

Nei confronti del dipendente che presta l'attività lavorativa in lavoro da remoto (ad es. coworking) l'Amministrazione può stabilire dei rientri obbligatori in sede?

Come è noto, la disciplina di cui al titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9.5.2022, al fine di favorire migliori forme di conciliazione vita-lavoro nonché l'innalzamento dei livelli dei servizi pubblici resi, prevede la possibilità di attuare forme di lavoro a distanza, ossia forme di lavoro che prevedono una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, diverso dalla sede di servizio al quale il dipendente è assegnato. In particolare, ove la forma individuata di lavoro a distanza sia il lavoro da remoto (art. 41 CCNL 9.5.2022) è consentito che lo stesso venga effettuato in coworking. Con il termine coworking si delinea quella particolare modalità di lavoro a distanza effettuata in centri satelliti posti in luoghi diversi da quello della sede di lavoro dell'amministrazione.

Tanto premesso, l'attuale disciplina del lavoro da remoto prevede che la prestazione sia resa, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede di servizio, con la conseguenza che nel contratto individuale di lavoro da remoto, oltre all'individuazione del luogo ove svolgere la prestazione, vanno anche indicate le modalità con cui si attua detta alternanza. Il rientro in sede, peraltro, ha un'importante funzione. Esso è infatti finalizzato ad evitare forme di (auto)isolamento del dipendente dal contesto lavorativo e sociale di appartenenza nonché, allo stesso tempo, favorire il necessario scambio - proficuo tanto per lo stesso dipendente che per l'amministrazione - di buone pratiche, idee e conoscenze anche di natura non prettamente professionale.