

È possibile applicare l'istituto della reperibilità di cui all'art. 20 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 in caso di lavoro a distanza?

Ai fini di maggior chiarezza, preliminarmente, si evidenzia che il lavoro a distanza disciplinato nel Titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 si articola in due tipologie: lavoro agile e lavoro da remoto. La prima tipologia, il lavoro agile, è caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario e di luogo (cfr. comma 2 dell'art. 36 del CCNL ultimo citato). Tale peculiarità, pertanto, fa escludere l'applicazione di quegli istituti contrattuali che necessitano di una misurazione esatta dell'orario di lavoro prestato o dell'effettuazione della prestazione lavorativa in un preciso momento (cfr. comma 3 del citato articolo 36). Sotto tale profilo, ad esempio, il CCNL prevede che il lavoratore non può *“effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e lavoro svolto in condizioni di rischio”* (cfr. art. 39, comma 3).

Conseguentemente, il lavoro agile non può considerarsi compatibile con tutte quelle attività che devono essere svolte in un preciso arco temporale prestabilito e che necessitano di essere quantificate in minuti/ore ai fini della loro remunerazione, come avviene nel caso del richiamo al lavoro del dipendente in reperibilità.

Viceversa, il lavoro da remoto, previsto nell'art. 41 del CCNL citato, si configura come quella specifica modalità di lavoro “a distanza” che può essere prestata *“anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro”* (cfr. il comma 1).

Questa seconda ipotesi di lavoro a distanza, pertanto, risulta compatibile con l'istituto della reperibilità giacché, in tal caso, è possibile richiedere che la prestazione lavorativa venga svolta in un preciso orario nonché quantificare l'esatta durata della prestazione lavorativa effettuata dal dipendente.