



Comune di Genova

PIANO E STATO DI ATTUAZIONE DEL TELELAVORO E DELLO SMART WORKING – LAVORO AGILE AL 31 MARZO 2026

Il lavoro a distanza, nelle sue diverse articolazioni del telelavoro e del lavoro agile, costituisce oggi uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per l'organizzazione della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Il progressivo sviluppo delle modalità di lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione rappresenta uno dei cambiamenti più rilevanti intervenuti negli ultimi decenni nei modelli organizzativi del lavoro pubblico. In tale contesto, il Comune di Genova ha nel tempo sviluppato esperienze significative in entrambi gli istituti, dapprima in forma sperimentale e successivamente in modalità strutturata, anche in relazione alle rilevanti innovazioni intervenute durante il periodo emergenziale.

L'esperienza maturata evidenzia come i due istituti, pur riconducibili al più ampio genus del lavoro a distanza, rispondano a logiche differenti: il telelavoro si configura come modalità più tradizionale e rigidamente organizzata, mentre il lavoro agile rappresenta un modello evoluto, orientato alla flessibilità e al raggiungimento dei risultati.

L'introduzione del lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione risale alla fine degli anni '90, con la previsione contenuta nella legge n. 191 del 1998, che ha per la prima volta riconosciuto la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede tradizionale.

A tale previsione ha dato concreta attuazione il D.P.R. n. 70 del 1999, che ha disciplinato il telelavoro individuandone i tratti essenziali: la delocalizzazione della prestazione, l'utilizzo prevalente di strumenti tecnologici e il collegamento stabile con l'amministrazione di appartenenza.

Il successivo Contratto Collettivo Nazionale Quadro, sottoscritto in data 3 marzo 2000, ha ulteriormente consolidato l'istituto, ponendo l'accento sull'equilibrio tra esigenze organizzative e tutela delle condizioni lavorative del personale.

Un'evoluzione significativa si è avuta con l'introduzione del lavoro agile ad opera della legge n. 81 del 2017, che ha segnato il passaggio da una logica di mera delocalizzazione della prestazione a un modello fondato sulla flessibilità organizzativa e sulla responsabilizzazione del lavoratore rispetto agli obiettivi assegnati.

Durante l'emergenza sanitaria da COVID-19, il lavoro agile ha assunto carattere generalizzato e semplificato, divenendo modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA. Tale fase ha rappresentato un'accelerazione senza precedenti nei processi di digitalizzazione e riorganizzazione del lavoro.

Nel periodo successivo, con il ritorno al regime ordinario, la disciplina è stata progressivamente riordinata, trovando una sistematizzazione nel CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che ha distinto chiaramente tra lavoro agile e lavoro da remoto con vincolo di tempo.

Da ultimo, il CCNL del 23 febbraio 2026 ha rafforzato il quadro di garanzie, prevedendo una maggiore attenzione alle situazioni soggettive meritevoli di tutela, quali quelle connesse alla disabilità, alla genitorialità e all'assistenza familiare.

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

Nel contesto del Comune di Genova, il telelavoro è stato introdotto in via sperimentale già nei primi anni 2000 ed è entrato a regime nel 2014, configurandosi come uno strumento stabile di conciliazione tra esigenze lavorative e personali.

Si tratta di una modalità di svolgimento della prestazione caratterizzata da una forte strutturazione: il dipendente opera da una postazione fissa, generalmente individuata presso il proprio domicilio, nel rispetto del medesimo orario di lavoro previsto per l'attività in presenza. Tale elemento lo distingue nettamente dal lavoro agile, collocandolo in una dimensione organizzativa più tradizionale.

Durante le giornate di telelavoro, i telelavoratori sono vincolati al rispetto del normale orario lavorativo assegnato e possono fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali.

L'accesso al telelavoro avviene su base volontaria e presuppone una valutazione puntuale sia delle caratteristiche delle mansioni, che devono risultare compatibili con la delocalizzazione, sia delle condizioni della postazione di lavoro, sotto il profilo della sicurezza e dell'idoneità tecnica.

Ogni lavoratore 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 contratti di telelavoro nonché prestare attenzione alle situazioni personali e familiari dei dipendenti, con priorità riconosciuta a condizioni di fragilità, esigenze di cura o rilevanti difficoltà logistiche. In questo senso, il telelavoro mantiene una forte valenza sociale e inclusiva.

Alla data del 31 marzo 2026 risultano attivi 80 contratti di telelavoro, pari al 2% dell'organico complessivo. Il dato conferma la natura selettiva dell'istituto, oggi utilizzato prevalentemente per rispondere a esigenze specifiche e individuali, piuttosto che come strumento organizzativo di ampia diffusione.

Piano di attuazione dello "smart working" o lavoro agile

Il lavoro agile ha conosciuto, nel Comune di Genova, una diffusione particolarmente significativa a partire dal 2020, in concomitanza con l'emergenza pandemica, periodo nel quale si è registrato un ricorso massivo all'istituto, con numeri prossimi a 4.000 accordi individuali.

Superata la fase emergenziale, l'Amministrazione ha scelto di non disperdere l'esperienza maturata, procedendo a una regolamentazione organica dello smart working in regime ordinario già nel 2022. Tale scelta ha consentito di trasformare una misura contingente in una leva strutturale di organizzazione del lavoro.

Il modello adottato con la Deliberazione della Giunta Comunale n.47 del 24.03.2022 si fonda su alcuni principi cardine: la volontarietà dell'adesione, la formalizzazione tramite accordo individuale, l'organizzazione per obiettivi e l'utilizzo diffuso delle tecnologie digitali. A differenza del telelavoro, il lavoro agile non prevede un vincolo rigido né di luogo né di orario, pur nel rispetto delle esigenze di coordinamento e funzionalità degli uffici.

Il lavoro agile è assunto a strumento di organizzazione lavorativa, volto fondamentalmente a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, 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.

Accanto alla modalità di svolgimento "ordinario", rivolta a tutte le categorie dei dipendenti con mansioni remotizzabili, il Regolamento ha previsto l'eventualità di utilizzo di tale modalità lavorativa sia in caso di calamità meteorologiche gravi (così come 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).

Un ulteriore aggiornamento regolamentare è stato adottato nel 2025, con la Delibera di Giunta n.28 del 27 febbraio 2025, con l'obiettivo di valorizzare ulteriormente la flessibilità organizzativa e il ruolo del lavoro agile anche in funzione di obiettivi di interesse collettivo, 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.

Attualmente, sono in corso valutazioni per una revisione della disciplina, al fine di superare alcune criticità applicative emerse e garantire il pieno allineamento con le più recenti disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL Enti Locali del 23 febbraio 2026.

Alla data del 31 marzo 2026 risultano attivi 2.109 accordi individuali di lavoro agile, pari al 44% dell'organico complessivo. Il dato evidenzia chiaramente come tale modalità rappresenti oggi la forma prevalente di lavoro a distanza all'interno dell'Ente.

Stato di attuazione del lavoro da remoto complessivo al 31 marzo 2026

TELELAVORO (contratti individuali attivi)	80	% su tot. organico	2%
SMART WORKING ORDINARIO (accordi individuali attivi)	2109	% su tot. organico	44%