

3.2 Organizzazione del lavoro agile e telelavoro

Il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha regolato la materia fornendo una definizione di lavoro agile improntata su flessibilità organizzativa, volontarietà delle parti e adozione di strumentazione tecnologica prevedendo una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro.

La situazione di emergenza da Covid-19 aveva temporaneamente imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni il ricorso al lavoro agile (smart working). Il quadro odierno, comunque, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela (c.d. lavoratori fragili) e pertanto, si è ritenuto opportuno individuare quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella p.a. quella della disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva, come stabilito dal patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021 e dell'applicazione, nell'ambito di ciascuna amministrazione, attraverso apposito atto di pianificazione, e da ultimo, attraverso apposita sezione del PIAO, il tutto nelle more del rinnovo del CCRL che disciplinerà a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale. A tal fine il Ministro per la p.a. ha emanato delle apposite linee guida, nelle more della regolamentazione dei CCL (per l'IRSA il CCRL) relativi al triennio 2019-2022, che cesseranno la loro efficacia a seguito della nuova contrattazione collettiva. Tali linee guida, oltre a stabilire le regole per lo smart-working, fanno riferimento anche al lavoro da remoto come istituto distinto, in quanto a differenza dal lavoro agile caratterizzato dal vincolo di tempo e dal controllo della presenza. Con il precedente P.I.A.O (2022/2024) l'IRSA optava per il telelavoro, attraverso l'attivazione di Progetto sperimentale di lavoro da remoto, nella forma di *“telelavoro domiciliare”* per i dipendenti del comparto non dirigenziale della Regione siciliana, ritenuta la più idonea a soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente a legislazione vigente e tale fattispecie, già prevista all'art. 79 del CCRL del comparto non dirigenziale con apposito accordo (Allegato F) al contratto stesso, aveva visto confermata la propria perdurante applicabilità con l'art. 104 del successivo CCRL del 2016-2018.

Tutto ciò è stato comunque superato in quanto, sul supplemento ordinario n. 2 alla GURS n. 55 del 13 dicembre 2024, è stato pubblicato il nuovo CCRL del comparto non dirigenziale relativo al triennio giuridico ed economico 2019/2021. Il detto contratto ha introdotto all'art. 70 la definizione ed i principi generali del lavoro agile ed al successivo art. 71 ne ha normato l'accesso, precisando che *“l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori ... e fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (confronto), comma 3, lettera h), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.”*

Inoltre, il successivo art. 75 ha provveduto ad introdurre anche altre forme di lavoro a distanza e segnatamente il lavoro da remoto, il quale *“può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenziali obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato”*. Il successivo comma 4 così continua: *“Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) comma 3, lett. h), l'Amministrazione può 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 dalla stessa Amministrazione, 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 e ai sistemi informativi, oltretutto affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti*

dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 35 del presente contratto”.

Per il triennio 2025-2027, pertanto, si intende attivare il lavoro agile, ferma restando la possibilità della prosecuzione del “telelavoro domiciliare”, previo il detto “confronto” con le OO.SS. di cui all’art. 5, comma 3, lettera h).