



COMUNE DI PESSANO CON BORNAGO
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
AREA 1 AFFARI GENERALI PERSONALE E CULTURA
UFFICIO DEL PERSONALE

SCHEMA DI ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ADESIONE AL LAVORO AGILE – ALLEGATO A

Con il presente accordo, sottoscritto tra:

- COMUNE DI PESSANO CON BORNAGO, rappresentato dal Responsabile di Posizione Organizzativa dell'Area ____, Dott. _____
e
- Il / la Sig. / Sig.ra _____, nato/a a _____ il _____,
codice fiscale _____ cat. Professionale _____ -- assegnato all'Area
—

VISTI:

- l'art. 14 della Legge n. 124/2015;
- la Legge n. 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" – Capo II: Lavoro Agile;
- gli artt. da 63 a 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2022;
- il PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025 – SOTTO SEZIONE LAVORO AGILE, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 00 del 00/04/2023;

VALUTATA la richiesta presentata dal/dalla dipendente in data/...../....., considerato che sussistono le condizioni previste per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile (smartworking) e condotte le opportune verifiche tecniche,

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 Oggetto dell'accordo

- a) Il presente accordo disciplina la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile. Il Lavoro Agile (o Smart working) è una modalità di esecuzione della prestazione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dalla rarefazione di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione del lavoro per processi, obiettivi e risultati, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
- b) Le attività da svolgere in modalità agile sono, di norma, le medesime previste per lo svolgimento dell'attività ordinaria in sede, sulla base delle competenze e degli obiettivi assegnati all'Ufficio/Servizio presso il quale il/la dipendente presta servizio, compresa l'attività di sportello telefonico. Il Responsabile competente può assegnare specifici obiettivi misurabili che consentano di monitorare i risultati della prestazione lavorativa da remoto, all'interno degli obiettivi generali assegnati alla struttura di appartenenza e secondo la metodologia di valutazione del ciclo della Performance, così come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
- c) Ai fini della misurazione della prestazione il dipendente dovrà compilare, per ogni giornata lavorativa in modalità agile, l'allegata "Scheda di monitoraggio del lavoro agile" (**Allegato n. E**), le schede dovranno



COMUNE DI PESSANO CON BORNAGO
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
AREA 1 AFFARI GENERALI PERSONALE E CULTURA
UFFICIO DEL PERSONALE

essere consegnate al proprio Responsabile al termine del mese di riferimento e consegnate dallo stesso all'Ufficio del Personale per l'inserimento nel fascicolo del dipendente.

Art. 2 Organizzazione e svolgimento delle giornate di Lavoro Agile

- a) Il / La dipendente può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di cinque (5) giorni al mese, non frazionabili. Le giornate non fruite nel mese, di norma, non sono recuperabili fatta salva l'eventuale autorizzazione del Responsabile competente per comprovate motivazioni del/della richiedente.
- b) La prestazione in Lavoro Agile potrà essere svolta nel rispetto dei principi stabiliti nel summenzionato PIAO SOTTO SEZIONE LAVORO AGILE, avendo informato preventivamente il proprio Responsabile e senza arrecare disservizi soprattutto in ordine alla gestione degli sportelli al pubblico in presenza, rispettando l'articolazione settimanale e all'interno della fascia oraria 8.00-20.00.
- c) La prestazione di lavoro agile sarà contabilizzata come una giornata di lavoro in presenza e concorrerà al rispetto dell'obbligo del debito orario mensile.
- d) Tenuto conto che ai sensi dell'art. 66 c. 1 lett a) del CCNL 18/11/2022 la fascia oraria di contattabilità non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro, il/la dipendente deve garantire la contattabilità nelle seguenti fasce orarie, a seconda del giorno in cui la prestazione lavorativa in modalità agile sarà resa ed equivalenti all'orario di presenza obbligatorio previsto dall'attuale disciplina in materia di flessibilità dell'orario di lavoro:
 - lunedì e mercoledì dalle ore 09.00 alle 12.30 e dalle 14:30 alle 18:00 (7h);
 - martedì dalle ore 09.00 alle 13.00 e dalle 14:00 alle 17:00 (7h);
 - giovedì e venerdì dalle 09.00 alle 13.00 (4h).
- e) Al di fuori della fascia di contattabilità/compresenza, il/la dipendente gestisce in autonomia l'organizzazione della propria giornata di lavoro, distribuendo il debito orario residuo oltre la fascia di compresenza, conciliandolo con le esigenze personali. Resta in ogni caso fermo che il/la dipendente ha assolto il proprio debito orario una volta rese le ore di lavoro previste per la giornata nella quale ha svolto la propria prestazione professionale in modalità agile.
- f) Al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche che si applica sia verticalmente (con i propri responsabili) che orizzontalmente (tra colleghi).
- g) Il dipendente, altresì, deve garantire la prestazione del servizio presso la struttura di appartenenza, su richiesta del Responsabile, formulata nella giornata lavorativa antecedente (o almeno 24 ore prima), fatti salvi casi di assoluta impossibilità.



COMUNE DI PESSANO CON BORNAGO
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
AREA 1 AFFARI GENERALI PERSONALE E CULTURA
UFFICIO DEL PERSONALE

Art. 3 Strumenti di lavoro

- a) L'Amministrazione fornisce i dispositivi, gli applicativi e la connessione internet necessari allo svolgimento del lavoro agile, fornendo, in allegato al presente atto "Guida all'installazione ed al collegamento alla postazione di lavoro tramite connessione protetta" – **Allegato n. B** e "Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017" – **Allegato n. C**. L'accesso alle cartelle di lavoro e agli applicativi è garantito dall'Amministrazione come riportato nei documenti sopra richiamati.
- b) Il lavoratore agile accetta e si impegna ad adeguare e installare le applicazioni necessarie ai fini della sicurezza dei dati, condizione necessaria per poter svolgere il lavoro agile, se trattasi di primo accesso da remoto.
- c) Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli strumenti aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manometterli e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Art. 4 Durata, modalità di recesso, decadenza e revoca dell'accordo

- a) L'accordo è a tempo determinato, ha efficacia a partire dal 00 2023 ed ha una durata di 24 mesi dalla stipula, salvo occorranza esigenze organizzative e/o intervengano disposizioni normative che rendano necessaria una revisione o revoca dell'accordo stesso.
- b) Le parti potranno recedere dall'accordo individuale tramite comunicazione in forma scritta presentata, di norma, con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi; nel caso di lavoratori disabili, l'Amministrazione potrà recedere con un preavviso non inferiore a 60 giorni.
- c) Il trasferimento del Lavoratore Agile ad altra Area Organizzativa, per mobilità interna, comporterà la decadenza dell'accordo e la necessità di stipulare un nuovo accordo individuale ricorrendone i presupposti organizzativi/gestionali oggetto della valutazione da parte del Responsabile competente in applicazione della normativa vigente al momento della mobilità.

Art. 5 Prevenzione e sicurezza sul lavoro

Il lavoratore Agile è tenuto a cooperare attivamente e in modo responsabile all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal Datore di Lavoro, per fronteggiare i rischi connessi all'effettuazione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, così come meglio esplicitato nell' "Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017", allegata quale parte integrante del presente accordo individuale.

Art. 6 Riservatezza dei dati aziendali

- a) In regime di Lavoro Agile, si conserva la qualità di persona autorizzata a trattare dati personali, anche al di fuori della sede di lavoro abituale, pertanto il lavoratore agile si impegna a prestare la propria attività con diligenza e ad assicurare l'assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli, attenendosi alle istruzioni ricevute. Il lavoratore dovrà:



COMUNE DI PESSANO CON BORNAGO
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
AREA 1 AFFARI GENERALI PERSONALE E CULTURA
UFFICIO DEL PERSONALE

- porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo scelto per la prestazione di lavoro;
- bloccare il pc/dispositivo elettronico in caso di allontanamento dal luogo scelto quale postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo, specie se trattasi di luogo pubblico;
- evitare di effettuare telefonate e/o videochiamate, con necessità di discutere informazioni confidenziali, in un luogo pubblico e/o in presenza di terzi;
- utilizzare la strumentazione HW e il cellulare di servizio esclusivamente per esigenze di lavoro.

Art. 7 Aspetti assicurativi

Il lavoratore agile, come previsto dalla Legge n. 81/2017 e dalla Circolare INAIL n. 48/2017, 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 dell'Amministrazione. Inoltre, il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi 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, purché la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 8 Permessi e aspetti retributivi

- a) Il Lavoro Agile determina esclusivamente un parziale e momentaneo mutamento del luogo e delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione da parte del datore di lavoro.
- b) Il trattamento economico e gli altri termini e condizioni contrattuali di lavoro non subiscono alcuna modifica. Il lavoratore Agile è tenuto al rispetto delle regole, policy, procedure e regolamenti applicati dall'Ente.
- c) Nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta.
- d) È possibile usufruire della permessistica prevista dalle disposizioni contrattuali nazionali e/o decentrate anche durante la giornata di lavoro prestata in modo agile, ciò nel rispetto delle modalità gestionali in uso e attraverso l'utilizzo della specifica applicazione SW usualmente utilizzata per la richiesta di ferie e permessi vari.
- e) La prestazione di lavoro in modo agile, oggetto del presente accordo individuale, non prevede il riconoscimento del trattamento economico relativo a indennità e prestazioni straordinarie, in adesione alle disposizioni contenute nella direttiva n. 3/2017 - "*Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*" e agli orientamenti ARAN in materia.



COMUNE DI PESSANO CON BORNAGO
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
AREA 1 AFFARI GENERALI PERSONALE E CULTURA
UFFICIO DEL PERSONALE

Art. 9 Verifica dei risultati

- a) Gli obiettivi specifici e gli strumenti di misurazione del raggiungimento dei risultati sono quelli individuati dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'ente, relativamente alle usuali attività assegnate per competenza all'Ufficio/Servizio presso cui opera il dipendente non rientranti in obiettivi specifici di performance e non oggetto di specifica individuazione da parte del proprio Responsabile, la misurazione dell'attività prestata in forma agile è effettuata utilizzando le Schede di Monitoraggio del Lavoro Agile (**Allegato E**), compilate dal dipendente e sottoscritte dallo stesso e dal proprio Responsabile.
- b) Il Responsabile potrà comunque individuare attività e/o obiettivi ulteriori, caratterizzati da un grado maggiore di specificità rispetto alla prestazione svolta a distanza.
- c) Il lavoratore Agile si impegna a garantire in termini quali-quantitativi la stessa prestazione resa nella propria sede di lavoro e si impegna a fornire gli eventuali dati e feedback ulteriori, rispetto alla scheda di cui al comma a), necessari per la valutazione della performance.

Art. 10 Clausola di salvaguardia

Per quanto non definito nel presente accordo, si fa riferimento, per quanto applicabili, alle disposizioni di legge, alle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e alla eventuale contrattazione di secondo livello, nonché alle disposizioni contenute nel PIAO - Sottosezione Lavoro Agile approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 00 del 00/05/2023.

Pessano con Bornago, _____

Il Responsabile dell'Area _____

la Dipendente _____
