

All. 5 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

Normativa di riferimento:

- “Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007” dd.06.05.2008, art.7 “Disciplina del telelavoro”;
- “Accordo Stralcio sul Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza” del Comparto Unico per la contrattazione del personale non dirigente FVG dd.29.07.2022 che disciplina il Lavoro Agile ed il Lavoro da Remoto;
- “Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2019-2021” sottoscritto in data 19.07..2023 che, all’art.24, disapplica entrambe le discipline sopra evidenziate e ne dispone una diversa formulazione agli articoli da 18 a 23.

Per l’annualità 2022 e inizio 2023 è stata mantenuta la disciplina transitoria dello smartworking, ed il lavoro Agile è stato garantito in modalità intermittente a favore del personale in situazione di fragilità.

Criteri Generali

Vengono indicati i seguenti “criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto”:

In generale la prestazione lavorativa può essere svolta con la modalità del **Lavoro Agile** per le attività ove sussistono le seguenti condizioni:

- Le mansioni affidate in via ordinaria al lavoratore possono essere organizzate per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, senza che sia necessaria la costante presenza fisica negli abituali luoghi di lavoro, con un elevato livello di autonomia e senza la frequente interazione con i colleghi di lavoro e/o con l’utenza;
- lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all’utenza ed è coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell’ufficio al quale il lavoratore è assegnato;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati;
- sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro ed il lavoratore ha sufficienti competenze informatiche e tecnologiche per renderle, oltre che l’attività svolta dal lavoratore presenti un idoneo livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali.

In generale la prestazione lavorativa può essere svolta con la modalità del **Lavoro da Remoto** ove sussistono le seguenti condizioni:

- Le mansioni affidate in via ordinaria al lavoratore possono essere svolte presso una diversa sede di lavoro senza che sia necessaria la costante presenza fisica del lavoratore;
- lo svolgimento della prestazione in modalità remota non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all’utenza;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati;
- sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro ed il lavoratore ha sufficienti competenze informatiche e tecnologiche per renderle, oltre che l’attività svolta dal lavoratore presenti un idoneo livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali.

In generale la prestazione lavorativa non può essere svolta **né con la modalità del Lavoro Agile né con quella del Lavoro da Remoto** qualora sussistano le seguenti condizioni:

- le mansioni affidate in via ordinaria al lavoratore, per la loro natura, richiedono il contatto diretto costante con l'utenza e/o con gli amministratori e/o non possono essere sostituite da attività svolte in modalità remota (a titolo esemplificativo e non esaustivo, attività proprie dell'Agente di Polizia Locale che opera sul territorio, personale assistenziale p/o, personale adibito giornalmente ad attività di sportello, personale operaio o con mansioni di coordinamento degli operai);
- Le mansioni richiedono l'accesso costante ad archivi storici cartacei o l'utilizzo di strumentazioni e apparecchiature informatiche che – per la loro complessità - sono presenti unicamente nella sede di lavoro.

L'Amministrazione intende tutelare prioritariamente, in fase di concessione del lavoro da remoto ed eventuale lavoro agile:

- i lavoratori fragili ex D.M. Salute dd.04.02.2022;
- i lavoratori in possesso di un giudizio di idoneità rilasciato dal Medico Competente ex D.Lgs. 81/2008 che disponga o consigli lo svolgimento dell'attività lavorativa non in presenza;
- i lavoratori che si trovino in condizioni di particolari necessità, non coperte da altre misure, debitamente motivate al dirigente di riferimento.

Modalità di effettuazione del lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Spetta ai Titolari di PO la valutazione in ordine alla concessione del lavoro da remoto e subordinatamente del lavoro agile sulla base delle peculiari necessità di servizio, attuando il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e cittadini con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori. Spetta altresì ai Titolari di PO una valutazione in ordine alla durata temporale e alle giornate settimanali / mensili da svolgere con modalità remota, al fine di garantire una sufficiente interazione in presenza con la struttura di appartenenza. Le modalità di svolgimento del lavoro da remoto sarà previsto nell'accordo individuale sottoscritto da dirigente e dipendente.