

COMUNE DI CASALNUOVO DI NAPOLI
POLA 2025/2027 inserito nel PIAO 2025-2027

ART. 1

DEFINIZIONI

Ai fini del presente provvedimento , in virtù di quanto disposto dall' art. 87 del Decreto Legge del 17 marzo 2020 n. 18 del 17 marzo 2020 e del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 19 ottobre 2020 si intende per:

a. "Lavoro agile": una delle modalità ordinarie di esecuzione della prestazione lavorativa che consiste nella esecuzione flessibile della prestazione di lavoro subordinato da svolgersi in parte all'interno ed in parte all'esterno dell'Ente senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro e si fonda sulla pianificazione degli obiettivi assegnati al dipendente e sulla rendicontazione dei risultati raggiunti;

b. "Lavoratore/lavoratrice agile": dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità *agile*;

c. "Dotazione informatica": strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al/la dipendente utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa.

d. "giornata di lavoro agile": giornata di lavoro resa al di fuori della sede del Comune di Casalnuovo di Napoli.

ART. 2

OGGETTO

1. Il presente Provvedimento disciplina il lavoro agile in emergenza nel Comune di Casalnuovo di Napoli in attuazione di quanto previsto dall'art. 263 del decreto Legge n. 34 del 19/05/2020 come convertito nella Legge n. 77 del 17/07/2020, dal Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 19 ottobre 2020 e dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 14 gennaio 2021.
2. L'adozione del lavoro agile avviene consentendo al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato con modalità spazio-temporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

Art. 3

OBIETTIVI

1. Il presente provvedimento inserito nel PIAO 2023-2025, persegue i seguenti obiettivi:

- a) organizzare il lavoro agile ai sensi del combinato disposto dell'art. 263 comma 1 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 e s.m.i. come prorogato dall'art. 19 del D.L. comma n. 183 del 31 dicembre 2020, salvo ulteriori proroghe disposte dalla normativa nazionale delle predette disposizioni garantendo, comunque, che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità , continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- b) consentire al personale di svolgere la prestazione lavorativa, laddove non è

prevista la presenza continuativa in ufficio, secondo le modalità che seguono al fine di garantire la funzionalità degli uffici e comunque nel rispetto di quanto previsto dai protocolli e linee guida in tema di sicurezza sul Lavoro

Art. 4 DESTINATARI/E

1. Il Provvedimento è rivolto a tutto il personale in servizio appartenente a ciascuna categoria del CCNL Comparto Funzioni Locali (A-B-C-D), esclusa la dirigenza, a tempo determinato e indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo ridotto, purché impiegato in attività e funzioni che possano essere rese con la modalità del lavoro agile secondo i requisiti di cui al successivo articolo 5.
2. E' ammessa allo svolgimento del lavoro agile la percentuale comunque almeno del 50% con arrotondamento all'unità successiva dei dipendenti assegnati a ciascun servizio e la cui prestazione lavorativa sia compatibile con i requisiti indicati al successivo articolo 5 in quanto impegnati nelle attività che possono essere rese secondo la modalità agile.

ART. 5 REQUISITI GENERALI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA AGILE

1. Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza, sia in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto anche in relazione alla strumentazione necessaria.
2. La prestazione può essere svolta in modalità *agile* qualora sussistano i seguenti requisiti:
 - a. è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - b. è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro che consentano la connessione alla rete aziendale del Comune di Casalnuovo di Napoli;
 - c. autonomia operativa;
 - d. è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti
3. Laddove sia possibile, per la specificità del carico lavorativo assegnato, operare senza avvalersi della connessione alla rete aziendale, la prestazione può essere svolta secondo la modalità del lavoro agile laddove sia possibile individuare specifici obiettivi misurabili di esecuzione della prestazione lavorativa e fermo restando gli ulteriori requisiti richiesti dal comma 2.
4. Le attività che richiedono la presenza fisica del lavoratore presso specifiche strutture di erogazione dei servizi e/o l'utilizzo di macchine ed attrezzature tecniche particolari nonché le attività caratterizzate dalla realizzazione di operazioni materiali, manuali e/o personali da svolgersi in sedi tipizzate e in

presenza non possono essere rese in modalità agile.

Art. 6

LUOGO E MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. Il luogo in cui viene espletata l'attività lavorativa è individuato dal singolo dipendente è indicato nella domanda di ammissione al lavoro agile, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.
2. Al lavoratore agile è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile secondo un'articolazione settimanale che preveda almeno 2 giornate di lavoro agile da remoto non frazionabili e comunque la presenza in sede per almeno una giornata.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo ridotto, è ammissibile il ricorso al lavoro agile per non più di 2 giorni a settimana e nella sola ipotesi in cui la prestazione lavorativa a tempo ridotto sia almeno del 50%.
4. La mancata fruizione della giornata di lavoro agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa eccettuati i casi in cui la suddetta mancata fruizione sia dovuta a iniziativa del dirigente per esigenze di servizio.
5. L'individuazione delle giornate di Lavoro Agile per i dipendenti del servizio sarà disposta dal responsabile di settore, con proprio atto organizzativo, assicurando in ogni caso la funzionalità dell'ufficio e l'erogazione dei servizi all'utenza.
6. L'eventuale modifica di tale individuazione potrà essere disposta dal responsabile del settore per garantire esigenze organizzative e funzionali del servizio e accordata al dipendente in caso di motivate esigenze di carattere personale che non compromettano l'espletamento delle attività d'ufficio

Art. 7

DOTAZIONE DEL DIPENDENTE

1. Il/la dipendente, qualora necessario, espletterà l'attività lavorativa avvalendosi di propri strumenti di dotazione informatica quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa.

Art. 8

CONTATTABILITÀ E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

1. Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale in lavoro agile deve garantire la contattabilità per il tempo di durata dell'orario giornaliero di lavoro praticato nel servizio di appartenenza, (7h o 12mn o 6h rispettivamente per articolazione della settimana lavorativa su 5 o 6 giorni lavorativi) nella fascia oraria dalle 8:00 alle 18:00.
2. Il responsabile del settore, nel rispetto di quanto previsto al comma 1, individua gli orari della contattabilità al di fuori dei quali non possono essere

richieste prestazioni di lavoro aggiuntive.

3. Il diritto alla disconnessione si applica:

- a. in senso verticale bidirezionale (verso il responsabile di settore e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
- b. dalle ore 20:00 alle 7:00 del mattino seguente per tutti i giorni lavorativi salvo casi di comprovata necessità legata ad attività istituzionale;

Art. 9

MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

- 1. Ciascun responsabile di settore con propria disposizione organizzativa:
 - a. individua il personale impiegato nei predetti processi e attività ;
 - b. fissa la percentuale di lavoro agile e comunque almeno al 50%, verificandone la compatibilità con le potenzialità y organizzative dell'ufficio e assicurando la qualità ed effettività del servizio erogato anche in termini di regolarità , continuità e tempestività ;
 - c. determina il contingente di personale ammissibile all'espletamento del lavoro agile secondo la percentuale preventivamente fissata
 - d. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria. Il dipendente che intenda espletare la propria attività lavorativa in modalità agile presenta istanza al proprio servizio di appartenenza
 - e. Alla scadenza del termine di presentazione della istanze, il Responsabile di Settore/ Responsabile del Personale, valuta la compatibilità di ciascuna istanza con i requisiti previsti dal presente POA e rilascia relativa autorizzazione specificando l'articolazione del lavoro agile e individuando altresì gli orari della contattabilità
 - f. L'organizzazione della rotazione dei dipendenti disposta dal Responsabile AA.GG - Personale con proprio atto interno dovrà in ogni caso garantire la tenuta funzionale del servizio, l'erogazione delle prestazioni agli utenti e favorire nell'arco temporale plurisettimanale un'equilibrata alternanza dei dipendenti
 - g. il Responsabile AA.GG-Personale collocherà in lavoro agile a rotazione i dipendenti che possano rendere lavoro agile fino al raggiungimento della misura minima del 50%.

Art. 10

ACCORDO INDIVIDUALE

- 1. In relazione al mutato scenario non più emergenziale sono possibili anche accordi individuali sul lavoro agile su disposizione del Resp.AA.GG- Personale

Art. 11
Trattamento giuridico ed economico

1. I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità lavoro agile hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'ente.
2. Il lavoro agile non incide sull'inquadramento giuridico ed economico del dipendente.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario, notturne o festive, nonché protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi che comportino riduzioni dell'orario di lavoro con recupero delle ore non lavorate (es: permessi brevi ex art 33 bis CCNL 2016/2018 e ss), recuperi orari ed altri istituti che comportino riduzioni o ampliamento di orario di lavoro.
4. Sono, invece, consentite quelle fattispecie di permesso, fruibili su base oraria, per le quali non vige alcun obbligo prescrittivo di recupero, come risultano previste dalle norme legislative e contrattuali vigenti (es: permessi orari per particolari motivi personali e familiari, assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, permessi orari per legge 104/92 etc..), per cui in tali casi potranno essere richiesti permessi orari, da fruirsi nell'ambito della fascia oraria prevista per l'obbligo di contattabilità, laddove le particolari esigenze del lavoratore, per loro natura e caratteristiche non risultino compatibili con tale obbligo e per l'impossibilità che le stesse possano essere soddisfatte al di fuori del periodo di contattabilità, come risulta predeterminato dal medesimo Servizio di riferimento e ferme restando, in ogni caso, le ordinarie disposizioni legislative e contrattuali previste per le causali, la motivazione e la documentazione occorrenti per beneficiare dei permessi richiesti.
5. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono

pasto. Art. 12 SANZIONI DISCIPLINARI

1. Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari sono le seguenti:
 - a. reiterata e mancata risposta telefonica o a mezzo personal computer del lavoratore agile nelle fasce di contattabilità ;
 - b. reiterata disconnessione volontaria non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente;
 - c. irreperibilità del lavoratore;
 - d. violazione della diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di

sicurezza;

- e. violazione dell'obbligo di riservatezza dei documenti, file, dati, informazioni in uso durante l'espletamento del lavoro agile al di fuori della sede del Comune di Casalnuovo di Napoli.

Art. 13

OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

1. La struttura competente in materia di sicurezza informatica (SIC e ditta SIALAB) determinano le specifiche tecniche minime e di sicurezza degli strumenti utilizzati, che saranno contenute nell'apposito modulo di richiesta di attivazione della VPN.
2. Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente all'attività svolta dall'Amministrazione, ivi inclusi le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.
3. Il dipendente nell'esecuzione della prestazione lavorativa si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza

Art. 14

PRIVACY

1. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Disciplinare UE 679/2016 – GDPR e al D.Lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy