

DISCIPLINA PER L'ATTUAZIONE DEL LAVORO IN MODALITA' AGILE

➤ **Premessa**

Il presente atto di organizzazione viene incluso all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nella sottosezione 3.2.

➤ **Individuazione delle attività da svolgere da remoto:**

Ciascun responsabile di servizio individua, nell'area di riferimento, le attività che possono essere svolte in modalità agile e quelle che debbono essere svolte in presenza.

Le attività individuate da svolgere in modalità agile non devono comportare pregiudizio e non devono ridurre in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti degli utenti.

➤ **Attività da svolgere in presenza:**

Per le caratteristiche oggettive delle attività, devono essere svolte in presenza le attività di front office, di rilievo e sopralluogo sul territorio e quelle che non presentano un oggettivo livello di misurabilità delle prestazioni o dei risultati conseguiti. Restano altresì esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non utilizzabili con modalità da remoto.

➤ **Criteri di priorità e contingente massimo:**

Ciascun Responsabile provvede a raccogliere le eventuali richieste di attivazione di lavoro agile presso i dipendenti a lui assegnati, dando opportuna informativa del contenuto delle presenti misure di macro – organizzazione.

Raccolte le istanze, il Responsabile procede alla stipula dell'accordo individuale o al rigetto o differimento della richiesta, applicando i criteri che seguono.

Assumono carattere prioritario le richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate:

1. dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età;
2. dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
3. dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'art.1 comma 255 della legge 27 dicembre n.205¹.
4. dai lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto Ministro della Salute

¹ [Art.1 comma 255 legge 27 dicembre 2017 n.205](#)

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'[articolo 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 se', sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'[articolo 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](#).

del 4 febbraio 2022 (art.1 comma 306 legge 29 dicembre 2022 n.197: la disposizione si applica fino al 31 marzo 2023, salvo ulteriore proroga di legge).

Rappresentano ulteriori criteri di priorità:

- le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- la presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;
- la distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, facilitando altresì l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

E' fatta comunque salva l'applicazione dei criteri di priorità stabiliti per legge che dovessero sopravvenire rispetto al presente regolamento.

Ciascun Responsabile del servizio potrà autorizzare lo svolgimento di lavoro agile per un numero di ore settimanali non superiore al 25% della somma dell'orario individuale settimanale dei dipendenti assegnati ad attività che possono essere svolte in modalità agile. In sede di determinazione della "somma dell'orario individuale settimanale":

- non va computato l'orario settimanale di lavoro del Responsabile del servizio;
- non va computato l'orario settimanale dei dipendenti che – in vigore della attuale normativa transitorio – hanno diritto all'attivazione dell'istituto rientrando nella previsione di cui all'art. 1 comma 306 della legge 29 dicembre 2022 n.197;
- l'orario settimanale dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale o comunque assegnati al Servizio a tempo parziale deve essere conteggiato in proporzione alla percentuale di assegnazione;

Simmetricamente, il lavoro agile eventualmente svolto dal Responsabile del Servizio e dai dipendenti rientranti nella previsione di cui all'art. 1 comma 306 della legge 29 dicembre 2022 n.197 non concorre al raggiungimento del limite massimo del 25%.

N. ore di lavoro agile autorizzabili all'interno del Servizio	=	(Somma ore settimanali del personale assegnato ad attività svolgibili in modalità agile	-	Orario settimanale dei dipendenti che rientrano nelle previsioni dell'art. 1 comma 306 legge n.197/2022)	*	25%
---	---	---	--	---	---	---	---	-----

Si precisa che la distribuzione delle ore assegnate ad ogni dipendente del servizio a seguito della stipula dell'accordo individuale, potrà essere oggetto di rimodulazione in caso di successive e ulteriori domande di altri dipendenti del servizio, per i quali siano sopraggiunti motivi che giustificano la richiesta di usufruire del lavoro agile.

➤ **Modalità di svolgimento della prestazione resa in lavoro agile:**

La prestazione in lavoro agile dovrà essere autorizzata nel rispetto delle seguenti condizioni:

- prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza;
- rispetto del principio di rotazione fra i dipendenti che hanno fatto richiesta di autorizzazione al lavoro agile;
- lo svolgimento del lavoro agile non dovrà pregiudicare lo svolgimento del ricevimento del

pubblico;

- di norma il lavoro agile sarà autorizzato per l'intera giornata lavorativa. In via di eccezione, solo in casi particolari, il Responsabile potrà autorizzare una modalità di lavoro agile mista (alcune ore in presenza e alcune con lavoro da remoto nella stessa giornata lavorativa) purchè motivi per iscritto, all'interno dell'accordo individuale o in altro atto acquisito al protocollo dell'ente, le ragioni di convenienza organizzativa che suggeriscono tale scelta;
- non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo dell'obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde covid-19 (art. 1, comma 1, del D.L. 21 settembre 2021, n. 127), individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione (D.P.C.M. 12.10.2021)

➤ **Autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile:**

Lo svolgimento del lavoro agile è soggetto ad autorizzazione da parte dei responsabili dei servizi di appartenenza del richiedente, ed avviene mediante stipula di specifico accordo individuale.

L'accordo individuale dovrà prevedere, quali clausole essenziali:

- 1) la definizione degli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) la definizione delle modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
- 3) la definizione delle fasce orarie di contattabilità, fermo restando che al dipendente deve essere riconosciuto il c.d. diritto alla disconnessione, mediante la previsione di una fascia oraria di inoperabilità della durata di almeno 11 ore consecutive;
- 4) la definizione delle modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- 5) la previsione della durata dell'accordo individuale, con l'espressa previsione che l'Amministrazione potrà recedere senza preavviso dall'accordo stesso in ogni caso in cui sopraggiunga la definizione a regime dell'istituto del lavoro agile o sopravvenga comunque una modifica normativa o chiarimento ministeriale in materia;
- 6) la previsione del diritto di recesso per entrambe le parti con un preavviso di 5 giorni lavorativi, essendo comunque possibile la risoluzione per mutuo consenso delle parti;
- 7) la previsione che nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio;
- 8) la seguente previsione: *“In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.”;*
- 9) la seguente previsione: *“Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. In caso di sopravvenute situazioni di emergenza non programmabili, il Responsabile ha la facoltà di richiedere – nel rispetto di un principio di proporzionalità fra esigenza di servizio e sacrificio richiesto al dipendente - la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.”.*

➤ **Condizioni tecnologiche:**

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.

In sede di prima applicazione, per l'adempimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il lavoratore utilizzerà le attrezzature tecniche di sua proprietà (computer e strumenti di connessione ad internet) delle quali garantirà altresì la conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, così come specificata nell'ambito delle attività formative/informative in materia. L'Ente può verificare la strumentazione di proprietà del lavoratore per ragioni di sicurezza e protezione della rete. In caso di strumentazione di proprietà dell'Ente, la stessa è fornita al dipendente in comodato d'uso ex articoli 1803 e ss. codice civile, garantendone la sicurezza ed il buon funzionamento. Al termine della prestazione lavorativa svolta in modalità agile, la strumentazione fornita viene restituita all'Ente.

➤ **Clausola di rinvio:**

Per quanto non specificato nel presente atto di organizzazione si fa rinvio alla normativa – legislativa e regolamentare – attualmente vigente.