

PIANO DI ATTUAZIONE LAVORO AGILE/REMOTO

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

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 definito 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 __2023)-
- 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