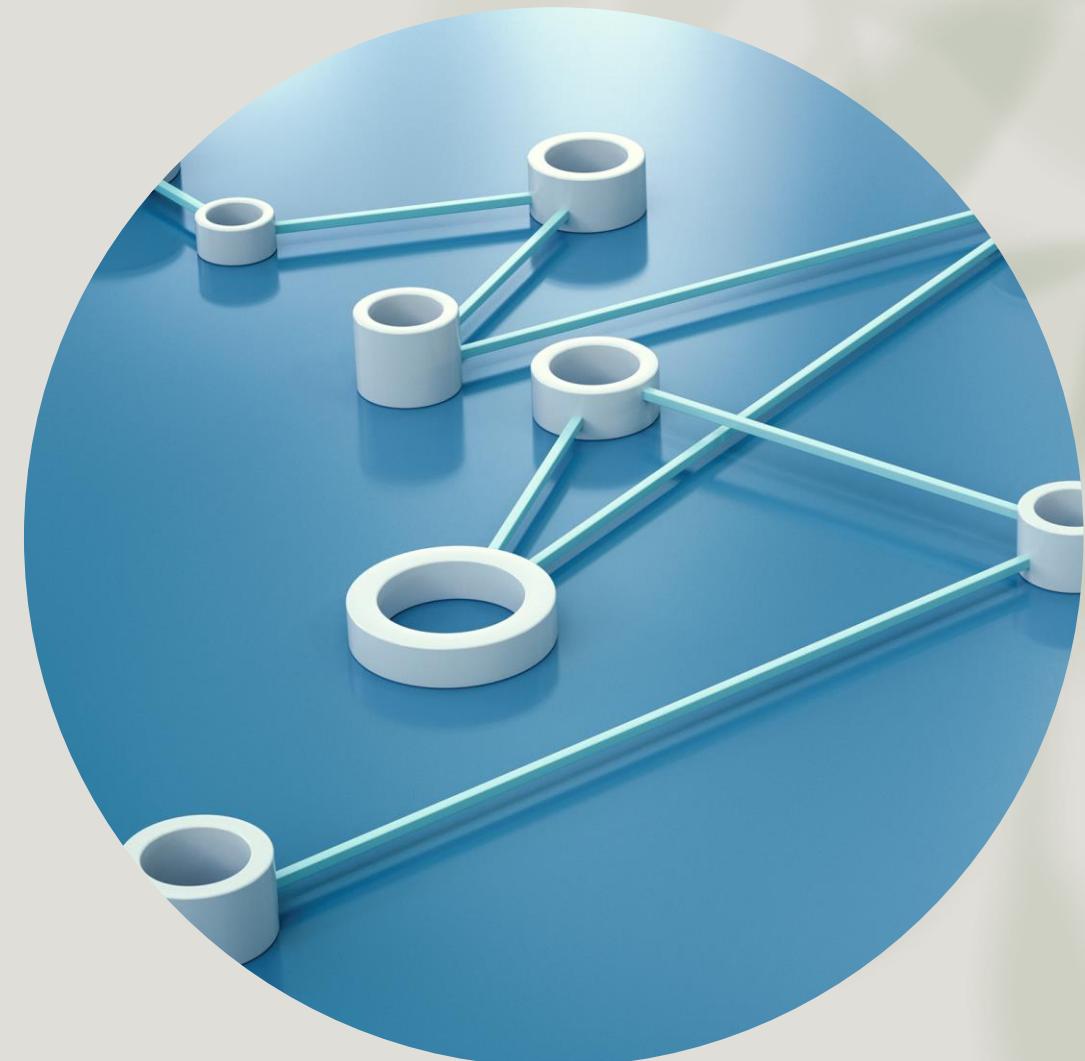
Quello è il passato



Se...

**Art. 11, c. 1,
CCNL comparto IR 2019-2021
(Lavoro agile)**

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è ***una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni***, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità



Se...

Art. 16, c. 4,

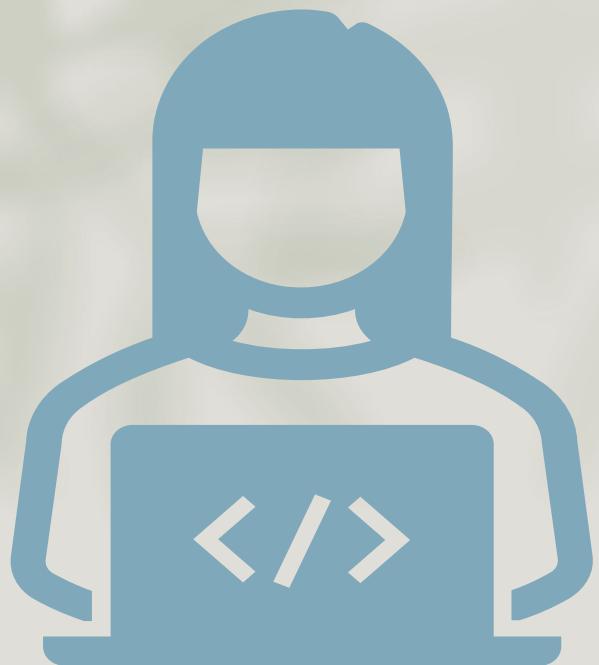
CCNL comparto IR 2019-2021 (Lavoro da remoto)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), **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 obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro



Infatti...





Infatti...

Sul lavoro da remoto il CCNL (art. 16, c. 4) afferma che le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto **nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni**

- ove è richiesto un **presidio costante del processo**
- ove sussistono **i requisiti tecnologici** che consentano **la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro** ed **ai sistemi informativi**
- ove siano disponibili **affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto** degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di **orario di lavoro**



Perciò...

In entrambi i casi, si tratta di esercitare il **potere di organizzazione degli uffici e di gestione delle risorse umane** che l'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 intesta al dirigente, "fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti"

Le forme di partecipazione previste nel CCNL



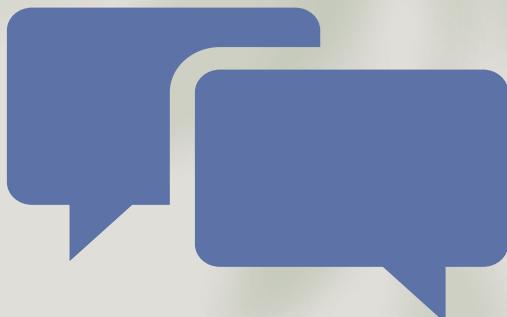
Art. 5, c. 5, CCNL comparto IR 2019-2021

Informazione sulle materie di cui all'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001

Art. 30, c. 9, CCNL comparto IR 2019-2021

Sono oggetto di **confronto** a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b5) i criteri generali delle **modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto** nonché i **criteri di priorità per l'accesso agli stessi**



Le forme di partecipazione previste nel CCNL

I detti criteri **non** sono oggetto di
contrattazione... ma attenzione al
diritto alla disconnessione



Le forme di partecipazione previste nel CCNL

Con il nuovo CCNL
l'informazione è sempre
preventiva e resa in **forma scritta**

Il **confronto** può essere richiesto
alla p.a. o avviato dalla stessa
entro 5 giorni dall'informazione
e concludersi **entro 10 giorni**



In conclusione...

Il dirigente utilizza di dette modalità di esecuzione della prestazione nell'esercizio del proprio potere di gestione delle risorse umane, "ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro" (art. 10, c. 1)

A fronte di una richiesta del personale, **non è obbligato ad addivenire alla stipula del relativo accordo**

Se lo fa, posto il rispetto delle tappe procedurali necessarie, **deve aver previamente individuato le attività eseguibili a distanza**

In conclusione...



Lavoro agile e lavoro da remoto: perché



In generale, il lavoro a distanza viene previsto:

ove compatibile con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, per **conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa** garantendo, al contempo, l'**equilibrio tra tempi di vita e di lavoro** nonché una mobilità sul territorio più sostenibile (artt. 10 e 11 CCNL)

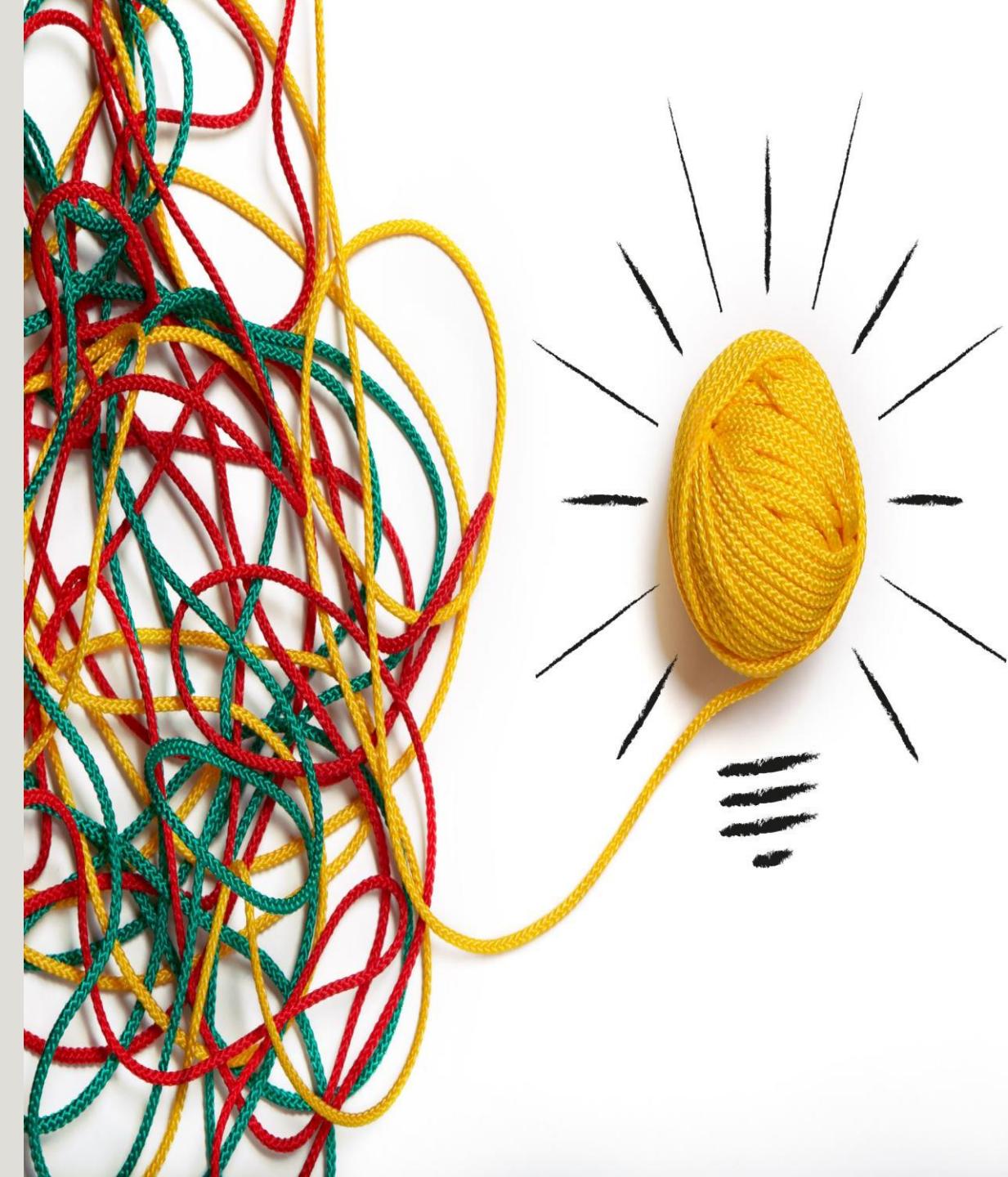


In particolare, il lavoro agile viene previsto al fine di:

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**

Dunque:

si avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai **lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure**



Dalla adozione di tali modalità di esecuzione della prestazione devono discendere dei vantaggi anche per l'amministrazione

Attenzione al ruolo dei **criteri prioritari di accesso** (su cui va fatta informazione ed eventuale confronto) che consentono **di utilizzare lo strumento quale vantaggio anche per l'amministrazione**

Ad esempio:

"lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza" (Direttiva 29 dicembre 2023)



**Attenzione anche alle modalità attuative
(sempre oggetto di informazione e di
eventuale confronto):**

criteri di rotazione

garanzia dei rapporti con il pubblico

personale in grado di gestire
autonomamente il lavoro assegnato

numero massimo di giorni destinati al lavoro
a distanza

numero massimo di personale che usufruisce
in contemporanea del lavoro a distanza



Lavoro agile e lavoro da remoto: come e dove



Contenuti dell'accordo

- Durata (a tempo o indeterminata)
- Nelle I.I.S.S. si consiglia di limitare la durata dell'accordo al termine dell'anno scolastico corrente (31 agosto)
- Modalità di svolgimento e alternanza fra presenza e distanza
- Modalità e ipotesi di recesso della p.a.
- Tempi di riposo (disconnessione)
- Forme di controllo
- Strumenti messi eventualmente a disposizione
- Impegno a rispettare l'informativa





Obblighi di comunicazione (solo per il lavoro agile)

- Le informazioni relative a ciascun accordo di S.W. stipulato sono soggette a un obbligo di comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Il termine per effettuare la comunicazione è di **cinque giorni** dalla stipula dell'accordo
- La comunicazione va fatta in via telematica
- L'accordo individuale va conservato presso il datore di lavoro

Lavoro agile

Articolazione in fasce temporali:

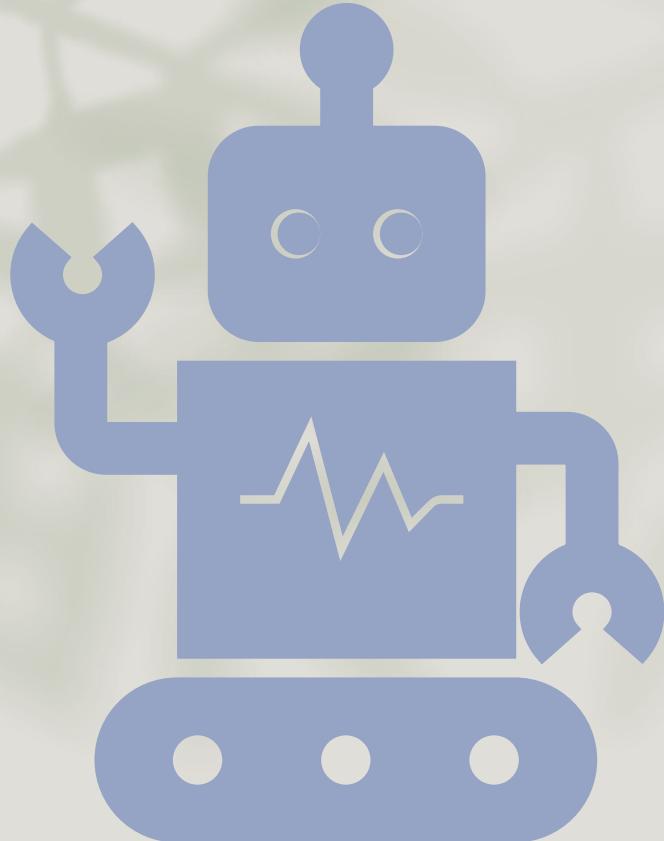
a) fascia di contattabilità telefonica e tramite posta elettronica o con altre modalità similari. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - comprensiva del periodo di 11 ore di riposo consecutivo

Solo per il lavoro agile l'articolazione in fasce integra il contenuto dell'accordo individuale



Lavoro agile: la sicurezza



Circolare INAIL n. 48/2017

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.** [...]

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. [...]

Lavoro agile: la sicurezza

La sussistenza dei presupposti per la tutela infortunistica è rimessa all'apprezzamento di INAIL



Lavoro a distanza: la sicurezza

Si applicano le disposizioni sull'uso dei videoterminali

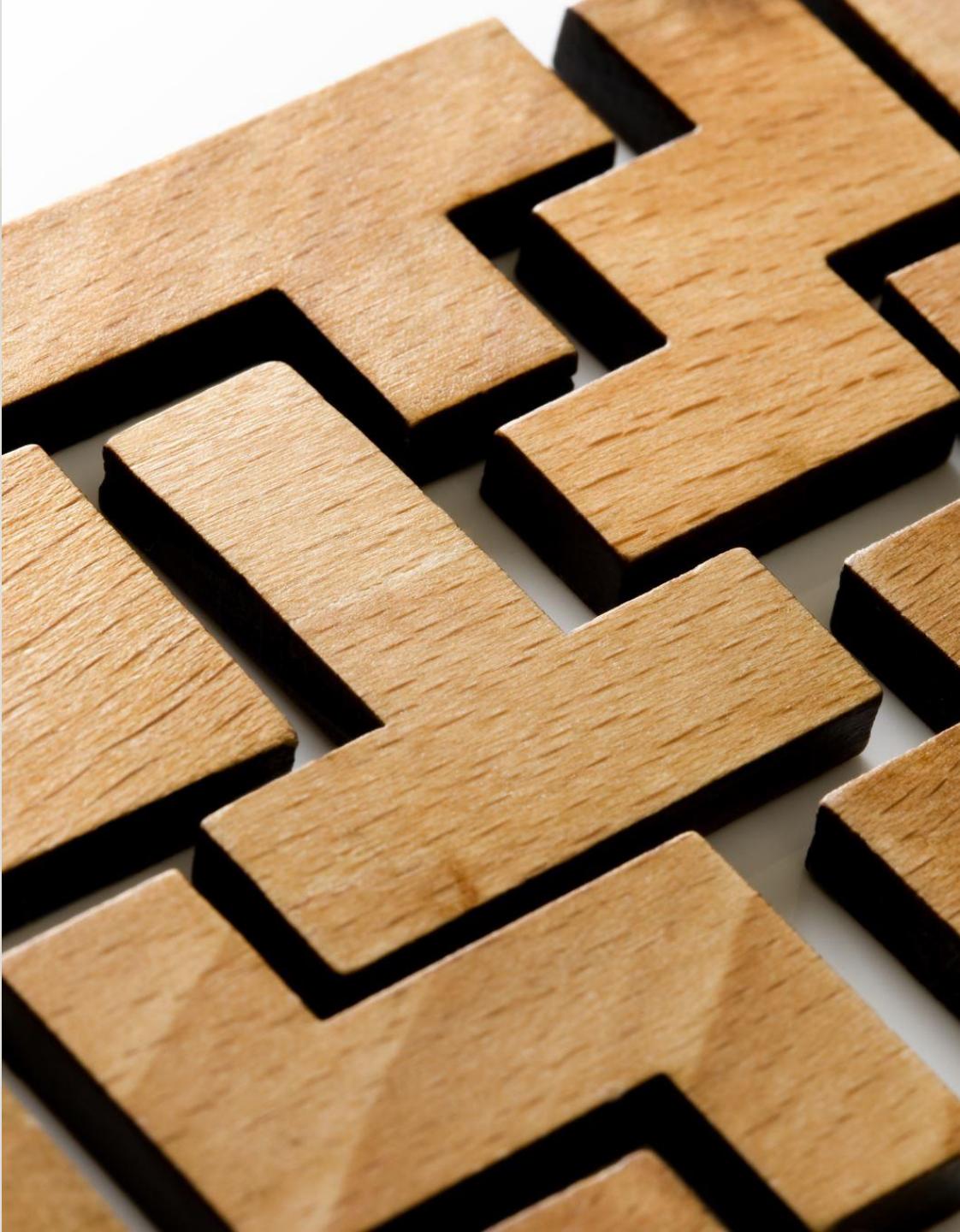
L'art. 3, c. 10, D.Lgs. n. 81/2008 dispone che a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, si applicano le disposizioni sull'uso del videotermiale di cui al titolo VII



Lavoro a distanza: la sicurezza

Dunque, in entrambi i casi:

- Valutazione del rischio nel DVR
- Consegna dell'informativa



Lavoro da remoto: la sicurezza

Solo nel lavoro da remoto, l'amministrazione:

concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa

è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e con frequenza almeno semestrale, previo accordo sui tempi e le modalità di accesso in caso di telelavoro domiciliare



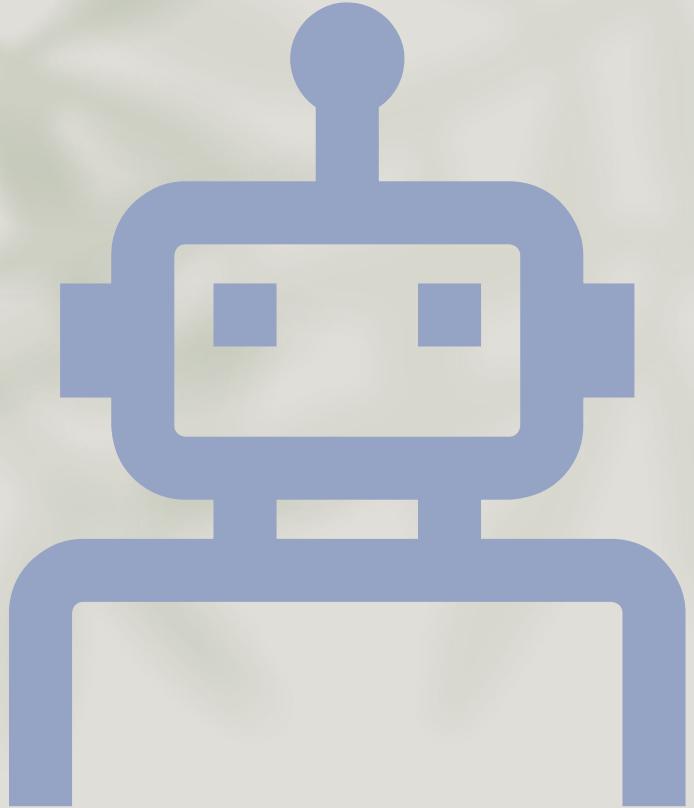
Lavoro agile: la strumentazione tecnologica

- **Art. 18, c. 2, legge n. 81/2017**

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

- **Art. 11, c. 3, CCNL comparto IR 2019-2021**

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



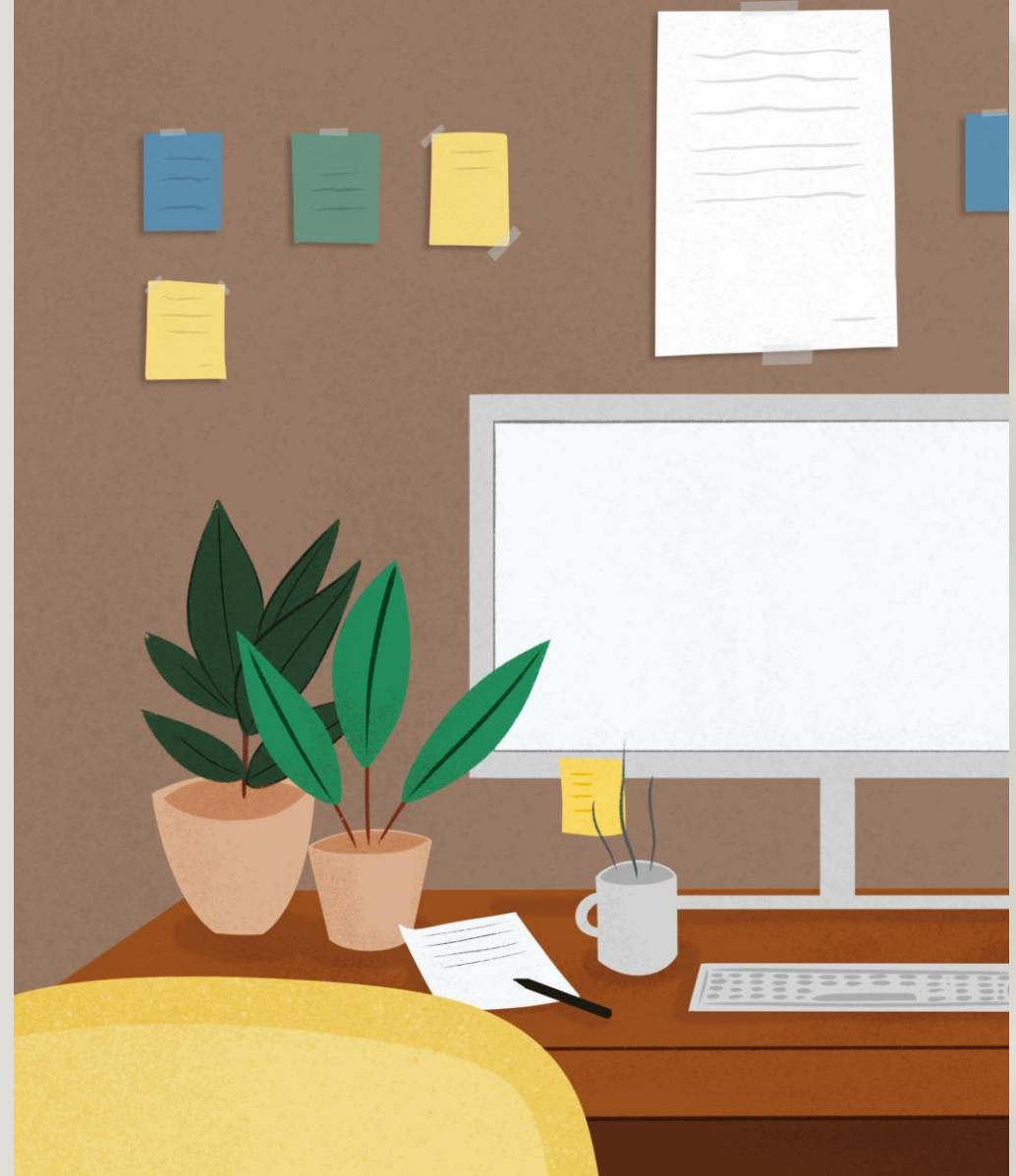
Lavoro agile: la strumentazione tecnologica

- Il lavoratore deve garantire la piena operatività della dotazione informatica e adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso
- A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017 (art. 11, c. 2)
- **Gli strumenti tecnologici sono di regola quelli propri del lavoratore**
- **Solo eventualmente sono assegnati dal datore di lavoro**

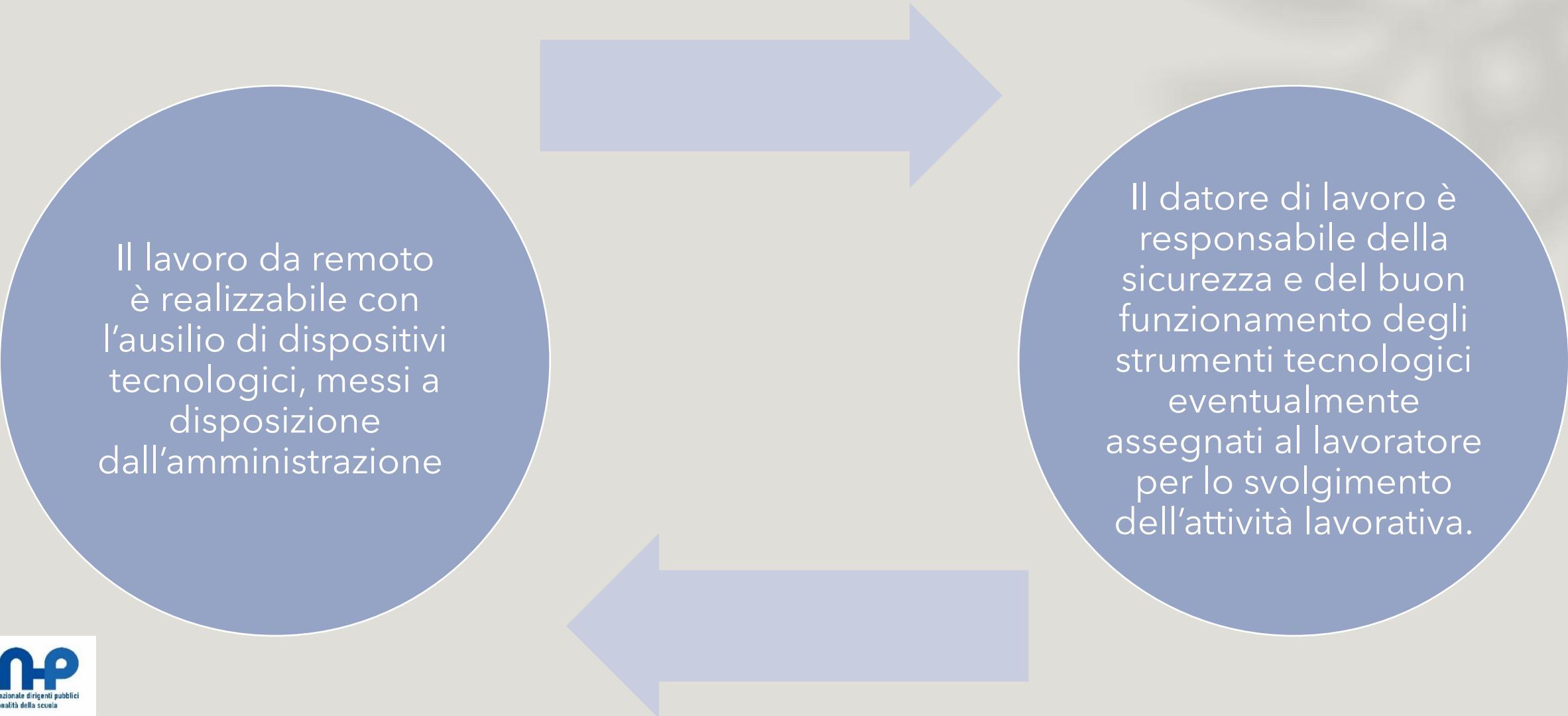
Lavoro da remoto: due tipologie

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione

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



Lavoro da remoto: la strumentazione tecnologica



Il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione

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

Lavoro a distanza: dove

- **Nel lavoro da remoto, amministrazione e lavoratore concordano sul luogo della prestazione**

- Nel **lavoro agile** non vi è accordo sul "dove" ma...
 - Art. 14, cc. 4 e 5:

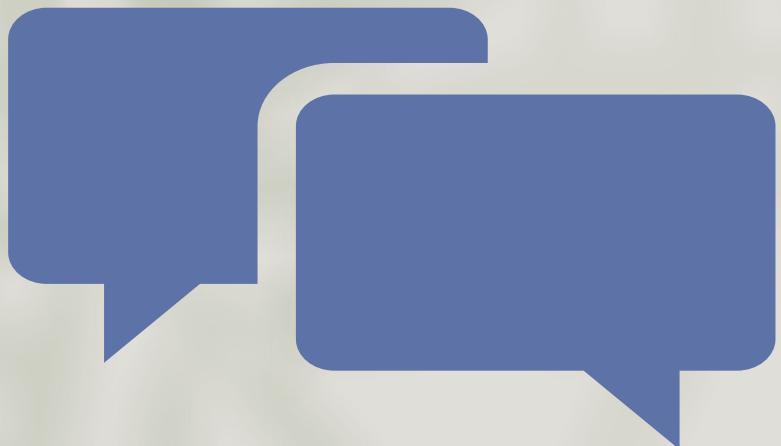
4. In caso di **problematiche di natura tecnica e/o informatica**, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare 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.

Lavoro agile e lavoro da remoto: le FAQ



Il DSGA può accedere al lavoro agile/da remoto?



Se ricorrono i presupposti, sì



Valutare **tipologia di attività e motivazione addotta** e loro connessione con gli effetti sull'andamento del servizio

In caso di momentanea
impossibilità di utilizzare un
plesso per un lungo periodo, si
può prevedere il lavoro agile/da
remoto per il personale ATA?

**In assenza di altri spazi utilizzabili
all'interno dell'istituzione scolastica,
valutare costi e benefici della misura**



Programmazione a distanza dei docenti scuola primaria: che tipo di lavoro è?

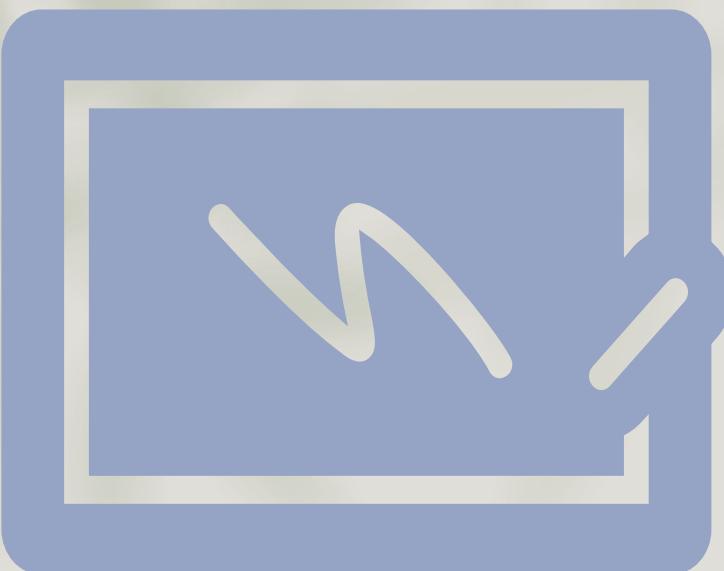
La
programmazione è
parte dell'orario di
servizio

Non ha carattere
deliberativo
ma didattico e
può svolgersi a
distanza

Occorre inserire
apposita
disposizione nel
Regolamento
di istituto per
prevederne lo
svolgimento a
distanza

**Tuttavia,
attenzione!**

Il personale ATA va appositamente formato?



Art. 15 Formazione CCNL comparto IR 2019-2021

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 lavorativa.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'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.

Con quali strumenti
e risorse economiche
il dirigente può
misurare le
condizioni di
sicurezza del
personale in lavoro
da remoto?



Il dirigente
scolastico può
accedere al lavoro a
distanza?

**Espressa previsione nella
bozza di CCNL area IR 2019-
2021**

**Spetta al D.G. provvedere,
previa informazione e
confronto, all'applicazione di
tale disposizione**

Step procedurali simili

*Grazie per
l'attenzione*

