

DISCIPLINARE SULL'UTILIZZO DEL LAVORO AGILE IN FORMA OCCASIONALE

Nelle more della verifica sui margini di applicabilità in modo strutturato del lavoro agile come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno dell'Ente, al fine di agevolare – sul piano individuale – la disponibilità di tempi occorrenti per fare fronte a gravi esigenze personali e familiari, certificate e che non siano tali da compromettere i livelli quali-quantitativi della prestazione di lavoro del proprio personale, l'ente favorisce, il ricorso al lavoro agile secondo necessità individuali che dovessero emergere in corso d'anno e risultassero meritevoli di accoglimento, comunque per non più del 7,5 % del personale in servizio.

Con il termine «lavoro agile occasionale», ai sensi del presente disciplinare, si intende una forma di organizzazione e di svolgimento del lavoro che utilizzi le tecnologie dell'informazione, dimodoché il lavoro, che avrebbe potuto essere realizzato nei locali del datore di lavoro, è effettuato al di fuori degli stessi (nel domicilio o in qualunque altro posto scelto dal dipendente) in maniera occasionale e non regolare, al di fuori, quindi, di una pianificazione strutturata del ricorso a tale modalità secondo i documenti di programmazione adottati dall'ente.

Il Comune garantisce che il personale che presta attività lavorativa in modalità agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

Il dipendente che voglia ricorrere al lavoro agile occasionale deve farne richiesta al datore di lavoro, al fine di ottenere la sua autorizzazione.

A tal fine, la domanda del dipendente deve contenere gli elementi seguenti:

- a. la data dalla quale il dipendente intende ricorrere al tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro;
- b. le ragioni per le quali il dipendente intende ricorrere alla stessa e la relativa certificazione;
- c. il luogo dal quale il dipendente intende svolgere la stessa quando non è in presenza sul luogo di lavoro; può trattarsi della propria residenza o di altra dimora ritenuta idonea, ovvero di altro luogo ancora, anch'esso idoneo, che sia specificato nell'accordo individuale, **o previamente comunicato**, nel rispetto dei diritti e doveri della lavoratrice e del lavoratore e delle norme relative alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

La prestazione eseguita all'esterno non ha una postazione fissa e può svolgersi anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di pianificazione di orario o di luogo di lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Se il datore di lavoro autorizza il lavoro agile occasionale, lo confermerà in tempo utile per iscritto (per posta o per mail o per qualunque altro mezzo di comunicazione elettronico). In questo caso

il dipendente potrà usufruirne dalla data in cui l'ha richiesto, salvo precisazioni contenute nell'autorizzazione.

Se il datore di lavoro non autorizza il lavoro agile occasionale, ne informerà il dipendente e gli notificherà le ragioni del rifiuto per iscritto (per posta o per mail o per qualunque altro mezzo di comunicazione elettronica).

I diversi aspetti legati all'esecuzione della prestazione lavorativa con tale modalità sono disciplinati nell'accordo individuale, il cui schema-tipo è riprodotto in allegato al presente Disciplinare, quale parte integrante di esso.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto al rispetto dei doveri di comportamento previsti dal Codice di comportamento dell'Ente.

Se, in occasioni di verifiche periodiche sulle circostanze di fatto poste a base della richiesta accolta, si accerta che il dipendente sta abusando della possibilità di fare lavoro agile occasionale, non osservi le disposizioni di cui al presente disciplinare e di cui all'accordo individuale di adesione di lavoro agile occasionale tale comportamento può determinare, previo contraddittorio, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste, anche il recesso unilaterale da parte del Comune dall'Accordo individuale di lavoro agile.