



Piazzetta Ceschi, 1 - 38051 Borgo Valsugana (TN)  
Tel. 0461 755555 - fax 0461 755592  
P. IVA 02189180223 - C.F. 90014590229  
[www.comunitavalsuganaetesino.it](http://www.comunitavalsuganaetesino.it)  
[comunita@pec.comunita.valsuganaetesino.tn.it](mailto:comunita@pec.comunita.valsuganaetesino.tn.it)

**Settore:** Segreteria, Istruzione e Personale

**Servizio:** Ufficio Personale

**Funzionario Responsabile:** dott.ssa Biscaro Sonia

**Referente:** dott.ssa Zotta Alessandra

## **STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO PER L'UTILIZZO DEL LAVORO AGILE** **Anni 2024 - 2025**

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 9 del Decreto Legge 18 ottobre 2012 n. 179 e successive modifiche, che prevede la pubblicazione sul sito web istituzionale, entro il 31 marzo di ogni anno, da parte delle Pubbliche Amministrazioni dello stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro/lavoro agile.

Lo strumento del "lavoro agile" è stato introdotto nel nostro ordinamento con la Legge 22.05.2017 n. 81 ("*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*").

L'art. 18 ("*Lavoro agile*") della suddetta Legge, al comma 1, stabilisce che le relative disposizioni, "allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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".

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione così come non incide in alcun modo sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Lo smart working non è un tipo di contratto di lavoro ma una diversa modalità di erogazione della prestazione lavorativa, che viene svolta all'esterno della sede di lavoro di assegnazione del dipendente. Si tratta di un modello organizzativo non convenzionale, caratterizzato da flessibilità di luogo e di orario, a fronte di una crescente responsabilizzazione del lavoratore sui risultati.

A livello locale il lavoro agile rinviene la propria regolamentazione di dettaglio nell'Accordo sindacale sottoscritto in data 21.09.2022 ("*Accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale*").

L'Accordo sindacale di data 21.09.2022 – nel promuovere il lavoro agile quale modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo fra le parti – si propone come finalità quella di incrementare la competitività, l'attrattività e l'efficienza delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati e il miglioramento dei servizi pubblici, nonché di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

La Comunità, con atto del Presidente n. 45 di data 10.11.2022, ha preso atto dell'avvenuta sottoscrizione in data 21.09.2022 dell'Accordo sindacale.

Il c.d. smart working emergenziale era stato sperimentato in forma semplificata a partire da marzo 2020; superato il periodo pandemico e vista la regolamentazione intervenuta a livello contrattuale l'amministrazione della Comunità Valsugana e Tesino ha inteso attivare il lavoro agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa, nella consapevolezza che si tratta di una svolta anche culturale che

implica concetti quali fiducia, autonomia, condivisione di obiettivi e controlli tra amministrazione, lavoratrici e lavoratori.

Previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali, la Comunità, con decreto del Presidente di Comunità n. 40 dd. 18.04.2024, ha approvato il *“Disciplinare per l'applicazione del lavoro agile presso la Comunità Valsugana e Tesino”*, completo dei seguenti allegati:

- allegato 1: informativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 22 della L. n. 81/2017;
- allegato 2: informativa sul trattamento dei dati e privacy;
- allegato 3: schema accordo individuale.

L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria mediante la sottoscrizione di un accordo individuale, redatto secondo il modello allegato al Disciplinare stesso, nel quale sono definiti:

- a) la durata dell'Accordo che non potrà superare i 12 mesi;
- b) la/le giornate in lavoro agile;
- c) le attività da svolgere ed eventuali obiettivi quali- quantitativi di prestazione da garantire;
- d) le fasce temporali entro le quali può essere articolata la prestazione lavorativa in agile e le fasce di disconnessione;
- e) le fasce di collocabilità richieste al lavoratore;
- f) l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- g) l'indicazione dei luoghi di svolgimento del lavoro agile rispetto ai quali il dipendente si impegna a rispettare le prescrizioni in materia di sicurezza;
- h) le modalità ed i termini di preavviso in caso di recesso;
- i) l'indicazione della strumentazione utilizzata propria o dell'Amministrazione.

In fase di prima applicazione gli accordi individuali per l'attivazione del lavoro agile hanno avuto una durata di mesi 7, dal 01.06.2024 al 31.12.2024. Dal 1° gennaio 2025 gli accordi individuali hanno una durata pari a mesi 12.

La prestazione in modalità lavoro agile può essere eseguita, per la generalità dei dipendenti, a giornata intera o a mezza giornata per un massimo di 2 giornate a settimana. Possono essere concesse fino a 5 giornate a settimana per particolari situazioni personali e/o di salute e/o di fragilità della/del dipendente e/o per particolari necessità familiari.

Nelle tabelle che seguono vengono riportati, per il biennio 2024-2025, i dati relativi all'attivazione dello smart working presso la Comunità con indicazione del numero di dipendenti, suddivisi per categoria, e del numero di giornate di svolgimento della prestazione da remoto.

| anno  | Numero dipendenti |             |            | Totale dipendenti |
|-------|-------------------|-------------|------------|-------------------|
|       | Categoria C       | Categoria D | Segretario |                   |
| 2024* | 9                 | 4           | 1          | 14                |
| 2025  | 9                 | 5           | 1          | 15                |

\*dal 01.06.2024

| anno  | Numero dipendenti |              |                    |                      |              |              | Totale dipendenti |
|-------|-------------------|--------------|--------------------|----------------------|--------------|--------------|-------------------|
|       | Mezza giornata    | Una giornata | Due mezze giornate | Una giornata e mezza | Due giornate | Più giornate |                   |
| 2024* | 0                 | 3            | 1                  | 3                    | 6            | 1            | 14                |
| 2025  | 0                 | 4            | 0                  | 2                    | 8            | 1            | 15                |

\*dal 01.06.2024