



Regione Siciliana

**Assessorato Regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica**

Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale

Il Dirigente Generale

Viale Regione Siciliana, n. 2194 - **90135 – Palermo**

Tel. 091 7073680 - 7073547

e-mail: dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it

Prot. n. 54636 Palermo, lì 01/08/2025

OGGETTO : Lavoro da remoto c.d. *coworking* – art. 75 CCRL 2019/2021 del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge regionale 15 maggio 2000, n. 10

Alla Segreteria Generale
della Presidenza della Regione Siciliana

Ai Dipartimenti regionali ed uffici equiparati

Agli Uffici Speciali

e, p. c.

All'On.le Presidente della Regione

All'On.le Assessore delle Autonomie Locali

e della Funzione pubblica

LORO SEDI

Il CCRL 2019/2021 del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, al Titolo V Capo I – art. 75 e segg. ha definito i principi generali per il lavoro a distanza e in particolare il lavoro da remoto (c.d. *coworking*) che qui si riportano ai fini delle corretta ed uniforme applicazione presso i CRA regionali.

Il lavoro da remoto di cui all'articolo da 75 si configura nel telelavoro e nel *coworking* e va distinto da altre forme di lavoro a distanza, c.d. lavoro agile, in particolare dallo *smart working* di cui agli artt. 70, 71, 72 e 73 del CCRL.

Il Capo II denominato “Altre forme di lavoro a distanza”, all' Art. 75, rubricato “Lavoro da remoto”, stabilisce:
“1. Il lavoro da remoto 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.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come il ***coworking*** o il ***lavoro decentrato da centri satellite***.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposi-

zioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. 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, oltreché 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.

5. L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 72 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 73 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 e art. 74 (Formazione)''.

In particolare il telelavoro si svolge non in sede ma in un luogo fisso e predeterminato, usualmente l'abitazione del lavoratore, con un orario fisso e identico a quello in presenza, con la necessità di un elevato controllo da parte del datore di lavoro e con la necessità di un accordo individuale (contratto individuale di telelavoro) sottoscritto tra le parti.

Il **coworking**, invece, è una forma di lavoro a distanza mediante la quale la prestazione lavorativa può essere resa in una sede di lavoro regionale differente da quella di assegnazione ovvero in un altro luogo reso disponibile dall'Amministrazione regionale, idoneo allo svolgimento del lavoro da remoto (ufficio ospitante), previa verifica della disponibilità della postazione di lavoro. Tale istituto si aggiunge agli istituti del lavoro agile e del telelavoro domiciliare, come ulteriore misura che consente, da un lato, un miglior temperamento delle esigenze lavorative e logistiche dei lavoratori, con particolare attenzione al tema del pendolarismo; dall'altro di meglio utilizzare e razionalizzare spazi e risorse energetiche nell'ambito delle più ampie politiche di sostenibilità previste dal PNRR e di risparmio economico da parte della P.A.

Si deve quindi procedere, per ogni CRA, al dovuto confronto con le OO.SS. di cui all'art. 5 comma 3 del CCRL ed in particolare in applicazione della lettera h) *"i criteri delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi"*; il confronto ricade nella applicazione dell'art. 9 e quindi è materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

In funzione della tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con la struttura regionale di assegnazione la sede dell'ufficio ospitante.

In ogni caso, con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (ufficio ospitante) l'Amministrazione deve assicurare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare 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 dal lavoratore stesso. A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

L'adesione al **coworking** ha natura consensuale e volontaria, è consentita a tutti i lavoratori – con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato - e non modifica la natura del rapporto in atto.

Il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro svolto nella sede di assegnazione, ivi incluso il diritto a un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione; inoltre l'Amministrazione garantisce al personale in **coworking** le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance ed alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa nella sede di assegnazione.

Pertanto, l'Amministrazione nel dare accesso al **coworking** ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori 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 vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Amministrazione, previo il confronto con le OO.SS. di cui si è detto, avrà cura, ricorrendone i presupposti stabiliti in apposito regolamento, di tenere in considerazione nella formula-

zione dei punteggi utili ai fini della formazione della eventuale graduatoria per l'accesso al *coworking*, ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità.

Il lavoro in *coworking* è subordinato alla stipula di un accordo individuale tra il dirigente della struttura regionale di assegnazione e il dipendente, ai sensi dell'art 75 comma 6 CCRL 2019/2021, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'ufficio ospitante.

L'accordo deve 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 programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a trenta giorni analogamente a come previsto dall'art 75, comma 6, del CCRL 2019/2021;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o norme di legge;
- f) al lavoratore si applicano gli istituti relativi al trattamento economico accessorio, inclusi lo straordinario ed i buoni pasto, al pari del servizio svolto presso la sede di assegnazione;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore presso l'Ufficio ospitante dell'Amministrazione regionale nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 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.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato. In ogni caso, costituisce ipotesi di giustificato motivo di recesso il mancato raggiungimento degli obiettivi o il verificarsi di disservizi nello svolgimento delle attività.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici dell'ufficio ospitante o di temporanee difficoltà di natura tecnologica connesse al collegamento tra l'ufficio ospitante e la sede di lavoro di assegnazione, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa in *coworking* sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al dirigente della sede di assegnazione che fornirà le istruzioni per garantire il proseguimento delle attività. Il dirigente dell'ufficio di assegnazione ha la facoltà di richiedere la presenza nella sede di lavoro di assegnazione in qualsiasi momento, per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore per iscritto almeno un giorno prima e, in situazioni emergenziali, anche immediatamente.

Le attività lavorative avviabili in modalità *coworking* devono rispondere ai seguenti requisiti:

- a) le attività lavorative devono essere programmabili, tracciabili e misurabili anche tramite standard quantitativi e qualitativi per la misurazione della prestazione;
- b) l'attività svolta non deve richiedere ricevimento di pubblico a tempo pieno.

Alla luce dei predetti criteri ciascun struttura regionale di livello generale individuerà, previo confronto con le OO.SS, le attività da svolgere in modalità *coworking* e di conseguenza le strutture intermedie e di base per le quali tale modalità sia applicabile.

La disciplina sul *coworking* verrà inserita nell'apposita sezione del P.I.A.O.

Il Dirigente Generale
Dott.ssa Salvatrice Rizzo