



## **COMUNE DI COMO**

### **STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO**

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012 n. 179 convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221<sup>1</sup> che prevede la pubblicazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni, sul proprio sito istituzionale, dello stato di attuazione del *piano per l'utilizzo del telelavoro* entro il 31 marzo di ogni anno.

In ottica di conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti, il Comune di Como ha individuato nel corso del tempo modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa tese congiuntamente al miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il ricorso ai seguenti strumenti:

- possibilità di richiedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali come, ad esempio, l'orario c.d. *mamme* con uscita anticipata pomeridiana alle ore 16.00;
- forme di orario flessibile, tra cui il telelavoro e le riduzioni orarie;
- lavoro agile attuato nel corso dello stato emergenziale da Covid-19, a partire dal mese di marzo 2020 e interessato da molteplici interventi normativi.

Il telelavoro si inseriva in forme di sperimentazione nei limiti e con le modalità di cui all'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e del CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

Il telelavoro nel Comune di Como è stato attuato negli anni attraverso la definizione di azioni progettuali formalizzate con accordo tra le parti ricondotto ad apposito contratto individuale di lavoro.

La strumentazione tecnologica veniva fornita dall'Amministrazione in comodato d'uso solo parzialmente e in casi particolari, in relazione alla complessità delle attività prestate. In accordo con il dipendente, è stata data prevalenza al ricorso di dispositivi *hardware* già nella disponibilità del lavoratore. In ogni caso, il lavoratore è stato formato in ordine ai contenuti del d.lgs. n. 81/2008 ed invitato a mantenere i dispositivi utilizzati in condizioni di sicurezza, consentendo l'accesso al domicilio privato al Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, anche per lo svolgimento di controlli a campione. Il controllo della prestazione lavorativa e della reperibilità nell'orario di servizio del lavoratore veniva concordato con il Dirigente del Settore di riferimento.

---

<sup>1</sup>“Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. La redazione del piano in prima versione deve essere effettuata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili”.

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, nell'introdurre il nuovo istituto del "lavoro da remoto", ha disapplicato con l'art. 70 la disciplina sperimentale del telelavoro, fatti salvi gli accordi sottoscritti alla data di entrata in vigore del medesimo CCNL e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina. Nel disciplinare il lavoro da remoto, il contratto collettivo all'art. 68 stabilisce che quest'ultimo "[...] 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, 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" e in particolare può essere svolto presso il domicilio del dipendente o mediante altre forme di lavoro a distanza, ad esempio presso sedi di coworking o centri satellite.

Il Comune di Como, all'interno del Piano delle azioni positive 2023-2025, che verrà approvato nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, rappresenterà lo stato di attuazione del telelavoro fino al 2022, attraverso i dati relativi al progressivo utilizzo di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nel corso degli anni:

#### TELELAVORO ATTIVATO DAL 2007 AL 2022

Anno	n. unità	Area professionale	Settore di attività
2007	1	Amm.va	Attività' Produttive
2008	1	Amm.va	Attività' Produttive
2009	3	n.1 tecnica e n. 2 amm.va	Edilizia Pubblica, Patrimonio e Attività produttive
2010	3	n.2 tecnica e n. 1 amm.va	Pianificazione Urbanistica, Edilizia pubblica e Attività produttive
2011	4	n.3 tecnica e n. 1 amm.va	Pianificazione Urbanistica, Edilizia Pubblica, Servizio recupero evasione fiscale, Attività produttive
2012	3	n.2 tecnica e n. 1 amm.va	Pianificazione Urbanistica, Servizio recupero evasione fiscale, Attività produttive
2013	4	n.3 amm.va e n.1 tecnica	Manutenzione Edilizia, Politiche sociali e Tempi della Città, Recupero evasione fiscale -Attività produttive.
2014	4	n.3 amm.va e n.1 tecnica	Settori Manutenzione Edilizia, Politiche sociali e Tempi della Città, Contrasto all'evasione e Attività produttive
2015	7	n. 6 amm.va e n. 1 tecnico	Manutenzione edilizia comunale, Controllo di gestione, Ambiente, Commercio, Musei, Risorse Umane (stipendi)
2016	3	Amm.va	Manutenzione edilizia comunale, Controllo di gestione, Ambiente, Commercio,
2017	5	Amm.va	Affari generali, Controllo di gestione, Ambiente, Commercio, Reti
2018	6	n.2 tecnica e n. 4 amm.va	Affari generali, Controllo di gestione, Ambiente-parchi giardini, Commercio, Reti, Servizi Prevenzione e protezione

2019	9	n. 3 tecnica e n. 6 amm.va	Commercio, Opere Pubbliche, Servizi Prevenzione e protezione, Polizia Locale e Protezione Civile, Tutela dell'Ambiente e Parchi, Archivio e Protocollo, Sistemi Informativi
2020	3	n.1 tecnica e n. 2 amm.va	Sistemi Informativi, Tutela dell'Ambiente e Parchi, Commercio
2021	3	n. 1 tecnica e n. 2 amm.va	Commercio, Tutela dell'Ambiente e Parchi, Sistemi Informativi
2022	7	n. 1 tecnica e n. 6 amm.va	Commercio, Tutela dell'Ambiente e Parchi, Sistemi Informativi, Servizi finanziari, Legale, Risorse Umane

Nel contesto emergenziale da Covid-19, interviene il massiccio utilizzo del lavoro agile con modalità di attivazione semplificate ed entro contingenti nel tempo mutevoli, sino al ritorno alla modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza con effetto dal 15 ottobre 2021.

Allo stato attuale, l'utilizzo del lavoro agile è consentito nel rispetto delle disposizioni di cui alla legge n. 81/2017 nonché delle previsioni inserite nel nuovo CCNL del 16.11.2022, a determinate condizionalità e mediante accordo individuale stipulato per iscritto tra le parti, che definisca gli aspetti principali che regolano l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile e contenga almeno gli elementi essenziali indicati all'art. 65 del suddetto CCNL.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, inserisce il lavoro agile all'interno del nuovo documento di programmazione denominato "*Piano integrato di attività e di organizzazione*" (PIAO) che contempla unitariamente gli obiettivi della performance, della trasparenza dei risultati, dell'organizzazione amministrativa e del contrasto alla corruzione ponendosi quale strumento funzionale per la gestione del capitale umano e lo sviluppo organizzativo.

Con il richiamato Piano delle Azioni Positive 2023-2025, ancora in fase di approvazione, saranno riproposti anche i dati afferenti all'utilizzo del lavoro agile dall'inizio dell'emergenza sanitaria, come di seguito riportati:

#### PERSONALE IN LAVORO AGILE PRIMA E DOPO L'EMERGENZA COVID-19

	Gennaio 2020	Aprile 2020	Aprile 2021	Aprile 2022
Donne	4	250	191	65
Uomini	1	74	58	13

IL DIRETTORE  
Avv. Giuseppe Ragadali