



PROVINCIA
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana*

Determinazione Dirigenziale

n. **1241** del **04/07/2025**

Segreteria Generale

Servizio Affari del Personale

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PERSONALE AFFERENTE AL SERVIZIO AFFARI DEL PERSONALE E ORGANIZZAZIONE A SVOLGERE L'ATTIVITA' LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE DAL 01/07/2025 AL 30/09/2025.

Allegati: Si (1)

Riscontro di bilancio: No

Atto soggetto a pubblicazione: Si

Servizi Interessati:
Servizio Affari del Personale

Classifica/Fascicolo: 03.C6.00 - 000000000009



PROVINCIA
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana*

Determinazione Dirigenziale

n. 1241

del 04/07/2025

IL DIRIGENTE

Premesso:

- che con l'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, concernente «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» allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si promuove 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
- che 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;
- che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Atteso che le disposizioni sul lavoro agile di cui alla legge 81/2017 si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Considerato che l'Amministrazione che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile è tenuta in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e che la stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei 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 2017, n. 205.

Atteso che la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui art. 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Considerato che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.



PROVINCIA
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana*

Determinazione Dirigenziale

n. **1241** del **04/07/2025**

Rilevato che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Costatato che l'accordo predetto può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Considerato che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Costatato che al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo predetto, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Costatato che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Considerato che il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Rilevato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Rilevato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali e durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di



PROVINCIA
DI AREZZO
*Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana*

Determinazione Dirigenziale

n. **1241** del **04/07/2025**

mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Ricordato che il 10 marzo 2021, con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi tra Governo e i sindacati, si concordava che: *«con riferimento alle prestazioni svolte a distanza (lavoro agile), occorre porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.»*.

Atteso che a seguito della sottoscrizione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale si è avviato un percorso di superamento della gestione emergenziale delle prestazioni svolte mediante il lavoro agile.

Constatato che nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione PIAO), e tenuto conto, che a decorrere dalla data del 15 ottobre 2021 il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di determinate condizionalità, previste dallo stesso decreto.

Constatato che la programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.

Constatato che nel quadro delle modalità dirette ad assicurare ed a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il contratto collettivo, già con l'art. 27 del CCNL del 21 maggio 2018, considera l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

Richiamato il Regolamento sull'orario di lavoro.

Rilevato che con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Determinazione Dirigenziale

n. **1241** del **04/07/2025**

Constatato che con il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 149 del 22 agosto 2022 - e relativi allegati - sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come recentemente modificato dall'articolo 41-bis del Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122.

Considerato che a tal fine, per tutti i datori di lavoro interessati - pubblici e privati - sarà disponibile dal 1° settembre l'apposito modulo attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

Atteso che tale adempimento è previsto, a decorrere dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.

Constatato che per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e che nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Ravvisata la necessità di organizzare il lavoro dei dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, al personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Atteso che con l'utilizzo da remoto delle strumentazioni tecnologiche, occorre garantire, altresì, il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza e che, in alternativa, previ accordi, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza.

Atteso che, in particolare, l'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale (con sistemi *first cloud*), anche per l'accesso alla posta elettronica aziendale, in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato e tramite sistemi di accesso alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione in grado di assicurare la protezione da qualsiasi minaccia proveniente dalla rete.

Ritenuto che nell'ambito delle misure e strumenti, anche di natura informatica, a cui le pubbliche amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni.



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Determinazione Dirigenziale

n. **1241** del **04/07/2025**

Vista la determinazione organizzativa del segretario generale n. 1530 del 25 ottobre 2022, con la quale sono state assegnate direttive ai dirigenti, affinché ogni dirigente, *con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro*, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi alla predetta modalità lavorativa, da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed in attesa di svolgere in maniera strutturata, la ricognizione dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa, possono essere svolte con modalità agile, al fine di rendere uniformi le modalità organizzative fino all'adozione di un programma di sviluppo nel lavoro agile, utilizzando indicatori di Salute organizzativa, professionale, economico-finanziaria, digitale, indicatori quantitativi, indicatori di economicità e di efficienza riferiti alle diverse dimensioni di performance (organizzativa ed individuale), impatti esterni ed impatti interni, ed in attesa, infine, di un percorso formativo, per l'addestramento ed il consolidamento del lavoro agile, possa attenersi, con immediatezza alle disposizioni ivi contenute.

Richiamato il decreto del presidente n. 28 del 26/02/2024 e ss.mm.ii., relativo all'approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026 ed il regolamento sull'organizzazione della prestazione lavorativa in modalità agile - allegato n.3 del P.I.A.O.

Visto il nuovo modello di accordo individuale all'uopo predisposto.

Considerato che, è stato ritenuto necessario avviare i dipendenti di cui all'allegato "A" assegnati al Servizio Affari del Personale e Organizzazione - a nuovi progetti di lavoro agile, dal 01/07/2025 al 30/09/2025, mediante la stipula di apposito accordo individuale.

Considerato che ai sensi di cui all'art. 147-bis del D.lgs. n. 267/2000 -T.U.E.L., introdotto dalla Legge n. 213/2012 di conversione con modificazioni del D.L. n. 174/2012, il Dirigente con la sottoscrizione del presente atto rilascia il parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Ritenuta la propria competenza ai sensi del Decreto presidenziale n. 3 del 14/02/2025 con il quale è stato attribuito al Segretario Generale Avv. Angelo CAPALBO l'incarico di direzione del Servizio Affari del Personale e Organizzazione.

Dato atto che sono state rispettate le disposizioni di cui al D. Lgs. 14.03.2013, n. 33 in materia di "Trasparenza".

Espresso il proprio parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'articolo 147 bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



PROVINCIA
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana*

Determinazione Dirigenziale

n. **1241** del **04/07/2025**

DETERMINA

1. **Di autorizzare** i dipendenti di cui all'allegato elenco "A" ed assegnati al Servizio Affari del Personale e Organizzazione a nuovi progetti di lavoro agile, dal 01/07/2025 al 30/09/2025, mediante la stipula di apposito accordo individuale.
2. **Di dare atto** che il Responsabile del procedimento amministrativo cui fa riferimento il presente atto è il Dirigente proponente.

IL DIRIGENTE del Servizio
Avv. Angelo CAPALBO

ALLEGATI - ALLEGATO "A"

(impronta: 3A2C9EE6CE34AB8AD6B796870160819F8D466953DB00B974F613C8278F2A5C84)