

## Allegato 2

Conclusa la fase emergenziale, la disciplina del lavoro agile trova come riferimento normativo la L. 81/2017, le disposizioni contenute nei contratti decentrati e quanto disposto dai singoli enti con la contrattazione integrativa.

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Responsabile a cui è assegnato. L'applicazione del lavoro agile avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, compatibilmente con l'attività svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

*In caso di compresenza di più istanze, si terrà conto da parte del responsabili dei sotto riportati parametri, ferma restando l'esigenza fondamentale di garantire prestazioni indispensabili e servizi.*

In particolare l'istanza, redatta sulla base del modulo predisposto dall'Amministrazione (**allegato 2A**), è trasmessa dal dipendente al proprio Responsabile, il quale valuta la compatibilità dell'istanza presentata tenendo conto:

- a) dell'attività che dovrà svolgere il dipendente;
- b) dei requisiti previsti dal presente circolare;
- c) della regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché del rispetto dei tempi di adempimento previsti dalla normativa vigente.

*Nella valutazione delle richieste di lavoro agile verrà data priorità alle seguenti categorie:*

*1. Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*

*2. Lavoratori con figli e/o altri conviventi, anche non conviventi, in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;*

*3. Lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;*

*4. Lavoratrici in stato di gravidanza;*

*5. Lavoratori con figli minori di cinque anni;*

*6. Lavoratori con figli minori di anni quattordici anni;*

*7. Lavoratori residenti o domiciliati al di fuori del territorio del Comune di Massa Lubrense, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.*

Ogni Responsabile del Servizio è tenuto ad individuare le attività che non è possibile svolgere nella modalità di lavoro agile e deve garantire, comunque, la presenza in ufficio di un dipendente: è possibile svolgere la prestazione lavorativa in smart working per massimo il 30% dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di prestazione lavorativa in smart working non saranno concessi i buoni pasto e non sarà autorizzato lavoro straordinario.

Dopo aver ottenuto il nulla osta del Responsabile del Servizio di appartenenza, l'attivazione dello smart working avviene solo a seguito di sottoscrizione di apposito accordo (**allegato 2B**) tra il dipendente e il responsabile stesso.

È cura di ciascun responsabile trasmettere l'accordo/gli accordi sottoscritto/i all'Ufficio Personale e all'Ufficio Paghe e Presenze.

La mancata reperibilità del dipendente alla chiamata e/o la mancata presentazione del report delle attività svolte saranno tenuti in considerazione dal Responsabile in fase di valutazione della performance e in caso di richiesta di proroga dello smart working.

**Al Responsabile del Servizio**

---

**Oggetto: Domanda di attivazione del Lavoro Agile alla prestazione lavorativa**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ in  
servizio presso \_\_\_\_\_ con profilo prof. \_\_\_\_\_ cat. \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

Di poter svolgere la propria attività lavorativa presso il Comune di Massa Lubrense in modalità "agile", secondo i termini, le tempistiche e le modalità da concordare nell'Accordo individuale da sottoscrivere con il Responsabile del Servizio.

A tal fine, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del DPR 445/2000 in caso di dichiarazioni mendaci e falsità in atti

**DICHIARA:**

(barrare una sola casella corrispondente)

- di rientrare nella/e categoria/e di seguito elencate: (all'occorrenza certificate e/o documentate):

1. Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
2. Lavoratori con figli e/o altri familiari anche non conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;
3. Lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
4. Lavoratrici in stato di gravidanza;
5. Lavoratori con figli minori di cinque anni;
6. Lavoratori con figli minori di quattordici anni;
7. Lavoratori residenti o domiciliati al di fuori del territorio del Comune di Massa Lubrense, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;

- di individuare il seguente luogo ove verrà svolta la prestazione lavorativa in modalità agile:

- a) Residenza \_\_\_\_\_
- b) Domicilio \_\_\_\_\_
- c) Altro luogo (da specificare) \_\_\_\_\_
- d) Telefono (per garantire la reperibilità nelle fasce orarie di servizio) \_\_\_\_\_

**Data** \_\_\_\_\_

**Firma**

---

**ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, dipendente del Comune di Massa Lubrense, Servizio \_\_\_\_\_, in qualità di \_\_\_\_\_, a tempo (pieno/parziale) \_\_\_\_\_

e

Il Sottoscritto Responsabile del Servizio \_\_\_\_\_

Vista l'istanza del lavoratore presentata con nota prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

**CONVENGONO QUANTO SEGUE**

che il/la dipendente, come meglio sopra identificato/a, è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate ed in conformità alle prescrizioni stabilite nella disciplina sopra richiamata:

- data di avvio prestazione in modalità lavoro agile: \_\_\_\_\_
- data fine della prestazione lavoro agile: \_\_\_\_\_ (max 180 gg)
- giorno/i settimanale/i di svolgimento della prestazione in modalità agile: \_\_\_\_\_

- luoghi di lavoro: \_\_\_\_\_

- fascia di contattabilità obbligatoria del dipendente: mattina dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ e, in caso di giornata con rientro pomeridiano, dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_.

**Trattamento giuridico ed economico, disposizioni organizzative, obblighi di riservatezza e di sicurezza sul lavoro:**

1 - Lo svolgimento della modalità agile della prestazione lavorativa da parte del dipendente non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che resta regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi.

2 - La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio.

3 - La modalità di lavoro agile si svolge senza precisi vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale contrattualmente previsti.

4 - Il lavoratore deve rispettare il riposo quotidiano e il riposo settimanale come previsti dalla normativa vigente. Ha inoltre il diritto-dovere di astenersi dalla prestazione lavorativa nella fascia di lavoro notturno individuata dalla vigente normativa (dalle ore 22.00 alle ore 6.00).

5 - Al lavoratore è riconosciuto il diritto alla disconnessione in occasione della pausa pranzo in una fascia oraria a sua scelta.

6 - Il lavoro agile non va effettuato durante le giornate festive e di assenza per ferie, riposo, malattia, infortunio, aspettativa o altro istituto.

7 - Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festivo e protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

**Massa Lubrense** \_\_\_\_\_

**Firma del Responsabile del Servizio**

**Firma del dipendente**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_