



Comune di Genova

PIANO E STATO DI ATTUAZIONE DEL TELELAVORO E DELLO SMART WORKING – LAVORO AGILE AL 31 MARZO 2025

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

In applicazione alla Legge n. 191/1998 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 O.O.S.S. di Comparto in data 3 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).

Il Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) del 16.11.2022 ha introdotto nuove disposizioni in materia di lavoro da remoto e disapplicato la disciplina prevista dall'art.1 del CCNL del 14.09.2000 in materia di telelavoro. Sul punto, ai sensi dell'art.68 il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Piano di attuazione del lavoro da remoto con vincolo di tempo (ex telelavoro)

Il Comune di Genova, in riferimento alla normativa vigente e all'indicazione di implementazione a regime del telelavoro - contenuta dal Piano di Azioni Positive 2011-2013 fino alla triennalità 2017- 2019 - ha inteso estendere il percorso intrapreso sperimentalmente dalla precedente progettazione (risalente al 2004) ponendo particolare attenzione alle richieste e alle possibilità di telelavoro domiciliare nell'ottica di favorire una conciliazione vita-lavoro più ampia e soddisfacente possibile. L'istituto è a regime dal 2014.

Il telelavoro, in quanto strumento di conciliazione ma anche di benessere lavorativo, è perciò strumento istituzionale a supporto di tutto il personale dell'Ente che in generale presenti:

- ❖ requisiti generali di accesso al lavoro, secondo la normativa vigente;
- ❖ caratteristiche mansionali “telelavorabili”, ossia che svolga usualmente attività lavorative tali da essere delocalizzate, che possano pertanto essere effettuate “da remoto” grazie all'utilizzo di ICT, che non necessariamente richiedano la presenza fisica del lavoratore in sede e che possano essere svolte con un certo grado di autonomia.

Mediante il telelavoro si perseguono le seguenti finalità:

- assicurare ai dipendenti una diversa modalità di prestazione del lavoro - con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo – alla quale sono potenzialmente legati benefici quali la migliore gestione del tempo, la maggiore presenza in famiglia, la riduzione dello stress lavoro-correlato, la riduzione e l'abbattimento dei tempi e costi di trasporto casa-lavoro e, in generale, il miglioramento della qualità di vita;

- garantire ai lavoratori, e in special modo ai genitori, una praticabile alternativa (retribuita) all'aspettativa non retribuita o con retribuzione ridotta, al part-time, a istituti di assenza giustificata velocemente esauribili nel corso dell'anno lavorativo, nonché facilitare l'inclusione, la re-inclusione, l'integrazione e la continuità lavorativa dei dipendenti dell'Ente in situazioni di disabilità, malattia a decorso lungo o soggetti ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.

Durante le giornate di telelavoro, i telelavoratori sono vincolati al rispetto del normale orario lavorativo loro assegnato e possono fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, inclusi i permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge che comportano una riduzione dell'orario giornaliero. Di conseguenza, l'allontanamento dalla postazione domiciliare deve essere coperto da apposito giustificativo.

Il processo autorizzativo di richiesta e di avvio del telelavoro

Il telelavoro è una modalità di "home working" a richiesta individuale. Ogni lavoratore, sotto precise condizioni di "telelavorabilità" dell'attività lavorativa e di sicurezza del domicilio prescelto inoltra domanda al proprio dirigente responsabile con il quale stabilisce i giorni della settimana in cui svolgere telelavoro, la durata complessiva del telelavoro, da un minimo di tre ad un massimo di dodici mesi rinnovabili, nonché le modalità di verifica delle attività lavorative. Il dirigente responsabile, in caso di molteplici richieste di telelavoro nella propria struttura può *concordare* una diversificazione dei periodi, delle durate e delle articolazioni settimanali dei vari progetti individuali di telelavoro nonché prestare attenzione a:

- situazioni, anche temporanee, di disabilità psico-fisica o di cura o di grave patologia in atto o altro impedimento personale di natura oggettiva;
- situazioni di esigenze di cura (problemi di salute) e accudimento di figli minori di 12 anni;
- situazioni di esigenze di cura (problemi di salute) e accudimento nei confronti di familiari o conviventi;
- condizioni di maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede abituale di lavoro.

Procedura attuale

1. Il dipendente, in accordo con il Dirigente/Direttore, compila il format pdf editabile (reperibile sulla Intranet aziendale) comprensivo delle autocertificazioni relative all'idoneità ergonomica e al rispetto delle norme di sicurezza secondo le normative vigenti (soprattutto circa l'impianto elettrico) della postazione di lavoro domiciliare prescelta.
2. Il documento, compilato e completo di firme del Dirigente/Direttore e del dipendente stesso, viene inoltrato in tempo utile (rispetto alla data di decorrenza richiesta) all'Ufficio Benessere Organizzativo che ne verificherà la completezza e, nel contempo, alla Direzione Sicurezza Aziendale per la richiesta del Nulla Osta attestante l'idoneità ergonomica e il rispetto delle norme di sicurezza della postazione di lavoro.
3. Al rilascio del Nulla Osta, l'Ufficio Benessere Organizzativo procede sia alla comunicazione obbligatoria a INAIL circa la copertura assicurativa domiciliare del telelavoratore nei giorni contrattualizzati, sia all'inoltro al Direttore di Area Organizzazione Risorse Umane e Sicurezza Aziendale per l'apposizione della firma digitale sul contratto.
4. L'Ufficio Gestione Giuridica del Rapporto di Lavoro provvede all'archiviazione del contratto nel fascicolo personale del richiedente. L'ufficio Assenze allinea la matricola con la corrispondente voce giustificativa di presenza lavorativa sul portale digitale dell'Ente, dando così avvio al telelavoro.

Piano di attuazione dello "smart working" o lavoro agile

Nel 2020, con l'avvento 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. A febbraio 2020, il Comune di Genova ha adottato un Piano Operativo di Smartworking in caso di emergenza sanitaria che ha portato all'introduzione di un accordo individuale semplificato di "smartworking emergency" tra dipendente e dirigente responsabile. Durante la fase emergenziale 2020-2021 il lavoro agile ha avuto nel Comune di Genova numeri da record, con punte di quasi 4000 accordi individuali.

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, il Comune di Genova, nell'annualità 2022, ha approvato un Regolamento dello smart working "ordinario" con Deliberazione

della Giunta Comunale n.47 del 24.03.2022 - e un flusso autorizzativo implementato su portale digitale aziendale - con cui l'Ente:

- ha definitivamente assunto lo smart working-lavoro agile come strumento di organizzazione e ri-organizzazione lavorativa, nonché come strumento volto fundamentalmente a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, e destinato ad essere oggetto di attenta valutazione nel previsto Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), documento programmatico che assorbe la sezione sull'organizzazione del lavoro agile;
- ha completamente informatizzato sul portale digitale dell'Ente il flusso autorizzativo e di richiesta del lavoro agile nel rispetto tuttavia dell'obbligo normativo di un piano di obiettivi individuali;
- ha previsto - accanto alla modalità di svolgimento "ordinario" concordata per 8 possibili giornate al mese (di norma per non più di 2 giornate - anche consecutive - alla settimana) - l'eventualità di svolgere smart working sia in caso di calamità meteo-climatiche gravi (così come pre-annunciate e stabilite dall'Autorità di Protezione Civile) sia in caso di situazioni di gravi crisi per la salute pubblica (come quella dovuta alla pandemia da covid19 o di altro tipo), rinviando, in *questo* caso, la durata dell'attività lavorativa svolta in smart working a quanto verrà di volta in volta stabilito dalla decretazione e dalla normativa emergenziale sovraordinata;
- ha esteso 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) la possibilità di svolgere smart working nei soli casi di calamità meteo-climatiche gravi, e prevedendo per queste categorie attività lavorative specifiche di volta in volta stabilite dalle strutture dell'Ente da cui dipendono;
- ha aumentato la durata (validità) dell'Accordo individuale di smart working fino a 24 mesi;
- ha previsto, nel corso del tempo, periodi di formazione, per tutti i dipendenti, dedicati ai principi teorici di base della nuova organizzazione del lavoro che lo smart working-lavoro agile (così come il telelavoro) impone: lavoro per obiettivi, verifica dei risultati, autonomia lavorativa, delega top-down, costante aggiornamento ICT, dematerializzazione-digitalizzazione (ancor più di prima), gestione del tempo, lavoro in rete.

Ad oggi, il lavoro agile può tuttavia essere anche volto al conseguimento di *obiettivi di carattere generale*, quali il miglioramento della viabilità urbana, il decongestionamento del traffico e la riduzione dell'inquinamento, in particolar modo in caso di situazioni eccezionali legate alla cantierizzazione di lavori straordinari o all'organizzazione dei grandi eventi.

Di conseguenza, il Comune di Genova ha attivato confronti con i diversi enti e associazioni datoriali che hanno sedi istituzionali o operative sul territorio cittadino volti a condividere le migliori pratiche e agevolare, nel tempo, l'utilizzo del lavoro agile e di altre forme di flessibilizzazione lavorativa, anche in relazione a obiettivi di carattere collettivo.

Tali iniziative sono state formalizzate, in primo luogo, con la sottoscrizione del "*Protocollo d'Intesa per la definizione di un sistema di coordinamento cittadino degli strumenti di lavoro a distanza e flessibilizzazione degli orari*", a cui hanno aderito le parti datoriali dei principali Enti ed Aziende del territorio genovese; un secondo Protocollo d'Intesa è stato firmato dal Comune di Genova con le O.O.S.S. dei lavoratori a livello confederale e cittadino CGIL, CISL e UIL di Genova istituendo un tavolo permanente di confronto al fine di monitorare costantemente l'evoluzione della situazione legata alla presenza di cantieri nella Città di Genova, con particolare riferimento alle problematiche legate alla loro interferenza con la viabilità e la mobilità pubblica e privata, e individuare soluzioni condivise.

Da ultimo, con l'accordo "*Flessibilità e Smart Working: Patto tra le parti sociali e il Comune per la Città di Genova*", siglato da importanti organizzazioni rappresentative delle realtà imprenditori e dalle principali Organizzazioni Sindacali Confederali dei lavoratori di Genova, sono state precisate alcune delle iniziative da avviare, quali: la costituzione di un Comitato Tecnico in grado di vagliare le informazioni sui cantieri e sui grandi eventi maggiormente incidenti sulla viabilità in modo da metterle a disposizione degli aderenti diretti e/o indiretti ai Protocolli.

Alla luce di queste iniziative l'Amministrazione ha inteso rivedere e innovare la disciplina dell'istituto anche al fine di fornire un ulteriore punto di riferimento a datori pubblici e privati. Si è quindi proceduto all'approvazione di un nuovo Regolamento sul lavoro agile del Comune di Genova, che, rientrando nelle materie oggetto del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - la cui adozione è di competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000 - ne costituisce un addendum. Il nuovo Regolamento per il Lavoro Agile, la cui principale

innovazione introdotta riguarda la distribuzione annuale di un massimo di 96 giornate di smartworking secondo un “piano di lavoro” individuale da far approvare al dirigente/direttore di riferimento, è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.28 nella seduta del 27 febbraio 2025.

Stato di attuazione del lavoro da remoto complessivo al 31 marzo 2025

TELELAVORO (contratti individuali attivi)	72	% su tot. organico	1,4%
SMART WORKING ORDINARIO (accordi individuali attivi)	2517	% su tot. organico	49%

Genova, 31 marzo 2025