



Città di Bresso

Sede Municipale Via Roma n. 25 - C.A.P. 20091 - Tel. 02/61455.1 - Fax 02/6100886Codice Fiscale e Partita I.V.A. 00935810150
Pec comune.bresso@legalmail.it

AII. A) - ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

Il giorno ____ (____) del mese di ____ dell'anno ____ tra il/la Dirigente/Responsabile di Struttura _____ e il/la Sig./Sig.ra, _____ nato/a il_a ____ C.F. _____
_____ (di seguito "il Dipendente");

Richiamati:

- il Regolamento sul Lavoro Agile – Sez. 3 PIAO _____" (di seguito "Regolamento ") approvato con atto n. _____;
- l'art. 19 della L. n. 81/2017 in materia di Accordo individuale relativo alle modalità di lavoro agile;

Premesso:

- che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile prevede la sottoscrizione di un accordo individuale tra l'Amministrazione (nella persona del Dirigente o di chi ne fa le veci come individuato nel Regolamento) ed il/la Dipendente;

si conviene e si stipula quanto segue

1 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Il/la Dipendente è autorizzato/a a svolgere la propria prestazione di lavoro in modalità agile per n. _____ giorni all'anno/al mese/alla settimana. La programmazione delle giornate lavorative in modalità agile deve essere concordata preventivamente con il/la dirigente/responsabile, tenuto conto delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza.
2. Tale programmazione può essere oggetto di modifiche, per esigenze di servizio, da parte del/della dirigente/ responsabile.
3. Laddove le giornate di lavoro agile programmate non vengano fruito per motivi riferibili al/alla lavoratore/lavoratrice (ad es. perché assente in

malattia/congedo/aspettativa...) le stesse non possono essere recuperate.

2 – Durata del presente accordo

1. Il presente accordo è a tempo determinato con effetto dal _____ e sino al _____.
2. Le parti possono recedere dal presente accordo secondo quanto previsto all'art 13 del regolamento.
3. Il Dirigente e/o il Resp. di Settore, con proprio atto, può disporre il rinnovo delle assegnazioni al lavoro agile; tale atto deve essere inserito nel fascicolo del dipendente; in tal caso il presente accordo individuale si intende tacitamente rinnovato alle medesime condizioni in essere se non disdettato, prima della scadenza, da una delle parti.

3 – Orario di lavoro

1. La prestazione lavorativa agile deve essere espletata nella fascia giornaliera dalle ore 8.00 e non oltre le ore 19.00 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o in quelle festive, fatte salve le esigenze particolari dell'Amministrazione Comunale.
2. Nell'ambito della fascia oraria 8,00 – 19.00 il/la Dipendente, ai sensi dell'art 9 deve essere obbligatoriamente contattabile dalle ore alle ore e dalle ore alle ore salvo motivi personali e/o familiari da comunicare preventivamente al/alla dirigente/responsabile (**Nota:** *Una diversa fascia di contattabilità può essere prevista in relazione alle specifiche esigenze di servizio della Struttura di appartenenza del/della dipendente*).
3. Durante tale fascia oraria, il/la Dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail, e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.
4. Il/la Dipendente è tenuto/a a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

4 – Luogo di lavoro e sicurezza

1. Nelle giornate di lavoro agile è responsabilità del/della dipendente individuare luoghi idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa che rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e che siano funzionali al diligente adempimento della prestazione ed al puntuale perseguimento dei risultati convenuti.
2. In particolare, la prestazione lavorativa deve essere resa in luoghi idonei all'uso abituale

di supporti informatici, che non mettano a rischio l'incolumità del/della Dipendente, né la riservatezza

delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e rispondano ai parametri di sicurezza indicati dall'Amministrazione.

3. In ogni caso il/i luogo/luoghi individuato/i dal/dalla Dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa deve/devono essere tale/i da garantire il rientro in sede, ove richiesto, entro il termine stabilito dal/dalla dirigente/responsabile, in relazione alle attività che devono essere svolte.
4. Il/la Dipendente è tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Amministrazione. A tal fine il/la Dipendente riceve apposita informativa quanto ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (All. A).

5 – Dotazione tecnologica

1. Al fine dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile al/alla Dipendente:

Viene fornita la seguente strumentazione:

.....

L'Amministrazione garantisce la conformità della strumentazione eventualmente fornita alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza. È a carico dell'Amministrazione la manutenzione della strumentazione e dei relativi software.

2. Il/la Dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

(oppure nel caso in cui la strumentazione sia quella del Dipendente)

1. Al fine di rendere possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il/la Dipendente dichiara di avere a disposizione: un personal computer (PC)
.....
2. il dipendente garantisce e si impegna, sotto la propria responsabilità ad usare la propria strumentazione secondo le modalità previste dal presente regolamento

6 – Potere direttivo, di controllo e disciplinare

1. Fermi restando gli obblighi contenuti nei vigenti codici disciplinari e di comportamento, il/la Dipendente è tenuto/a a svolgere la prestazione lavorativa con diligenza e nel rispetto delle disposizioni impartite dal/dalla proprio/a dirigente/responsabile.
2. L'inosservanza delle disposizioni del Regolamento in oggetto e del presente accordo può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva. Inoltre, l'Amministrazione può procedere con il recesso dal presente accordo secondo quanto previsto nell'art 13.
3. Il/la Dipendente si impegna a rendicontare, a consuntivo, al/alla dirigente/responsabile l'attività svolta in modalità agile ed i risultati raggiunti.
4. L'attività svolta in Smart working inoltre deve poter essere verificata e/o monitorata anche a distanza dal proprio/a dirigente/responsabile, pena la impossibilità alla stipula del presente accordo

7 – Disposizione di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia al Regolamento sulla gestione del Lavoro Agile del Comune di Bresso, approvato con deliberazione GC n..... del.... ed alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

Il/la Dirigente /Responsabile

Il/la Dipendente

Allegato A: Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. n. 81/2017.



Città di Bresso

Sede Municipale Via Roma n. 25 - C.A.P. 20091 - Tel. 02/61455.1 - Fax 02/6100886Codice Fiscale e Partita I.V.A. 00935810150
Pec comune.bresso@legalmail.it

All. B) - Lavoratori fragili: definizione ai sensi del DM 4 febbraio 2022

Con l'art. 9 c. 5 ter del DL n. 198/2022 (Decreto Milleproroghe) convertito in Legge n. 14/2023, il Legislatore ha previsto la proroga sino al 30 giugno 2023 della possibilità per i lavoratori fragili di svolgere in via ordinaria la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Si tratta di quei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità ovvero:

Pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria	-Trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
	-Trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
	-Attesa di trapianto di organo

	-Terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
	- Patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
	-Immunodeficienze primitive (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
	-Immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidea ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità' del sistema immunitario etc.);
	-Dialisi e insufficienza renale cronica grave;
	-Pregressa splenectomia;
	- Sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/μl o sulla base di giudizio clinico;
Pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche	- Cardiopatia ischemica
	- Fibrillazione atriale
	- Scompenso cardiaco;
	- Ictus
	- Diabete mellito
	- Bronco-pneumopatia ostruttiva cronica

	- Epatite cronica
	- Obesità

Resta confermata la previsione già introdotta in fase emergenziale, ovvero l'accesso al lavoro agile avviene anche mediante l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi vigenti.

Rispetto alla disciplina in vigore fino al 31 dicembre 2022, non viene più prevista la possibilità di svolgere, in alternativa, specifiche attività di formazione professionale anche da remoto in caso di impossibilità di svolgimento del lavoro in modalità agile.



Città di Bresso

Sede Municipale Via Roma n. 25 - C.A.P. 20091 - Tel. 02/61455.1 - Fax 02/6100886Codice Fiscale e Partita I.V.A. 00935810150
Pec comune.bresso@legalmail.it

All. C) - Rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti, efficacia ed efficienza amministrativa, qualità dei servizi

Il lavoro agile, come già accennato, è però uno strumento che mira all'incremento della produttività (intesa anche come maggiore qualità dei servizi).E' quindi necessario selezionare anche appositi indicatori atti a misurare la performance nelle sue diverse dimensioni (in presenza e in modalità agile).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa, approvato con delibera G.C. n. 33 del 03.06.2021 e delibera n. 94 del 10.06.2022 prevede che a tutti i dipendenti siano assegnati obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, i quali, a loro volta, sono associati agli operativi del DUP, e, risalendo i gradi dello schema a cascata, agli obiettivi e agli indirizzi strategici.

Pertanto, l'attuazione del lavoro agile non si configura come un'attività a sé stante, ma una modalità per raggiungere obiettivi illustrati ed assegnati nel PEG, secondo un modello gerarchico che parte dal livello strategico ed è declinato fino agli obiettivi esecutivi.

In questo contesto è opportuno che la pianificazione degli obiettivi sia correlata, là dove possibile, alla misurazione agli indicatori relativi al lavoro agile, insieme agli indicatori più generali sull'organizzazione dell'Ente.

In particolare, per gli smart workers occorrerà:

prevedere orizzonti temporali differenziati (obiettivi settimanali mensili, bimestrali, semestrali, ecc.)

specificare il grado di "engagement" inteso come contributo e responsabilizzazione del lavoratore: sarà necessario cioè declinare obiettivi specifici, da ricondurre agli obiettivi a cui il dipendente è associato all'interno del PEG.

Inoltre, la programmazione fluida e gli esiti del monitoraggio dovranno essere oggetto di momenti di feedback formali e informali tra il dirigente/ responsabile e il dipendente, soprattutto al crescere del numero di giornate di lavoro agile (*logica del continuous feedback*).

In secondo luogo, con particolare riferimento alla fase di rendicontazione delle attività, queste dovranno poter essere verificate e misurate in modo giornaliero dai responsabili, al fine di rendere possibile l'attuazione dello stesso smartworking .

Competenze

Le competenze trasversali dei Responsabili di Settore e dei Dirigenti comprenderà, a partire dall'entrata in vigore del presente regolamento, una nuova voce che sarà oggetto di valutazione relativamente alla professionalità

<i>Dirigenti –EQ Resp Settore– valutazioni Distance Manager</i>
Capacità di gestire un gruppo a distanza sfruttando le tecnologie informatiche e la comunicazione.
Comportamenti osservati
<ul style="list-style-type: none">• Aggiorna le proprie competenze digitali, promuove lo sviluppo e la costruzione di nuove competenze digitali nei suoi collaboratori• Utilizza gli strumenti tecnologici disponibili per ottimizzare la collaborazione e la comunicazione a distanza• Coordinare le attività in maniera condivisa e fa circolare la conoscenza e le informazioni nel gruppo di lavoro

Anche le competenze trasversali del personale non apicale dovrà essere integrato, dall'entrata in vigore del presente regolamento con la nuova voce denominata "Smart working".

<i>Dipendenti – Smart working</i>
È la capacità di assumersi la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro, avendo consapevolezza delle attività da portare a termine e degli obiettivi da realizzare.
Comportamenti osservati
<ul style="list-style-type: none">• Organizza il proprio lavoro con le modalità necessarie per perseguire e realizzare gli obiettivi assegnati• Conosce le potenzialità della collaborazione a distanza e approfondisce continuamente la conoscenza degli strumenti digitali.• Mette a disposizione del proprio gruppo di lavoro casi d'uso e buone pratiche per migliorare l'utilizzo.

Tali tipi di valutazione dovranno costruire necessaria integrazione al Sistema di Valutazione interno comunale.