

# PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

PIAO 2025/2027



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di lavoro. Persegue una pluralità di finalità tra cui:

- 1) Stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della PA, diffondendo una modalità lavorativa orientata ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, ai risultati;
- 2) Valorizzare le competenze delle persone, migliorare il loro benessere organizzativo, facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 3) Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazioni di fragilità permanente o temporanea;
- 4) Razionalizzare le risorse strumentali;
- 5) Promuovere e diffondere le tecnologie digitali.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

Il lavoro agile nella PA trova il suo avvio nella legge 7.8.2015 N°124 "Deleghe al Governo in materia di organizzazione delle Amministrazioni pubbliche".

Segue la legge 22.5.2017 N°81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro agile, prevedendone l'applicazione al pubblico impiego".

Tralasciando la normativa emergenziale da Covid 2019, il lavoro agile viene disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, Comparto Funzioni Locali (art. 63-67).

La norma di fonte contrattuale richiede l'approvazione di un regolamento che individui i criteri generali modalità attuative del lavoro agile, previa attivazione della relazione sindacale del confronto, secondo quanto disposto dall'art. 5 comma 3 lett C del CCNL 2019-2021.

La relazione sindacale è stata attivata con nota prot. 5414 del 31/03/2023.

### LE CONDIZIONI ABILITANTI

Per le condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la possibilità di successo di una determinata misura organizzativa.

Uno dei detti presupposti è da ravvisarsi nella digitalizzazione.

### GLI OBIETTIVI DA PERSEGUIRE: I CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE.

Il cambiamento organizzativo del lavoro verte sull'autonomia e sull'accrescimento della responsabilità del dipendente.

Si passa da una cultura basata sulla fiducia e non più sul controllo.

Verrà dato risalto non più alla presenza fisica del dipendente presso la struttura comunale, bensì al risultato.

Il dipendente in lavoro agile dovrà accrescere la propria sfera di autonomia e di responsabilità individuale.

Dovrà essere garantita l'erogazione di servizi a cittadini ed imprese con regolarità, efficienza e continuità, e con il rispetto dei tempi di adempimenti richiesto dalle normative.

I dipendenti che lavorano in modalità agile similmente a quelli in presenza, dovranno lavorare per obiettivi, e saranno soggetti al sistema di valutazione della performance dell'Ente, mediante l'individuazione di precisi indicatori di risultato. A tutti i dipendenti in lavoro agile sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica dei responsabili.

Il lavoro agile dovrà comunque assicurare un contributo al miglioramento della performance sia organizzativa, sia individuale (a titolo esemplificativo in termini di riduzione delle assenze).

## ART.1

### OGGETTO

La presente normativa si applica al personale tecnico amministrativo che, superato il periodo di prova, espleti la propria prestazione lavorativa nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato o determinato anche part-time.

Il lavoro agile costituisce una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa per cui il passaggio alla suddetta modalità non muta né lo status giuridico, né la natura del rapporto di lavoro. La prestazione lavorativa viene espletata in parte all'interno dei locali dell'Ente in parte all'esterno degli stessi.

Con salvezza degli istituti contrattuali non compatibili con la modalità di lavoro a distanza, il lavoratore conserva gli stessi diritti, ed i medesimi doveri nascenti dal rapporto di lavoro.

## ART.2

### ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITA' AGILE.

Sono da considerare potenzialmente idonee allo svolgimento in modalità agile le attività che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) **possibilità di delocalizzazione**: attività tali da poter essere svolte a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- b) **Autonomia operativa**: le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli/le altri/e componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli/le utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza.

Sono escluse dal novero delle attività del lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da svolgere **su turni**, quelle che richiedono **necessariamente la presenza presso la sede lavorativa del dipendente** (a titolo esemplificativo agenti di polizia Locale, uffici demografici, squadra esterna, protocollo) nonché le **attività che implicano una presenza costante del dipendente presso la sede lavorativa** (sopralluoghi, interlocuzioni /colloqui con l'utenza).

Sono altresì esclusi i lavori che richiedono **l'uso costante di strumentazioni non remotizzabili**.

Per quanto concerne, i Capo Servizi la prestazione lavorativa da remoto è di regola esclusa con salvezza di deroghe di durata temporale limitata e motivate da concedersi da parte del Segretario. Ugualmente è esclusa la prestazione lavorativa da remoto da parte del Segretario Comunale, fatte salvo deroghe di durata temporale e motivate da concedersi da parte del Sindaco.

## ART. 3

### MODALITA' DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. Necessita presentare una domanda sulla quale dovrà pronunciarsi il responsabile del servizio, per questi ultimi il Segretario C/le.

## ART. 4

### LUOGO DI SVOLGIMENTO LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa viene espletata in parte all'interno dei locali dell'ente, in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita.

Si rinvia all'art.63 comma 2 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali Pubblica ed ad eventuali modifiche che dovessero essere apportate da sopravvenuti contratti collettivi o da sopravvenute disposizioni di rango superiore.

## ART. 5

### ACCORDO INDIVIDUALE LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa in lavoro agile richiede obbligatoriamente la stipula di un accordo individuale i cui contenuti sono quelle stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, si rinvia quindi all'art. 65 del C.C.N.L. 2019-2021 del comparto Funzioni Locali ed ad eventuali modifiche che dovessero essere apportate da sopravvenuti contratti collettivi o da sopravvenute disposizioni di rango superiore.

## ART. 6

### CRITERI DI PRIORITÀ PER L'ACCESSO

1. **Lavoratori fragili:** soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della stessa legge n. 104/92) o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1 comma 255 della legge 27.12.2017 n. 205;
  2. **Lavoratori con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità** certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (in tali ipotesi la priorità è accordata senza alcun limite di età)
  3. **Lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità** previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
  4. **lavoratrici in stato di gravidanza;**
  5. **lavoratori con figli conviventi** nel medesimo nucleo familiare fino a dodici anni;
  6. **Lavoratori residenti o domiciliati in comuni al di fuori del territorio del Comune** di Marsicovetere (Pz), tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.
- Le suindicate condizioni dovranno essere debitamente certificate o documentate.

## ART. 7

### NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alla contrattazione collettiva nazionale alle fonti del diritto di rango superiore.