



**UNIONE MONTANA “COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA”  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

**AVVISO PER LA MANIFESTAZIONE DI INTERESSE  
ACCESSO AL LAVORO AGILE**

**(assegnazione 2° giorno aggiuntivo settimanale anno 2026)**

Ricordato che:

- per lavoro agile, ai sensi dell'art. 18 della L. n. 81/2017, si intende: “una 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”;
- tale modalità è stata espressamente prevista dal CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019/2022 quale forma di lavoro a distanza (Titolo VI – Capo I – art. 63 ss), al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici favorendo l'innovazione organizzativa dando maggior rilievo a produttività e raggiungimento di risultati, senza però che venga arrecato pregiudizio all'utenza per la fruizione del servizio; promuovendo al contempo l'adozione di stili di vita sostenibili rideterminando l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Dato atto che in data 02.10.2023 è stata siglata la pre-intesa del Contratto decentrato integrativo per il triennio 2023/2025 all'interno della quale è stata prevista una sezione di confronto specificatamente al lavoro agile;

Vista la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana “Comuni Olimpici Via Lattea” n. 48 del 11.10.2023 con la quale, tra l'altro, è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile;

Vista la determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona n. 281 del 23.10.2023 con la quale è stato approvato specifico avviso in esecuzione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile unitamente al modello di richiesta e all'accordo individuale per dare avvio all'attivazione del lavoro agile per il personale dipendente;

Ricordato che il regolamento per la disciplina del lavoro agile, tra l'altro, dispone che:

- qualora alla scadenza del 31 dicembre di ogni anno, permangano i requisiti di accesso da parte del dipendente, l'accordo per il lavoro agile che prevede l'assegnazione di una sola giornata settimanale si intenderà automaticamente rinnovato per un periodo di volta in volta non superiore alla durata iniziale dell'accordo e fino a nuovo atto che disciplini in senso differente;
- la graduatoria per la concessione dell'eventuale secondo giorno aggiuntivo avrà validità fino al 31 dicembre di ogni anno;

Evidenziato che la vigente assegnazione del secondo giorno di lavoro agile giungerà a scadenza in data 31.12.2025;

Dato atto pertanto che occorre predisporre nuovo specifico avviso per l'assegnazione del secondo giorno aggiuntivo di lavoro agile a valere dal 01.01.2026 al 31.12.2026 (fino al raggiungimento del 35% degli aventi diritto in base a specifici requisiti);

Ricordato che i requisiti per accedere all'assegnazione del secondo giorno sono dettagliatamente indicati all'art. 7 del vigente Regolamento per la disciplina del lavoro agile;

Dato atto che, alla scadenza del ricevimento delle domande verrà stilata apposita graduatoria di assegnazione del secondo giorno aggiuntivo di lavoro agile;

Tutto quanto sopra, si

### **RENDE NOTO CHE**

tenendo conto delle possibili attività da rendere in lavoro agile, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" conferma il proseguimento del lavoro agile come possibile modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, ai sensi della Legge 81/2017, del CCNL 16.11.2022 e del Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

**Vista la scadenza al 31.12.2025 delle assegnazioni del secondo giorno aggiuntivo di lavoro agile e stante la necessità di procedere a nuova attribuzione per il periodo dal 01.01.2026 al 31.12.2026 si comunica che il personale interessato alla seconda giornata di lavoro agile potrà compilare, entro e non oltre il 06 novembre 2025, l'allegato A) "Modello di richiesta per l'accesso al lavoro agile" inviandolo all'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona (tramite protocollo interno da inserire sull'Ente Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea").**

Dato atto che per le categorie di lavoratori di cui all'art. 7 del regolamento per la disciplina del lavoro agile e nel limite del 35% dei lavoratori che possono usufruire del lavoro agile, è possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di due giorni alla settimana.

Si riporta quanto previsto dal sopra citato art. 7:

"1. ....qualora si rendesse necessario predisporre una programmazione per la concessione del lavoro agile, assumono carattere prioritario le richieste formulate dalle seguenti categorie di lavoratori, così come espressamente previsto dall'art. 18, comma 3 bis, della legge n. 81/2017 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), n. 1), d.lgs. 30 n. 105/2022):

a) dipendenti con figli fino a 12 anni di età e, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n. 104/92;

b) dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/92;

c) dipendenti caregiver, ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017.

2. Oltre le suddette priorità, l'amministrazione individua ulteriori criteri di priorità che tengono conto:

a) delle condizioni di salute del dipendente (es. lavoratrice in stato di gravidanza, altro...);

b) distanza tra domicilio abituale e sede abituale di lavoro superiore a 35 km

c) delle esigenze di cura di figli minori di 14 anni".

Nel caso le richieste per ottenere un secondo giorno settimanale fossero superiori alla percentuale fissata dall'Ente (35% dei lavoratori che possono usufruire del lavoro agile), verrà stilata una graduatoria tenendo conto degli specifici requisiti nell'ordine di cui sopra. La graduatoria per la concessione dell'eventuale secondo giorno aggiuntivo avrà validità fino al 31 dicembre di ogni anno.

Si precisa che, se durante il periodo di assegnazione della seconda giornata settimanale di lavoro agile, vengano meno i requisiti che hanno determinato il diritto, il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente la variazione all'Ufficio Personale perdendone il diritto (eventuali giorni usufruiti in assenza del requisito saranno decurtati dai giorni/annui). Si precisa inoltre che in corso d'anno non saranno apportate modifiche alla graduatoria ed eventuali nuovi aventi diritto saranno oggetto di valutazione a valere per l'annualità successiva.

Qualora le giornate lavorative siano più di una all'interno della stessa settimana, non potranno essere giornate consecutive.

Per completezza si riportano alcune regole generali relative all'utilizzo del lavoro agile:

Previo condivisione con il proprio Responsabile di Area, l'individuazione della/e giornata/e in lavoro agile avviene su base annuale e le stesse dovranno essere mantenute tali, salvo casi eccezionali pianificati di volta in volta con il Responsabile del servizio.

***I giorni di lavoro agile, per qualsiasi motivo non prestati (ad eccezione dell'esigenza di servizio che dovrà essere espressamente determinata dal Responsabile di Area) non possono essere recuperati.***

Non è obbligatorio utilizzare integralmente il numero di giornate di lavoro agile.

Stante la natura del lavoro agile, la prestazione lavorativa in tale modalità può essere svolta esclusivamente in giornate intere e non per frazioni orarie, ad eccezione del caso in cui il lavoratore venga richiamato in sede con urgenza durante la giornata da rendere in modalità agile.

***L'orario giornaliero della giornata nella quale viene reso il lavoro agile NON potrà mai essere superiore all'orario standard stabilito dall'Ente, fissato in 8 ore e 40 minuti.***

Il dipendente dovrà inserire preventivamente la richiesta per le singole giornate sull'applicativo web di prenotazione delle assenze (Mercurio) così da poter conteggiare le giornate usufruite nel rispetto del limite massimo.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e, pertanto le indennità relative a turno, disagio e altre indennità giornaliere legate alla modalità di svolgimento della prestazione in presenza non sono riconosciute.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica e, comunque, in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

Nelle giornate di lavoro agile non spetta l'erogazione del buono pasto e non verranno riconosciuti rimborsi spese di alcun genere.

Come previsto dall'art. 12 del vigente regolamento per la disciplina del lavoro agile devono essere previste le fasce di contattabilità e inoperabilità (disconnessione).

La fascia di contattabilità viene stabilita nei seguenti termini:

1. se l'orario giornaliero è di cinque ore (dalle ore 08.00 alle ore 13.00) la fascia di contattabilità è stabilita tra le ore 09.00 e le ore 13.00;
2. se l'orario giornaliero è di otto ore e quaranta minuti (dalle ore 08.00 alle ore 13.00 e dalle ore 13.30/13.45 alle ore 17.10/17.25) la fascia di contattabilità è stabilita tra le ore 09.00 e le 11.00 e tra le 14.30 e le 16.30.

Durante tale fascia il lavoratore può essere contattato telefonicamente o via mail e deve rendersi prontamente reperibile.

La fascia di inoperabilità (disconnessione) ricomprende un periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto ed il periodo di lavoro notturno tra le ore 22.00 e le ore 06.00 del giorno successivo.

Ove ne ricorrano i relativi presupposti, nelle fasce di contattabilità il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 del CCNL 16.11.2022 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.

Durante l'attività svolta in lavoro agile il lavoratore è tenuto al conseguimento degli obiettivi assegnati. Egli è impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte (la rendicontazione delle attività svolte dovrà essere giornaliera o con altra cadenza concordata con il proprio Responsabile e dovrà essere inviata al Responsabile di riferimento/Segretario dell'Unione e all'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona).

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio. Il presente avviso costituisce *lex specialis* e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute. Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679 i dati contenuti nelle domande saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia.

Il conferimento dei dati da parte dell'interessato è facoltativo. Tuttavia, il mancato rilascio degli stessi, comporterà l'impossibilità per l'interessato di partecipare alla procedura selettiva.

Il trattamento dei dati potrà essere eseguito attraverso supporti elettronici e cartacei ad opera di soggetti dipendenti dell'Ente. I dati sono conservati, per il tempo strettamente necessario, in archivi cartacei ed elettronici con piena assicurazione delle misure di sicurezza applicate allo stato dell'arte in linea con l'articolo 32 del Regolamento UE 2016/679.

Il Titolare del trattamento è l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" con sede in Cesana Torinese (TO), Piazza Vittorio Amedeo, 1. L'elenco aggiornato dei responsabili e degli incaricati al trattamento è custodito presso la sede legale del Titolare del trattamento.

Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso si rimanda alle norme generali, al CCNL 16.11.2022 ed al vigente Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 della Legge 07.08.1990, n. 241, si informa che il Responsabile del procedimento relativo alla selezione in oggetto è la Sig.a Irma Mallen – Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona.

Per chiarimenti ed informazioni gli interessati potranno rivolgersi all'Ufficio Personale (telefono 0122/89.114 interno 8 oppure [ufficio.personale@unionevialattea.to.it](mailto:ufficio.personale@unionevialattea.to.it))

Cesana Torinese, 20 ottobre 2025



**IL RESPONSABILE  
DELL'AREA RISORSE UMANE  
E SERVIZI ALLA PERSONA  
Irma MALLEN**