



comune di trieste
piazza Unità d'Italia 4
34121 Trieste
tel 040 6751
www.comune.trieste.it
partita iva 00210240321



DIREZIONE GENERALE E RISORSE UMANE
SERVIZIO RISORSE UMANE

DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE IN EMERGENZA - LAE

Adottata con Determina Dirigenziale n. 873 del 27 febbraio 2020 del Direttore Segretario Generale

Art. I – Oggetto, definizioni e ambito di applicazione

1. Il Comune di Trieste disciplina l'istituto del "Lavoro Agile in Emergenza" denominato "LAE" ovvero in situazioni di autoprotezione, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa in situazioni di emergenza sanitaria, pubblica sicurezza ed eventi metereologici straordinari, in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.
2. Il LAE è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante disposizione concertata 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, sia all'interno di locali aziendali sia 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.
3. La modalità lavorativa di cui al precedente comma viene attivata direttamente dal Dirigente della Struttura previo consenso del dipendente.

Art. 2 – Disciplina generale

1. Al dipendente in LAE si applica la disciplina vigente per i dipendenti del Comune, anche per quanto concerne il trattamento economico e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. I dipendenti che fruiscano di forme di LAE hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, fatta eccezione dei permessi brevi o altri istituti che comportino riduzioni di orario, incompatibili con questa modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. Al dipendente in LAE restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento per le attività e gli incarichi extralavorativi. Il dipendente è soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.
3. Durante le giornate in LAE, le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato sono mantenute.
4. la prestazione lavorativa svolta in modalità di lavoro agile equivale al debito orario delle giornate effettuate in LAE
5. Nei giorni di prestazione lavorativa in LAE non spetta il buono pasto e non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive.

Art. 3 – Criteri per l'individuazione dei soggetti e delle attività che possono essere svolte in modo agile

1. Possono essere svolte in modo agile le attività che in generale:
 - possono essere attuate in autonomia;
 - non necessitano di continua interazione con gli altri;
2. In particolare le attività che possono essere svolte in modo agile saranno valutate alla luce dei seguenti criteri indicativi:
 - le modalità di svolgimento delle attività, il grado e l'interscambio con l'utenza esterna;
 - il grado di necessità di effettiva compresenza fisica degli addetti di un processo;
 - la ricorrenza di situazioni organizzative aventi carattere di urgenza nella gestione di un processo;
 - il grado di interscambio relazionale con i colleghi più prossimi e con la dirigenza;
 - il livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali;
3. I soggetti che potranno svolgere attività in LAE dovranno rispondere a requisiti di carattere professionale, quali per esempio:
 - la capacità di lavorare per obiettivi;
 - la capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti;

- le competenze digitali;
4. in relazione alle specifiche emergenze il Direttore Generale potrà individuare ulteriori criteri e categorie di soggetti che potranno svolgere il LAE.

Art. 4 – Modalità di accesso al LAE

1. L'assegnazione di posizioni di LAE avviene mediante disposizione del Dirigente della struttura competente per scelta organizzativa concertata con il dipendente in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale.
2. In ogni caso è necessario che i responsabili delle varie strutture definiscano, condividendolo con i dipendenti interessati, le attività e gli obiettivi da perseguire.
3. La disposizione dovrà prevedere:
 - la/e attività da svolgere;
 - gli obiettivi specifici che si intendono perseguire;
 - la durata determinata dalla situazione di emergenza di cui al precedente articolo 1 e rapportata alle esigenze organizzative;
 - gli eventuali supporti tecnologici da utilizzare;
 - le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
 - gli adempimenti sulla sicurezza e trattamento dati.

Art. 5 – Revoca del LAE

1. Il Dirigente può revocare a uno o più dipendenti l'assegnazione al LAE, previa comunicazione, per i seguenti motivi, fatto salvo l'eventuale esercizio del potere disciplinare:
 - a. mancata prestazione dell'attività richiesta;
 - b. mancato rispetto dell'obbligo di essere contattabili durante il lavoro in remoto;
 - c. mutate esigenze organizzative.

Art. 6 – Modalità di svolgimento della prestazione

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di LAE vengono concordate tra il dipendente interessato ed il dirigente di riferimento dello stesso.
2. L'attività in LAE sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello qualitativo-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

3. Il dipendente in LAE di norma deve essere contattabile nella fascia oraria tra le ore 9.00 e le ore 17.00, salvo che l'obiettivo/attività assegnato per la giornata/giornate sia stato raggiunto e il dipendente abbia informato di un tanto il suo Dirigente.
4. La prestazione potrà anche essere svolta con mezzi e strumenti propri e nessun onere potrà essere addebitato alla Comune di Trieste.

Art. 7 – Tutela assicurativa

1. Il lavoratore in regime di LAE ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa rese all'esterno dei locali aziendali.
2. Il lavoratore ha inoltre 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 solo quando la scelta del luogo della prestazione risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa.

Art. 8 – Tutela della salute e sicurezza del lavoratore

1. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art. 9 - Norme di prima applicazione

In sede di prima applicazione e con riferimento all'emergenza Coronavirus la modalità lavorativa di cui all'articolo 1 comma 3 viene disposta dal Direttore di Dipartimento di appartenenza.