



PROVINCIA
DI AREZZO

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

Determinazione Dirigenziale

n. **1906** del **01/10/2026**

Settore Amministrativo

Servizio Trasporto pubblico – Autoparco – Patrimonio

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE A SVOLGERE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE DAL GIORNO 1 OTTOBRE 2026 AL GIORNO 31 DICEMBRE 2026.

Allegati: Si (1)

Riscontro di bilancio: No

Atto soggetto a pubblicazione: Si

Servizi Interessati:
Segretario Generale
Servizio Affari del Personale
Servizio Advocatura
Servizio Staff Presidente
Servizio Trasp. Autop. Patr.

Classifica/Fascicolo: 03.C6.00 - 000000000009



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

Determinazione Dirigenziale

n. 1906 del 01/10/2026

IL DIRIGENTE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

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 n. 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 la 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;



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

Determinazione Dirigenziale

n. 1906 del 01/10/2026

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;

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 ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

CONSTATATO 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;

CONSTATATO 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, ed alla periodica certificazione delle relative competenze;

CONSTATATO 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 ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed 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



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Determinazione Dirigenziale

n. 1906 del 01/10/2026

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 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 ed 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;



PROVINCIA
DI AREZZO

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

Determinazione Dirigenziale

n. **1906** del **01/10/2026**

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;

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 - è disponibile dal 1° settembre 2022 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 ad 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



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Determinazione Dirigenziale

n. 1906 del 01/10/2026

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, rientrano anche i 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, purché siano garantiti adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche Amministrazioni;

CONSIDERATO che, da ultimo, con Decreto del Presidente della Provincia n. 52 del 18 maggio 2026, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che, alla Sezione 3, Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione 3.2., disciplina la Organizzazione del Lavoro Agile, facendo riferimento agli Allegati G3 e G4 dal titolo, rispettivamente, Organizzazione Lavoro Agile, Criteri Generali Lavoro Agile;

CONSIDERATO che, a seguito delle richieste presentate, è stato verificato il rispetto dei requisiti e delle condizioni stabilite in tale nuova disciplina con riferimento alle Dipendenti, di cui all'Elenco - Allegato "A" al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, assegnate al Settore Amministrativo, che vengono autorizzate a nuovi progetti di lavoro agile, dal giorno 1 ottobre 2026 al giorno 31 dicembre 2026, 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;



PROVINCIA
DI AREZZO

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

Determinazione Dirigenziale

n. **1906** del **01/10/2026**

RITENUTA la propria competenza, ai sensi del Decreto del Presidente della Provincia n. 3 del 14 febbraio 2025;

D E T E R M I N A

1. Di autorizzare le Dipendenti, di cui all'Elenco - Allegato "A" al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, assegnate al Settore Amministrativo, a nuovi progetti di lavoro agile, dal giorno 1 ottobre 2026 al giorno 31 dicembre 2026, mediante la stipula di apposito Accordo individuale;
2. Di disporre la pubblicazione del presente atto ma non dell'allegato per ragioni di tutela e riservatezza dei dati personali;
3. Di trasmettere la presente determinazione al Segretario Generale ed al Servizio Affari del Personale per gli adempimenti di competenza.

Il Dirigente
Dott. Patrizio Lucci

ALLEGATI - **Allegato A_Elenco_Personale_Autorizzato_Lavoro_Agile_Ottobre_Dicembre_2026.pdf**
(impronta: 47F4094BB84AC7B2580C40C69F6EEE30AA8CF09437B5A3E2B2DE57E0EC4A3899)