



ACCORDO INDIVIDUALE PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' DI LAVORO AGILE

Il Comune di Genova, di seguito denominato "Ente", con sede legale in Via Garibaldi 9, rappresentato da (Nome e Cognome), in qualità di Responsabile della Struttura (Denominazione), di seguito denominato "datore di lavoro";¹

e

Il/La signor/a , Codice Fiscale , nato/a a il , residente in _____ all'indirizzo anagrafico , dipendente del comune di Genova dal / / , con rapporto di lavoro a Tempo _____, a Tempo _____ al _____ nella categoria/posizione economica _____, profilo professionale _____, (matricola _____), posizione assicurativa INAIL _____, attualmente in forza presso la Struttura _____ e di seguito denominato per brevità "dipendente",²

Datore di lavoro e dipendente insieme di seguito chiamate "le parti"

Premesso che:

- L'Ente ha adottato il Regolamento sul Lavoro Agile, di seguito denominato "Regolamento", per disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile;
- Il dipendente, identificato tramite sistema di autenticazione personale in forma elettronica, con l'inoltro della richiesta telematica di lavoro agile ha manifestato la volontà di svolgere parte della propria attività lavorativa in modalità agile;
- Le parti condividono l'opportunità di adottare modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, senza precisi vincoli di luogo e orario, al fine di migliorare la conciliazione tra vita privata e professionale, l'efficienza dell'azione amministrativa e contribuire al perseguimento di interessi collettivi quali il decongestionamento della viabilità, la riduzione dell'inquinamento, la diffusione degli strumenti evoluti di comunicazione;

Si conviene e si stipula quanto segue:

Articolo 1 OGGETTO DELL'ACCORDO

Il presente Accordo ha per oggetto la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa del dipendente in modalità lavoro agile, con l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici idonei, nel rispetto dei principi di autonomia, responsabilità e fiducia stabiliti nel Regolamento del Lavoro agile, d'ora in poi anche solo Regolamento, e nel C.C.N.L. in vigore.

L'Accordo deve intendersi a tutti gli effetti come integrazione temporanea della modalità di svolgimento del rapporto di lavoro in essere con l'Ente.

La prestazione resa in lavoro agile fa riferimento, come la prestazione in presenza, agli obiettivi definiti nei documenti programmatici dell'Ente ed è coordinata dai superiori gerarchici i quali sono tenuti a condividere, alla stregua di quanto deve accadere per il lavoro in presenza, traguardi

¹ Dati generati automaticamente dal sistema

² Sezione anagrafica generata automaticamente dal sistema



intermedi, attività e compiti specifici. Si applicano le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente.

Il dipendente accetta, senza riserva alcuna, le condizioni previste nel presente Accordo.

Articolo 2

DURATA E RINNOVO DELL'ACCORDO

Il presente Accordo ha durata di 24 mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione ed è rinnovabile per iscritto dalle parti.

In caso di mancato rinnovo verrà ripristinata l'originaria modalità della prestazione di lavoro nei locali dell'Ente senza necessità di alcuna comunicazione preventiva.

L'attivazione della modalità di lavoro agile, in conseguenza del presente accordo individuale, verrà comunicata in via telematica al Portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nei termini e secondo le disposizioni di legge.

Articolo 3

SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa sarà eseguita presso un luogo idoneo, scelto dal dipendente compatibilmente con le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, come dettagliato all'Art. 16 del Regolamento.

La programmazione delle giornate lavorate in modalità agile è precisata nel Piano di Lavoro annuale allegato al presente Accordo, che dovrà esser redatto tenuto conto della programmazione dell'attività lavorativa della struttura organizzativa. Eventuali modifiche del Piano dovranno essere concordate tra le parti in ragione delle esigenze personali e/o organizzative, su richiesta del dipendente o del Dirigente rispetto al numero massimo di giornate autorizzate e/o alla loro distribuzione. Il nuovo Piano dovrà essere conservato dal dipendente e posto agli atti dell'ufficio dal Dirigente.

I Piani possono contemplare fino ad un massimo di 96 giornate lavorative annue.

L'attività in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata a discrezione del dipendente, tenendo, comunque, conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza e segnatamente dell'esigenza di garantire le necessarie fasi di collaborazione.

Il dipendente è tenuto a garantire la contattabilità, tramite e-mail, telefono e/o altri opportuni strumenti di telecomunicazione, nelle fasce orarie comprese tra le 09:30 e le 12:30 nonché le 16:00 e le 17:30, fatte salve fasce di contattabilità più ampie concordate nel Piano di lavoro annuale.

Nelle fasce di cui sopra, il dipendente potrà essere contattato all'indirizzo e-mail istituzionale e al/ai numero/i di telefono, indicato/i nel Piano di lavoro annuale, sia questo dell'Ente o di proprietà/in disponibilità al dipendente e che il medesimo dichiara poter esser a tal fine utilizzato tenuto conto che l'Ente non dispone di strumenti tali da coprire il fabbisogno necessario a far fronte a tutte le richieste di lavoro agile.



Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto dovranno essere tempestivamente comunicati dal dipendente all'Ufficio dei sistemi informatici al fine di poter trovare possibile soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente dovrà concordare con il datore di lavoro le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, se inevitabile e richiesto, il rientro del lavoratore agile nella sede di lavoro.

Durante le giornate di lavoro agile, le ordinarie funzioni direttive e di controllo, naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato, sono espletate per via telematica e/o telefonica.

Nella giornata di lavoro agile il dipendente non potrà svolgere la prestazione anche in presenza, in una qualunque delle sedi lavorative dell'Ente, ma potrà svolgerla all'esterno, previa autorizzazione secondo la procedura vigente all'interno dell'Ente.

Nelle giornate in modalità agile non è, inoltre, possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e in condizioni di rischio.

Nelle fasi di lavoro agile, si riconosce un tempo di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle 20:00 alle 08:00 del mattino successivo.

Articolo 4

LAVORO DA REMOTO IN CASO DI CALAMITÀ METEO-CLIMATICHE E IDRO-GEOLOGICHE A CARATTERE ECCEZIONALE E SITUAZIONI A CARATTERE STRAORDINARIO

Il dipendente potrà svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile, anche oltre le 96 giornate, nelle seguenti ipotesi:

- nelle giornate in cui sia stato diramato un messaggio di Allerta Rossa da parte della Protezione Civile, su istanza del dipendente medesimo o su richiesta dell'Ente;
- durante eventi metereologici intensi (ad esempio in caso di allerta Arancione) o altri eventi con carattere di calamità naturale, laddove sia disposta la chiusura degli uffici presso cui il dipendente presta servizio;
- in caso di situazioni a carattere straordinario, qualificate come tali dal Comitato Tecnico sulla Mobilità Cittadina e sullo Smart Working del Comune di Genova, sulla base delle indicazioni rese dalla Direzione del Personale;
- per particolari e temporanee esigenze logistiche (quali ristrutturazioni degli immobili ad uso uffici, interventi di cablaggio, microclima non compatibile con lo svolgimento dell'attività lavorativa, traslochi), su disposizione diretta del datore di lavoro responsabile della struttura.

Le giornate di lavoro agile già autorizzate, coincidenti con le giornate di lavoro da remoto per calamità meteo-climatiche e idro-geologiche o per situazioni a carattere straordinario, non possono essere recuperate.



Articolo 5

LAVORO AGILE PER SITUAZIONI DI SALUTE PERSONALE

Il dipendente per situazioni di salute personali di carattere temporaneo che non pregiudicano lo svolgimento dell'attività lavorativa ma non ne consentono lo svolgimento in presenza può essere autorizzato a svolgere l'attività in lavoro agile anche oltre le 96 giornate.

Laddove le condizioni di salute siano tali da determinare l'assenza per un periodo massimo di 30 giorni, l'autorizzazione è rilasciata dal datore di lavoro. L'autorizzazione non è prorogabile.

In caso di situazioni debitamente comprovate, tali da determinarne l'assenza per un periodo massimo di 3 mesi, il dipendente dovrà, invece, sottoporsi a visita straordinaria del Medico competente (D. Lgs 81/2008).

Il Medico, sulla base della documentazione medica prodotta, potrà raccomandare lo svolgimento dell'attività in lavoro agile per un periodo non superiore i 3 mesi, decorrenti dalla data di emissione del giudizio.

Il datore di lavoro, a seguito del giudizio medico rilasciato, provvederà, in base alle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, a determinare il numero effettivo di giornate di lavoro agile autorizzate in deroga ai limiti temporali del Regolamento.

Le deroghe di cui al presente articolo non sono tra loro cumulabili.

Le giornate di lavoro agile già autorizzate, coincidenti con le giornate di lavoro agile per situazioni di salute, non possono essere recuperate.

Articolo 6

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

La resa della prestazione lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e regolamentari vigenti. Parimenti, rimane inalterato l'inquadramento del dipendente nell'attuale posizione economica e profilo professionale; con riferimento a quest'ultimo, permane in capo al dipendente l'obbligo di espletare le mansioni attinenti al suo profilo professionale, così come previsto dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Ai fini degli istituti di carriera e del computo dell'anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa in modalità agile viene integralmente considerato come servizio al pari di quello svolto in presenza.

Con riferimento alla fruibilità di titoli di assenza e, in generale, all'applicabilità degli istituti contrattuali al lavoro agile, si rimanda ai C.C.N.L. e a tutte le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, nonché a quelle eventualmente sopravvenute.



Restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D.Lgs.n.165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Il trattamento retributivo spettante, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori dell'Ente. Per quanto concerne il trattamento retributivo accessorio è limitato agli istituti il cui riconoscimento non è legato alla presenza in servizio.

Articolo 7 TUTELA ASSICURATIVA

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 nonché alla tutela contro gli infortuni sul lavoro 'in itinere' che possono occorrere 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 quando la scelta del luogo risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata:

- da esigenze connesse alla prestazione stessa;
- dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Nell'eventualità di un infortunio occorso durante la prestazione in modalità di lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

Articolo 8 RECESSO E RISOLUZIONE DELL'ACCORDO

Il recesso dall'accordo può essere esercitato su richiesta scritta del dipendente o su iniziativa del datore di lavoro, per il venir meno di una delle condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, stabilite dal Regolamento.

Il recesso dall'Accordo può essere esercitato con un preavviso di almeno 30 giorni da parte dell'Ente elevati a 90 per i lavoratori con disabilità, e di 10 giorni da parte del dipendente.

Il presente accordo è risolto di diritto in caso di mutamento delle condizioni relative al rapporto di lavoro quali, a titolo di esempio, il cambio di Area di appartenenza, del profilo professionale o il trasferimento ad altra Direzione.

Articolo 9 ATTUAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI TUTELA SANITARIA E SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

Le Parti danno atto che alla prestazione lavorativa in modalità agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n.81/08 s.i.m. (comprese le norme relative alla sorveglianza sanitaria) e della legge 22 maggio 2017, n. 81.



Il dipendente dichiara di essere stato preventivamente informato dal competente Servizio di Prevenzione e Protezione, circa le situazioni di rischio, anche in riferimento all'impiantistica elettrica (D.M. n.37 del 22.01.08 ex L. n. 46/90) e alle relative misure di tutela della salute e sicurezza adottate e da adottare nell'ambito dello svolgimento del lavoro agile, nei locali ed ambienti scelti dal dipendente come sede di tale attività lavorativa, affinché siano in linea con la normativa riguardante la sicurezza del lavoro, in merito alle caratteristiche degli ambienti ed alle corrette modalità di impiego delle attrezzature, impegnandosi ad utilizzarle conformemente alle istruzioni ricevute, adottando le necessarie misure di prevenzione e protezione.

Articolo 10

DOTAZIONE TECNOLOGICA

Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Ente esclusivamente per motivi inerenti all'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.

Il dipendente è personalmente responsabile della custodia, sicurezza e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvo eventi straordinari e imprevedibili, delle dotazioni fornite dall'Ente.

Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione, o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni caso, a carico del dipendente.

Articolo 11

PRIVACY, RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI

I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato dalla normativa sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio.

Le Parti danno, pertanto atto che, durante le operazioni di trattamento dei dati verrà garantito il rispetto della riservatezza e degli altri diritti riconosciuti dal Regolamento UE 679/2016– GDPR e dal D. Lgs. 196/03 e successive modifiche, nonché del modello organizzativo a tutela dei dati personali, di cui si è dotata l'Amministrazione comunale, le cui disposizioni individuano – in applicazione del GDPR- gli attori, i ruoli, e le responsabilità del sistema organizzativo preordinato a garantire la protezione dei dati personali.

Articolo 12

NORME DI RINVIO

Per quanto non specificamente disciplinato dal presente accordo trovano applicazione il Regolamento, i contenuti del contratto individuale di lavoro, nonché le norme in materia e i C.C.N.L.

Il Datore di Lavoro _____
(documento firmato digitalmente)

Il Dipendente _____



(identificato tramite sistema di autenticazione personale in forma elettronica).