

# COMUNE DI ROMENTINO

Provincia di Novara

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025

### 3<sup>a</sup> Sezione di programmazione

#### sottosezione 3.2

## LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Il lavoro agile, le cui fonti normative sono da rinvenire nella legge 124/2015, art. 14, comma 2, e nella la legge 81/2017, articoli da 18 a 23, è una 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 viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva

Tale istituto ha visto un'accelerazione applicativa durante l'emergenza sanitaria derivante da Covid – 19. Invero, allo scopo di contenere il più possibile la diffusione del virus, sono state adottate una serie di misure emergenziali e tra queste è stato previsto, per il periodo dello stato di emergenza con riferimento alle fasi più acute, il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni con possibilità di derogare ad alcuni passaggi formali.

Durante la pandemia anche il Comune di Romentino ha fatto ricorso al lavoro agile.

In data 16/05/2022 è stata adottata la deliberazione di Giunta Comunale n. 64 nelle more di una definizione in materia di lavoro agile ordinario presso questo ente e al fine di tutelare la salute.

L'esperienza del lavoro agile in via emergenziale e semplificato se da una parte ha insegnato che il lavoro agile può essere considerato sicuramente un'opportunità per le pubbliche amministrazioni, dall'altra parte ha fatto emergere in modo evidente la necessità di garantire le condizioni abilitanti, ossia le misure organizzative, i requisiti tecnologici e i percorsi formativi del personale.

Ciò detto si pone la necessità di programmare le attività e gli obiettivi di sviluppo funzionali alla valorizzazione di questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa come di seguito rappresentato:

FASI	TEMPI	INDICATORI	RISULTATI ATTESI	RESPONSABILE
Rendere adeguata l'organizzazione dell'ente rispetto all'utilizzo del lavoro a distanza attraverso l'adozione di una specifica regolamentazione	31/12/2023	Approvazione del regolamento nel rispetto delle relazioni sindacali	Regolamento approvato sulla cui base programmare/avviare il lavoro a distanza	Responsabile dell'area amministrativa contabile

nel rispetto del CCNL vigente.				
Sulla base della regolamentazione di cui alla fase precedente, verificare se la dotazione tecnologica in possesso dell'ente è adeguata allo svolgimento del lavoro a distanza, riservando un'attenzione particolare ai temi della sicurezza informatica;	30/09/2023	Repot/relazione da cui risulta tale verifica effettuata in collaborazione con l'amministratore di rete dell'ente e i responsabili di area	Repot/relazione entro il 30 settembre 2023	Responsabile della transizione digitale in collaborazione con l'amministratore di rete dell'ente e i responsabili di area
Formazione in materia di sicurezza sui luoghi del lavoro nello svolgimento del lavoro a distanza	2023	richiedere al RSPP se necessitano attività formative in tal caso procedere alla programmazione e/o avvio	Programmazione e/o avvio attività formative - se necessario - entro il 31/12/2023	Urbanistica - ambiente e territorio e tecnica