

MODIFICHE AL REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p>Articolo 2 Disciplina generale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il telelavoro e il lavoro agile rappresentano modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che prevedono lo svolgimento della prestazione stessa, per determinati giorni lavorativi, in luogo diverso dalla sede di lavoro del dipendente che lo abbia richiesto. 2. A partire dal 2018, nel quadro degli obiettivi e delle risorse definite dall’Autorità, il telelavoro e il lavoro agile possono essere attivati, ove richiesto da uno o più dipendenti, nei limiti di cui all'articolo 1, commi 2 e 3 del presente regolamento. 3. L’Autorità assume, nei confronti del dipendente in telelavoro o che svolga lavoro in modalità agile, gli obblighi in materia di tutela dei dati trattati e della privacy del dipendente. 4. Al dipendente in telelavoro o in lavoro agile si applica la disciplina vigente prevista per la generalità dei lavoratori dell’Autorità, anche per quanto concerne il trattamento economico. 5. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro o con modalità di lavoro agile, non spetta il buono pasto e non sono configurabili prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro. <p>Commi da 6 a 17-bis Omissis</p>	<p>Articolo 2 Disciplina generale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Identico</i> 2. <i>Identico</i> 3. <i>Identico</i> 4. <i>Identico</i> 5. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro o con modalità di lavoro agile, non spetta il buono pasto e non sono configurabili prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro. <p>Commi da 6 a 17-bis Omissis – Identico.</p>

MODIFICHE AL REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p>Articolo 3 – Disciplina specifica del telelavoro</p> <p>4-bis. Il dipendente, anche se in prova o di area dirigenziale, che sia portatore di handicap ex L. 104/1992, ovvero che sia interessato da situazioni di disabilità psico-fisiche, certificate dal riconoscimento di un’invalidità civile non inferiore al 46%, ovvero che abbia 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, è sempre ammesso, a domanda, al telelavoro. Analoga ammissione è garantita al dipendente affetto da patologia oncologica in atto o per l’intera durata dell’esenzione 048 per detta patologia. In tali casi l’Ufficio Risorse umane e affari generali autorizza tempestivamente il dipendente ad usufruire del telelavoro, tenendo conto dei tempi tecnici strettamente necessari.</p> <p>4-ter. Il personale di cui al comma 4-bis non è tenuto ad effettuare i rientri presso la sede di assegnazione previsti dal comma 1 del presente articolo.</p>	<p>Articolo 3 – Disciplina specifica del telelavoro</p> <p>4-bis. Il dipendente, anche se in prova o di area dirigenziale, che sia portatore di handicap ex L. 104/1992, ovvero che sia interessato da situazioni di disabilità psico-fisiche, certificate dal riconoscimento di un’invalidità civile non inferiore al 46%, ovvero che abbia 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, è sempre ammesso, a domanda, al telelavoro. Analoga ammissione è garantita al dipendente affetto da patologia oncologica in atto o per l’intera durata dell’esenzione 048 per detta patologia. In tali casi l’Ufficio Risorse umane e affari generali autorizza tempestivamente il dipendente ad usufruire del telelavoro, tenendo conto dei tempi tecnici strettamente necessari.</p> <p>4-ter. Il personale di cui al comma 4-bis non è tenuto ad effettuare i rientri presso la sede di assegnazione previsti dal comma 1 del presente articolo.</p>

MODIFICHE AL REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p>Articolo 4 Disciplina specifica del lavoro agile</p> <p>1. Il lavoro agile rappresenta una modalità di esigere la prestazione lavorativa da parte dell’Autorità che ne prevede lo svolgimento, secondo tempistiche prestabilite, in luogo diverso dalla sede di lavoro del dipendente che abbia manifestato la propria disponibilità al riguardo. Detta modalità è vincolata allo svolgimento di attività lavorative organizzate per fasi, cicli e obiettivi nel presupposto di conseguire un incremento di produttività a beneficio della stessa Autorità.</p> <p>2. La prestazione del dipendente in lavoro agile può essere svolta per non oltre 116 giornate lavorative all’anno che possono essere fruite per non più di 11 giornate lavorative al mese, anche consecutive. Al personale in prova, durante detto periodo, è concesso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per non oltre 12 giornate lavorative complessive.</p> <p>2-bis. Per giustificati motivi personali o familiari, è possibile richiedere all’Ufficio RUA, previo assenso del proprio responsabile, autorizzazione a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, in deroga al limite mensile di cui al comma 2, fermo restando il limite annuale</p> <p>2-ter. In caso di inaccessibilità dei locali della sede di assegnazione, anche dovuta a chiusura in occasione di periodi a ridosso di festività, il dipendente è autorizzato a svolgere la propria prestazione in modalità agile senza che ciò gravi ai fini del computo di cui al precedente comma 2.</p> <p>2-quater. Al personale facente parte di un nucleo monoparentale con uno o più figli di età inferiore a 16 anni, è consentita la fruizione del lavoro agile senza alcuna limitazione mensile o annuale.</p> <p>2-quinquies- Non presente</p>	<p>Articolo 4 Disciplina specifica del lavoro agile</p> <p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. <i>Identico.</i></p> <p>2-bis. <i>Identico.</i></p> <p>2-ter. <i>Identico.</i></p> <p>2-quater. Al personale, anche in prova o di area dirigenziale, facente parte di un nucleo monoparentale con uno più figli di età inferiore a 16 anni, ovvero che sia portatore di handicap grave ai sensi della L. 104/1992 ovvero sia interessato da situazioni di disabilità psico-fisiche, certificate dal riconoscimento di un’invalidità civile non inferiore al 46%, ovvero che abbia 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, è ammesso, a domanda, alla fruizione del lavoro agile senza alcuna limitazione mensile o annuale. Analoga ammissione è garantita al dipendente affetto da patologia oncologica in atto o per l’intera durata dell’esonero 048 per detta patologia. In tali casi l’Ufficio Risorse umane e affari generali autorizza tempestivamente il dipendente ad usufruire del lavoro agile straordinario, tenendo conto dei tempi tecnici strettamente necessari.</p> <p>2-quinquies. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta oltre che a giornata intera, anche a metà giornata, per max nr. 4 mezza giornate al mese. Nel caso di fruizione del lavoro agile a mezza giornata, non sono applicati vincoli all’orario di ingresso in sede di cui all’art.2, c. 2-bis, del Regolamento di disciplina dell’orario di lavoro e del servizio sostitutivo mensa; qualora la prestazione in</p>

MODIFICHE AL REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p><i>2-sexies. Non Presente</i></p>	<p>presenza sia inferiore alla metà dell'orario teorico giornaliero, verrà conteggiata con flessibilità negativa. La prestazione in presenza che eccede la metà dell'orario teorico giornaliero non verrà considerata.</p> <p>2- sexies. Al dipendente padre, anche se in prova o di area dirigenziale, è consentita la fruizione del lavoro agile senza alcuna limitazione mensile o annuale nei 5 mesi successivi alla nascita di un figlio.</p>