



# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028**

*(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2025)*

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.2 = Organizzazione del lavoro agile**

*Allegato 3.2 al PIAO 2026/2028  
Delibera di Giunta n. 19 del 30/03/2026*

Per quanto attiene il lavoro agile, il Comune di Azeglio, in ossequio alla vigente normativa, con il presente Piao 2026-2028 ne approva le linee guida regolamentando lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità “smart” nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, come modificato ed integrato dal CCNL 2022-2024, sottoscritto il 23.02.2026 (che qui vengono richiamati integralmente) e tenuto altresì conto della direttiva emanata in materia dal Ministro Zangrillo lo scorso 29.12.2023

[https://funzionepubblica.gov.it/media/uxbby21j/direttiva\\_lavoro\\_agile.pdf](https://funzionepubblica.gov.it/media/uxbby21j/direttiva_lavoro_agile.pdf)

In particolare la citata Direttiva specifica che il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa, ponendo l’attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute.

La direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, “anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”.

Nell’ambito dell’organizzazione del Comune di Azeglio sarà dunque responsabilità di ciascun incaricato di Elevata Qualificazione e/o del Segretario Comunale, individuare, nel caso vi siano dipendenti che facciano richiesta di lavorare in modalità "agile", le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali.

#### SERVIZI “SMARTIZZABILI” E GESTIBILI DA REMOTO

Sono da considerarsi remotizzabili e/o da svolgere in modalità agile, tutte le attività aventi le seguenti caratteristiche:

- possibilità di delocalizzazione: le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di svolgere la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell’attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa: le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell’ufficio ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l’esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il lavoro da remoto o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

#### SOGGETTI CHE HANNO LA PRECEDENZA NELL’ACCESSO AL LAVORO AGILE/DA REMOTO

Potranno accedere al lavoro agile e da remoto in maniera limitata tutti i dipendenti del Comune a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;

- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica auto certificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento da remoto.