

# P.O.L.A.

## PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE



**Allegato PIAO 2022/2024**  
**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE ECAPITALE UMANO**  
**Sottosezione di programmazione**  
**3.2 Organizzazione del lavoro agile**

## **DEFINIZIONI:**

Il Legislatore all'art. 18 della legge 22.05.2017 n. 81 definisce lavoro agile :

modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa

La prestazione lavorativa è eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente, in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e definita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

**“Lavoratore/lavoratrice agile”**: il dipendente in servizio presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale;

**“Accordo individuale”**: accordo concluso tra il dipendente ed il dirigente/datore di lavoro del settore a cui è assegnato il/la dipendente. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali Comunali. L'accordo prevede, tra l'altro:

- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelli da svolgere a distanza;
- le forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare ;
- fascia/e oraria/ e contattabilità telefonica e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati. All'accordo è allegata l'informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile;

**“Sede di lavoro”**: la sede a cui il dipendente è assegnato;

**“Luogo di lavoro”**: spazio nella disponibilità del dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il luogo o luoghi prescelti devono essere indicati nell'Accordo individuale;

**“Amministrazione”**: Comune di Montemurro;

**“Dotazione tecnologica”**: la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software ecc... forniti dall'amministrazione al dipendente e/o nella sua disponibilità, utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa.

## **MODALITA' ATTUATIVE PER LE ATTIVITA' SMARTABILI:**

Il lavoro agile è rivolto a tutti i dipendenti comunali sia a tempo determinato e indeterminato, che a tempo pieno o parziale. L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Responsabile di Posizione Organizzativa a cui è assegnato.

L'applicazione del lavoro agile avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità di genere femminile e maschile compatibilmente con l'attività svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

L'istanza, è trasmessa dal dipendente al proprio Responsabile di Posizione Organizzativa.

Ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente tenendo conto:

- a) dell'attività che dovrà svolgere il dipendente;
- b) dei requisiti previsti dal presente regolamento;
- c) della regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché del rispetto dei tempi di adempimento previsti dalla normativa vigente.

L'Amministrazione individua le attività di lavoro che potranno essere effettuate mediante lavoro agile.

Qualora il Responsabile di Posizione Organizzativa di riferimento o Segretario Comunale per le posizioni di responsabilità ritenga che le richieste di lavoro agile siano superiori rispetto alla misura percentuale consentita, verrà data priorità alle seguenti categorie:

- A) Lavoratori con figli fino a 12 anni di età;
- B) Lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 5.2.1992 n°104 (in tali ipotesi la priorità è accordata senza alcun limite di età);

- C) Lavoratori con disabilità in situazioni di gravità accertata ai sensi dell'art.4 comma 1 della Legge 5.2.1992 n°104 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1 comma 255 della Legge 27.12.2017 n°205;
- D) Lavoratrici in stato di gravidanza;
- E) Lavoratori residenti e domiciliati in Comuni al di fuori del territorio del Comune di Montemurro.

*Art. 3 (Legge 104/1992)*

3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

*Art. 4 (Legge 104/1992)*

*Accertamento dell'handicap*

1. gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'art.3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'art.1 della Legge 15 ottobre 1990, n°295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.(2) (16)

*Art.1 (Legge 2712 n°205)*

255. si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della Legge 20 maggio 2016, n°76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n°104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell' art. 3, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n°104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della Legge 11 febbraio 1980, n°18.