



PIANO DI ATTUAZIONE LAVORO AGILE/REMOTO

(approvato con delibera n.140 del 13/12/2021 -aggiornamento delibera n.13 del 16/01/2023 confermato con delibera 12 del 15/01/2024)

Riferimenti normativi:

legge n. 81/2017 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato

Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 3/2017

art. 87 D.L. n. 18/2020 Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

D.L. n. 34/2020 Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

D.L. n. 80/2021 Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia

Decreto 08 ottobre 2021 Modalità per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni

CCNL Enti Pubblici non Economici triennio 2019_2021 – rinnovo del 09/05/2022

Modalità e obiettivi del lavoro agile e/o da remoto

Condizioni essenziali per autorizzazione al lavoro agile:

- 1)Le attività dei dipendenti dell'Ordine degli Assistenti sociali sono attuabili in modalità di lavoro remoto/Agile;
- 2)lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile individuate per ciascuna attività amministrativa svolta dal dipendente non comporta pregiudizio e non riducono la qualità dei servizi nei confronti degli iscritti. Le condizioni di svolgimento del lavoro agile consentono di migliorare la qualità dei servizi erogati;
- 3) E' individuata la durata plurisettimanale dello svolgimento del lavoro da remoto e i giorni di rientro in sede, ai fini di una equilibrata rotazione del personale è definita una turnazione mensile dei dipendenti affinché la maggioranza della prestazione lavorativa sia resa in presenza nel mese, fermo restando la necessità di garantire un giorno di compresenza in presenza e un giorno di compresenza in remoto
- 4)Previsione di formazione ai dipendenti con particolare riferimento alla diffusione della cultura digitale, all'uso delle tecnologie da utilizzare e alla protezione dei dati trattati;
- 5) rilevazione dei bisogni delle dipendenti con la quale si individuano aspetti legati ai carichi di cura familiare e ai ritmi di vita e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 6)Previsione di dotazione di una piattaforma digitale o di un cloud e strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dai dipendenti nello svolgimento della prestazione in modalità agile, nonché di dispositivo mobile per la reperibilità telefonica.



7) Redazione dell'accordo individuale in ambito di contrattazione integrativa che individui le attività del personale dell'Ordine, la turnazione, la flessibilità in entrata ed uscita, le fasce di operabilità e contattabilità e disconnessione;

8) Rilevazione assenza attività amministrative arretrate;

9) L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione dispositivi informatici e digitali necessari al lavoro a distanza. È comunque consentito, a termini dell'art. 87 del D.L. n. 18/2020, l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore qualora l'amministrazione non sia in grado di fornire tempestivamente i propri;

Condizioni prioritarie ai fini dell'autorizzazione modulistica per richiesta ed autorizzazione

Sono prioritarie le richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate da:

- Dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39, D.L. n. 18/2020: la disposizione si applica fino al termine dello stato di emergenza attualmente fissato al 31 dicembre 2021).
- condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- presenza nel nucleo familiare delle dipendenti di figli minori di 14 anni;
- distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza;

Allegati:

- Regolamento per organizzazione delle attività del personale di Segreteria (approvato delibera 11/2021 e aggiornato con delibera n.13/2023; confermato con delibera 12 del 16/01/2024)
- Modulo domanda attivazione lavoro agile e /o remoto
- Accordo individuale per lavoro agile e/o remoto
- Orario mensile turnazione personale lavoro agile e/o remoto e attività in presenza