



Vargiu Scuola Srl

Via dei Tulipani 7/9 – Assemini (CA) - 09032

Sito: vargiuscuola.it

commerciale@vargiuscuola.it

tel: 070271526, 070271560

partita iva: 03679880926

*Alle scuole che ci hanno affidato
l'incarico di RPD o a cui forniamo
servizi di consulenza normativa*

DPO 14/2024

Assemini 10/2/2024

Nuovo contratto scuola e lavoro a distanza

Nella [nota 11/2024](#) abbiamo detto dell'entrata in vigore 18 gennaio 2024 del [Contratto collettivo nazionale di lavoro \(CCNL\) per il comparto dell'Istruzione e della ricerca, relativo al periodo 2019-2021](#) a seguito della quale raccomandiamo di pubblicare in **Amministrazione Trasparente / Personale / Contrattazione Collettiva** il link alla pagina ARAN <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-dellistruzione-e-della-ricerca/contratti.html>

Il nuovo CCNL introduce la regolamentazione del **lavoro distanza** per il personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative (Titolo III), compatibilmente con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro.

Al riguardo si individuano due forme di lavoro a distanza:

- Il **lavoro agile** inteso come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante 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**.
- Il **lavoro da remoto** che avviene **con vincolo 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 che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

In questa nota vedremo cosa dice il CCNL e cosa devono fare le scuole che intendono instaurare tali modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

1. Lavoro agile

Intanto c'è da osservare che le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al Titolo III si applicano al personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro. Ne sono quindi esclusi i docenti che evidentemente non possono svolgere la propria attività a distanza.

In particolare il lavoro agile è la prestazione lavorativa eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato ed in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, **entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**. Questa è quindi la modalità di espletamento dell'attività di lavoro più flessibile per la quale non esistono precisi vincoli di orario o luogo di lavoro ma per la quale il dipendente deve garantire:

- la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore
- la piena operatività della dotazione informatica personale che mette a disposizione per svolgere l'attività lavorativa (connessione a internet? PC? Telefono?)
- l'adozione di 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

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori siano essi con rapporto di lavoro a tempo **pieno o parziale** e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a **tempo indeterminato o determinato**. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità del lavoratore con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste

ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

2. Lavoro da remoto

Nel secondo caso, quello del **lavoro da remoto**, la prestazione di lavoro viene effettuata con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza in materia di orario di lavoro. Il lavoro a distanza in questo caso può essere prestato 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 lavoro da remoto -realizzabile con l'ausilio di dispositivi – può essere svolto nelle forme seguenti:

- 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

3. Accordo individuale

Per qualunque forma di lavoro a distanza è necessario stipulare per iscritto un **accordo individuale** ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a. durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b. modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;
- c. modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
- d. ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e. indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e lett. b);
- f. i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i.;
- h. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;
- i. l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.

Le scuole in contatto possono scaricare il [modello VargiuScuola accordo individuale lavoro agile](#).

4. Informativa art. 22 L. n. 81 del 2017

In relazione alla salute del lavoratore l'art. 22 della L. 81/2017 stabilisce che *“Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”*.

Come modello di informativa ex art 22 della L. 81/2017 suggeriamo di far riferimento all'interessante [documento prodotto dall'Associazione Nazionale Presidi](#) che può essere posto in allegato all'accordo.

5. Sicurezza informatica

L'amministrazione nel valutare la possibilità di svolgere determinate attività lavorative in modalità agile deve prendere in considerazione anche il livello di sicurezza dei trattamenti operati in un contesto domestico che potrebbe non offrire le medesime garanzie di un ambiente di lavoro. In particolare è importante che la scuola fornisca al dipendente in smart working delle disposizioni specifiche per garantire un adeguato livello di sicurezza per le attività svolte nel contesto domestico.

E quindi importante che allegato all'accordo siano messe a disposizione delle specifiche norme di comportamento per il lavoro agile ([vedere il modello VargiuScuola](#)).

6. Conclusioni

Concludendo possiamo dire che accettata la richiesta di un dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile la scuola dovrà procedere a:

1. Formalizzare un accordo individuale secondo quanto disposto dall'art. 13 del CCNL 2019-2021 ([modello VargiuScuola](#))
2. Allegare all'accordo individuale l'informativa ex art. 22 L. 81/2017 ([modello ANP](#))
3. Allegare all'accordo le norme di comportamento che il dipendente in lavoro agile deve rispettare ([modello VargiuScuola](#))

Prima di procedere alla sottoscrizione dell'accordo sarebbe comunque opportuno valutare se lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto non esponga i dati personali trattati a rischi eccessivi e non accettabili. Sugeriamo quindi di effettuare preliminarmente una valutazione di impatto per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto (vedere [modello VargiuScuola di DPIA per lavoro remoto](#)).