

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione	Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione
<p><i>1. Omissis</i></p> <p>2. Possono essere idonei al telelavoro o al lavoro agile i dipendenti di ruolo a tempo pieno dell'Autorità, che abbiano maturato almeno due anni di immissione in ruolo. Il telelavoro resta precluso ai dirigenti.</p> <p>3. I dipendenti di cui al comma 2, primo periodo, possono avvalersi degli istituti di cui al presente disciplinare nel limite di 12 posizioni di telelavoro e di 34 posizioni di lavoro agile.</p> <p>4. Qualora le domande di telelavoro risultassero inferiori al numero di posizioni messe a disposizione, potranno essere correlativamente aumentate le posizioni di lavoro agile.</p>	<p><i>1. Omissis</i></p> <p>2. Possono essere idonei al telelavoro o al lavoro agile tutti i dipendenti di ruolo a tempo pieno dell'Autorità, che abbiano maturato almeno due anni di immissione in ruolo ad esclusione del personale in prova. Il telelavoro resta precluso ai dirigenti.</p> <p>3. I dipendenti di cui al comma 2, primo periodo, possono avvalersi degli istituti di cui al presente disciplinare nel limite di 12 posizioni di telelavoro e di 34 posizioni di lavoro agile. Tutti i dipendenti possono accedere al lavoro agile nei limiti di cui all'articolo 4 e con le modalità di cui al presente regolamento.</p> <p>4. Abrogato</p>

Art. 2 - Disciplina generale	Art. 2 - Disciplina generale
<p>1. <i>Omissis</i></p> <p>2. <i>Omissis</i></p> <p>3. <i>Omissis</i></p> <p>4. <i>Omissis</i></p> <p>5. <i>Omissis</i></p> <p>6. <i>Omissis</i></p> <p>7. <i>Omissis</i></p> <p>8. <i>Omissis</i></p> <p>9. Durante l'orario di lavoro il dipendente in telelavoro o in lavoro agile è comunque disponibile per la comunicazione con gli uffici attraverso contatto telefonico, mediante il cellulare aziendale sul quale saranno deviate le chiamate ricevute al suo numero fisso aziendale. Il dipendente si rende inoltre disponibile alla partecipazione a <i>video call</i> attraverso la propria postazione di lavoro dotata di Skype for business e di webcam/microfono.</p> <p>10. <i>Omissis</i></p> <p>11. <i>Omissis</i></p> <p>12. <i>Omissis</i></p> <p>13. <i>Omissis</i></p> <p>14. <i>Omissis</i></p> <p>15. <i>Omissis</i></p> <p>16. <i>Omissis</i></p> <p>17. <i>Omissis</i></p>	<p>1. <i>Omissis</i></p> <p>2. <i>Omissis</i></p> <p>3. <i>Omissis</i></p> <p>4. <i>Omissis</i></p> <p>5. <i>Omissis</i></p> <p>6. <i>Omissis</i></p> <p>7. <i>Omissis</i></p> <p>8. <i>Omissis</i></p> <p>9. Durante l'orario di lavoro il dipendente in telelavoro o in lavoro agile è comunque disponibile per la comunicazione con gli uffici attraverso contatto telefonico, mediante il cellulare aziendale sul quale saranno deviate le chiamate ricevute al suo numero fisso aziendale. Il dipendente si rende inoltre disponibile alla partecipazione a <i>video call</i> attraverso la propria postazione di lavoro dotata di Skype for business Microsoft Teams o altro sistema di videoconferenza e di webcam/microfono.</p> <p>10. <i>Omissis</i></p> <p>11. <i>Omissis</i></p> <p>12. <i>Omissis</i></p> <p>13. <i>Omissis</i></p> <p>14. <i>Omissis</i>.</p> <p>15. <i>Omissis</i></p> <p>16. <i>Omissis</i></p> <p>17. <i>Omissis</i></p> <p>17-bis. Il personale con qualifica di funzionario e di operativo, nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in presenza nella sede di lavoro di assegnazione, utilizza la postazione preventivamente assegnata, anche in una logica di possibile condivisione delle postazioni di lavoro, in base a modelli logistico organizzativi più efficienti.</p>

<p>Art. 4 - Disciplina specifica del lavoro agile</p> <p>1. <i>Omissis</i>.</p> <p>2. La prestazione del dipendente in lavoro agile può essere svolta al massimo per due giornate a settimana, con le seguenti modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. per numero 22 posizioni per non oltre 40 giornate lavorative all'anno; b. per numero 12 posizioni per non oltre 20 giornate lavorative all'anno. <p>3. <i>Omissis</i></p> <p>4. <i>Omissis</i></p> <p>5. <i>Omissis</i></p> <p>6. <i>Omissis</i></p> <p>7. In caso di richieste da parte di soggetti idonei pervenute in numero superiore al numero delle posizioni in lavoro agile previste, all'articolo 1, comma 3, è riconosciuta priorità alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.</p> <p>8. In caso di ulteriori richieste da parte di soggetti idonei pervenute in numero superiore al numero delle posizioni in lavoro agile previste all'articolo 1, comma 3, saranno utilizzati i seguenti criteri:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate dal riconoscimento di un'invalidità civile non inferiore al 46 %, tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> • dal 46% al 66%: 7 punti; • dal 67% al 74%: 10 punti; • dal 75% al 99%: 15 punti; • 100%: 20 punti. <p>Qualora la situazione di disabilità insorga successivamente all'entrata in vigore del presente disciplinare, il dipendente a cui è stata certificata la disabilità può accedere all'istituto anche qualora la posizione non risulti disponibile. Nelle more del riconoscimento da parte della commissione medica preposta, è facoltà dell'Amministrazione consentire che il dipendente acceda all'istituto sulla base del certificato rilasciato dal medico curante che attesti la presenza di patologie elencate nel Decreto Ministeriale 2 agosto 2007 o di una patologia oncologica in atto.</p> <ol style="list-style-type: none"> b) Esigenze di cura nei confronti di familiari, che danno diritto a richiedere il congedo di cui all'art. 42, comma 5, d.lgs. 151/2001: 15 punti. 	<p>Art. 4 - Disciplina specifica del lavoro agile</p> <p>1. <i>Omissis</i></p> <p>2. La prestazione del dipendente in lavoro agile può essere svolta per non oltre 96 giornate lavorative all'anno che possono essere fruito per non più di 10 giornate lavorative al mese, anche consecutive.</p> <p>3. <i>Omissis</i></p> <p>4. <i>Omissis</i></p> <p>5. <i>Omissis</i></p> <p>6. <i>Omissis</i></p> <p>7. Abrogato</p> <p>8. Abrogato</p>
---	--

<p>Ai fini dell'applicazione del presente criterio, il convivente di fatto, risultante tale ai sensi della legge 76/2016, articolo 1, comma 36, è equiparato al coniuge.</p> <p>c) Esigenze di cura di figli: fino al compimento di 6 anni: 6 punti; fino al compimento di 12 anni: 4 punti; fino al compimento di 16 anni: 2 punti.</p> <p>In presenza di più figli, il punteggio massimo attribuibile è di 12 punti.</p> <p>d) Distanza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro di assegnazione: fino a 30 km: 0 punti; da 30 a 100 km: 2 punti; da 101 a 200 km: 4 punti; oltre 200 km: 6 punti.</p> <p>In presenza di coniuge, convivente di fatto o figli conviventi oltre i 16 anni, residenti oltre 30 km dalla sede di lavoro, viene attribuito il punteggio aggiuntivo di 1 punto.</p> <p>e) Età anagrafica uguale o superiore a 50 anni compiuti: 4 punti.</p> <p>9. I criteri sono cumulabili tra loro. A parità di punteggio viene attribuita precedenza nel seguente ordine:</p> <ul style="list-style-type: none">- al dipendente che non ha avuto accesso al lavoro agile nell'ultimo biennio;- al dipendente con maggiore anzianità di servizio nei ruoli dell'Autorità.	<p>9. Abrogato</p>
--	---------------------------