

[Home](#) / [Orientamenti Applicativi](#)

/ Quali sono le modalità di lavoro a distanza previste dal vi...

## Quali sono le modalità di lavoro a distanza previste dal vigente CCNL?

**Id: 31049**

Precedente ID: CFC117

Il CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 disciplina per la prima volta l'istituto del lavoro a distanza (Titolo V), distinguendolo tra il lavoro agile (artt. 36 - 40) e lavoro da remoto (art. 41).

Nel primo caso, la prestazione lavorativa è resa senza vincoli di orario né di luogo; nel secondo caso, il lavoratore rende la propria attività in luoghi diversi da quelli d'ufficio, ma comunque previamente determinati, e rimane assoggettato a precisi vincoli di orario. Per completezza di trattazione si evidenzia che il Contratto Collettivo non è intervenuto a modificare la previgente disciplina del cd. telelavoro, il quale resta disciplinato dall'art. 3 del DPR 8/3/1999 n. 70 e dal CCNQ sottoscritto il 23/03/2000, così come richiamati dai precedenti CCNL.



[Condividi](#)



[Stampa](#)



[Invia](#)

Area/Comparto

**Comparto funzioni centrali**

Argomento

Data pubblicazione

07 Aprile 2023

Seguici su:

**CONTATTI**

Dove siamo:

Via G.B. Morgagni, 30/E - 00161 ROMA

Codice fiscale / P. IVA:97104250580

Contatto telefonico: 06.324831

PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it

[Amministrazione Trasparente](#)

[Privacy](#)

[Dichiarazione di accessibilità](#)

[Banca Dati Contratti Integrativi](#)

[Accedi all'area personale](#)

[Home](#) / [Orientamenti Applicativi](#)

/ Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima g...

## **Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?**

**Id: 31051**

**Precedente ID: CFC118**

La possibilità di effettuare una giornata "mista" tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l'Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di "*problematiche di natura tecnica e/o informatica*" o "*di cattivo funzionamento dei sistemi informatici*", a causa delle quali l'attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato).

Oppure, in secondo luogo, l'Amministrazione può richiamare il dipendente nell'ipotesi di "*sopravvenute esigenze di servizio*" (co. 5). In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un'estensione

analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività "mista" di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.

 [Condividi](#)

 [Stampa](#)

 [Invia](#)

Area/Comparto

**Comparto funzioni centrali**

Argomento

Smart Working

Data pubblicazione

07 Aprile 2023

Seguici su:

#### CONTATTI

Dove siamo:

Via G.B. Morgagni, 30/E - 00161 ROMA

Codice fiscale / P. IVA:97104250580

Contatto telefonico: 06.324831

PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it

Amministrazione Trasparente  
Privacy  
Dichiarazione di accessibilità  
Banca Dati Contratti Integrativi  
Accedi all'area personale



[Home](#) / [Orientamenti Applicativi](#)

/ Nei confronti del dipendente che presta l'attività lavora...

## **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?**

**Id: 31159**

**Precedente ID: CFC138**

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.

 [Condividi](#)

 [Stampa](#)

 [Invia](#)

Area/Comparto

**Comparto funzioni centrali**

Argomento

Smart Working

Data pubblicazione

27 Settembre 2024

Seguici su:

#### CONTATTI

Dove siamo:

Via G.B. Morgagni, 30/E - 00161 ROMA

Codice fiscale / P. IVA:97104250580

Contatto telefonico: 06.324831

PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it

Amministrazione Trasparente

Privacy

Dichiarazione di accessibilità

Banca Dati Contratti Integrativi

Accedi all'area personale



[Home](#) / [Orientamenti Applicativi](#)

/ Il viaggio del lavoratore dalla sede ove effettua attività ...

## **Il viaggio del lavoratore dalla sede ove effettua attività lavorativa in coworking (cd. centro satellite) e la sede di lavoro ordinaria, è considerata trasferta?**

**Id: 31161**

**Precedente ID: CFC139**

Il titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09.5.2022, al fine di favorire migliori forme di conciliazione vita-lavoro nonché l'innalzamento dei livelli dei servizi pubblici resi, ha disciplinato forme di lavoro a distanza che prevedono l'individuazione di un ulteriore luogo, diverso dalla sede di servizio al quale il dipendente è assegnato, presso il quale il dipendente effettuerà la propria prestazione lavorativa per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno. Nel caso del lavoro da remoto, tale diverso luogo è concordato con il lavoratore attraverso un accordo individuale e può essere, ad esempio, un luogo ove effettuare coworking. In tale ipotesi, quindi, l'attività lavorativa verrà svolta in parte nei locali dell'amministrazione, e in parte nella sede concordata tra lavoratore e amministrazione di appartenenza.

Premesso quanto sopra, entrambe le sedi sono riconducibili al concetto di "sede ordinaria di servizio" con la conseguenza che il trasferimento dalla sede ove svolge lavoro da remoto in coworking ai locali dell'amministrazione sede di servizio non può essere ricondotto all'istituto della trasferta.

 [Condividi](#)

 [Stampa](#)

 [Invia](#)

Area/Comparto

**Comparto funzioni centrali**

Argomento

Smart Working

Tempo Di Viaggio

Trattamento Di Trasferta

Data pubblicazione

27 Settembre 2024

Seguici su:

#### CONTATTI

Dove siamo:

Via G.B. Morgagni, 30/E - 00161 ROMA

Codice fiscale / P. IVA:97104250580

Contatto telefonico: 06.324831

PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it

Amministrazione Trasparente  
Privacy  
Dichiarazione di accessibilità  
Banca Dati Contratti Integrativi  
Accedi all'area personale



[Home](#) / [Orientamenti Applicativi](#)

/ In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?...

## In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

**Id: 33029**

**Precedente ID:** CFC141

L'art. 14, comma 3, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025 disciplina l'attribuzione del buono pasto nelle giornate in cui viene svolto lavoro agile. La norma in parola dispone che *"Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile, sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza"*.

Infatti, poiché il lavoro agile, per definizione, non comporta la misurazione della durata della prestazione, la norma contrattuale ha introdotto un automatismo, equiparando convenzionalmente la durata della prestazione resa in modalità agile a quella che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella medesima giornata se avesse lavorato in presenza. Ciò al fine di definire la durata teorica della singola giornata di lavoro resa in modalità agile e la conseguente erogazione del buono pasto.

Tale disciplina non modifica in alcun modo quella relativa alle condizioni e ai requisiti per l'erogazione dei buoni pasto tutt'ora vigenti. Pertanto, eventuali permessi orari fruiti nel corso della giornata in lavoro agile saranno scomputati dall'orario teorico al fine

della verifica della sussistenza del requisito di durata della prestazione necessario per la maturazione del buono pasto.

 [Condividi](#)

 [Stampa](#)

 [Invia](#)

Area/Comparto

**Comparto funzioni centrali**

Argomento

Buono Pasto

Smart Working

Data pubblicazione

30 Gennaio 2025

Seguici su:

#### CONTATTI

Dove siamo:

Via G.B. Morgagni, 30/E - 00161 ROMA

Codice fiscale / P. IVA:97104250580

Contatto telefonico: 06.324831

PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it

[Amministrazione Trasparente](#)  
[Privacy](#)  
[Dichiarazione di accessibilità](#)  
[Banca Dati Contratti Integrativi](#)  
[Accedi all'area personale](#)