



# **COMUNE DI VIVARO**

Provincia di Pordenone

Piazza Umberto I° - 33099 VIVARO (PN) tel 042797015 – fax 042797510

## **ALLEGATO “B”**

**AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’**

**E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

**REGOLAMENTO LAVORO AGILE**

**(smart - working)**

**COMUNE DI VIVARO**

## **Art. 1 - Finalità**

Il lavoro agile è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, senza precisi vincoli di orario, basata sui principi di autonomia, responsabilità, fiducia e delega, nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità.

Tale modello organizzativo si propone come strumento di ripensamento intelligente delle modalità di lavoro in grado di innescare un profondo cambiamento culturale e di promuovere un processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro e nel funzionamento delle pubbliche amministrazioni e dei servizi ai cittadini, garantendo allo stesso tempo la regolare funzionalità dei Servizi e delle procedure ad essi assegnate, il rispetto delle tempistiche dei singoli procedimenti, nonché gli orari di apertura al pubblico degli Uffici ed il corretto rapporto con gli utenti e gli Amministratori.

Il lavoro agile si è affermato sia come una misura di conciliazione vita-lavoro sia come una nuova visione del lavoro volta a favorire una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività e di orientamento ai risultati. Ai vantaggi goduti dal lavoratore agile sul piano della conciliazione tra vita privata e professionale si affiancano quelli del datore di lavoro che può vantare alle sue dipendenze lavoratori più efficienti, responsabilizzati e motivati.

Il lavoro agile, inoltre, pone l'attenzione su temi di interesse collettivo e sviluppo economico del territorio favorendo la riduzione degli spostamenti a favore di una migliore viabilità, il contenimento dei livelli di inquinamento e un abbattimento dei costi sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

Sulla base di queste premesse, il lavoro agile persegue le seguenti finalità:

- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo, nonché la fiducia, la delega e la capacità di gestione del tempo in rapporto agli obiettivi specifici dell'attività lavorativa nei responsabili e nelle figure quadro;
- Consolidare, inoltre, le competenze manageriali nell'organizzazione del lavoro per obiettivi svolto dai collaboratori e nella concomitante valutazione step-by-step di tali obiettivi;
- Favorire altresì, attraverso lo sviluppo della cultura gestionale orientata al risultato e l'utilizzo crescente delle ICT che il lavoro agile implica, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, in primo luogo quella rivolta direttamente al cittadino;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi, percorrenza e inquinamento;
- Agevolare la conciliazione vita-lavoro di tutti i dipendenti che lo svolgono.

## **Art. 2 — Definizioni**

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- "Lavoro agile" o "Smart Working": una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, la cui possibilità è concordata tra le parti. Il "lavoro agile" o "smart working" si connota in generale con le seguenti caratteristiche:

- svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'esterno delle abituali sedi di lavoro del Comune di Vivaro e senza vincolo d'orario, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
  - utilizzo per il lavoro da remoto di strumenti tecnologici e informatici (ICT);
  - presenza di una postazione fissa e definita, durante i periodi di lavoro svolti in luogo diverso dalle abituali sedi del Comune di Vivaro.
- “Lavoratore agile/lavoratrice agile”: il dipendente in servizio presso l'Amministrazione che svolge parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti dall'accordo individuale ed in generale fruite “a giornate intere” (non ad ore);
  - “Accordo individuale”: l'accordo concluso tra il dipendente ed il Dirigente (Segretario comunale ovvero il Sindaco in sua assenza, in qualità di datore di lavoro). L'accordo è stipulato per iscritto, sentito il diretto Responsabile del dipendente e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione. L'accordo individua, inoltre, la durata, gli obiettivi, le modalità organizzative e di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile;
  - “Amministrazione” o “Ente”: il Comune di Vivaro;
  - “Attività eseguibile da remoto”: attività che può essere espletata in modalità agile;
  - “Luogo di lavoro”: spazio al di fuori dei locali dell'Amministrazione, nella disponibilità del dipendente - di norma la propria abitazione di residenza (derogabile in via eccezionale previa richiesta debitamente motivata e valutata preventivamente dal Segretario comunale) - prescelto e ritenuto idoneo dal lavoratore per svolgere l'attività lavorativa in modalità agile;
  - “Sede di lavoro abituale” o “sede istituzionale”: la sede dell'ufficio presso i locali dell'Amministrazione a cui il dipendente è assegnato.

### **Art. 3 — Disciplina generale, oggetto e ambito di applicazione**

1. Il Comune di Vivaro disciplina, nel presente regolamento, l'istituto del lavoro agile/Smart working (d'ora in poi lavoro agile) quale forma di organizzazione possibile e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81, nel rispetto delle esigenze operative dei Servizi, delle procedure e dei procedimenti ad essi assegnati, garantendo allo stesso tempo l'apertura al pubblico degli uffici ed il corretto rapporto con gli utenti e gli Amministratori.
2. Possono richiedere di avvalersi della modalità di lavoro agile tutti i dipendenti del Comune di Vivaro (d'ora in poi Ente), siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, secondo le disposizioni previste nel presente regolamento e nel rispetto della normativa vigente in materia.
3. Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Ente, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le

aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. In particolare il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

4. I dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, inclusi i permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare lavoro su turni, trasferte, lavoro svolto in condizioni di rischio. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non sono altresì configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive. Non vengono infine riconosciuti i buoni pasto.

5. Al dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il dipendente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.

6. Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra il dipendente in lavoro agile e il diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

#### **Art. 4 – Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile**

La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:

- a) sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
- b) sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee proprie e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
- c) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
- d) l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile, con particolare attenzione all'apertura al pubblico degli uffici;
- e) il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche di proprietà, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;
- f) le comunicazioni con i responsabili, i colleghi e gli amministratori, possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici, garantendo la deviazione di chiamata sul proprio dispositivo cellulare;
- g) le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione dei cittadini anche mediante strumenti telefonici e telematici;
- h) possedere i requisiti previsti dalla legge vigente in materia;
- i) l'espletamento del lavoro agile sia compatibile con l'interesse generale dell'Ente.

Sono escluse dal novero delle attività remotizzabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza, con i colleghi o gli amministratori o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi, oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, fiere, commissioni di concorso ecc.

Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi sul territorio comunale o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

A titolo esemplificativo sono escluse altresì le funzioni quali il messo notificatore, l'autista, operaio etc.

#### **Art. 5 — Modalità di accesso al lavoro agile e natura dell'Accordo**

1. L'accesso al lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta fra il dipendente e il dirigente (Segretario comunale ovvero, in sua assenza, il Sindaco) sentito il diretto Responsabile del dipendente;
2. L'Accordo ha natura generale ed è finalizzato a:
  - stabilire la disciplina generale per l'esecuzione dell'attività da remoto;
  - legittimare la possibilità di usufruire di giornate di lavoro agile (non fruibile "ad ore" ma "a giornate" lavorative intere).
3. Per i motivi sopra descritti, l'accordo individuale predisposto dal diretto superiore, indica:
  - Dati anagrafici e professionali del richiedente;
  - Disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con specifico riferimento alla durata complessiva dell'accordo, indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
  - Strumenti e tecnologie di lavoro e loro impiego;
  - Forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
  - Disposizioni in materia di trattamento dei dati personali;
  - Garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
  - Diritti e modalità di recesso, con indicazione delle ipotesi di giustificato motivo di recesso;
  - Modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (limiti e possibilità di controllo a distanza);
  - Fasce temporali o orario di contattabilità, con tempi di riposo del lavoratore;
  - Diritto di disconnessione.
4. La fruizione di giornate in lavoro agile deve essere sempre e comunque inserita preventivamente, volta per volta, tramite gli appositi giustificativi sul portale digitale.

#### **Art. 6 — Accordo di lavoro agile: durata, rinnovo, quantità di giornate in lavoro agile**

1. Gli accordi di lavoro agile hanno durata, da un minimo di 1 mese ad un massimo di 3 mesi, (rinnovabili in via eccezionale, per una sola volta, tramite espressa richiesta motivata e valutata preventivamente dal Dirigente) nel rispetto del principio di rotazione fra dipendenti del medesimo Servizio.
2. È prevista la possibilità di autorizzare lavoro agile, fruibile solo "a giornate", per un massimo di 15 ore settimanali contrattualmente stabilite ed un massimo di 8 giorni

complessivi al mese. In ogni caso, le giornate in cui si fruirà del lavoro agile saranno preventivamente stabilite ed indicate nell'accordo individuale, attraverso un calendario di presenze del personale del Servizio di riferimento, debitamente coordinato con i colleghi del singolo Servizio.

3. Il Segretario comunale, sentito il Sindaco ed il diretto responsabile del dipendente, può eccezionalmente autorizzare a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle previste al punto precedente, per venire incontro a particolari esigenze motivate, urgenze o impedimenti oggettivi del lavoratore a carattere temporaneo, solo qualora ciò comporti un evidente beneficio per l'Amministrazione, senza compromettere gli orari di apertura al pubblico degli uffici e l'accessibilità dei Servizi da parte degli utenti e degli Amministratori.

4. La disposizione di cui al punto 2 si applica a tutti i dipendenti, fatta eccezione per coloro che, non svolgendo attività lavorativa eseguibile da remoto, nemmeno parzialmente, possono usufruire del lavoro agile solo nei casi disciplinati all'art. 12 del presente Regolamento.

#### **Art. 7 — Programmazione del lavoro agile e delle giornate in presenza nella singola struttura organizzativa**

Nel quadro delle condizioni generali di cui all'art.4, le giornate di lavoro agile fruibili dal dipendente devono essere preventivamente concordate con il diretto responsabile, ed indicate specificamente nell'accordo individuale, sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri:

- Garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
- Garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura;
- Tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale del singolo Servizio (garantendo la presenza fisica in servizio presso il Municipio di almeno 1 dipendente per ciascun Servizio) e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili;
- Tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa;
- Garantire l'apertura al pubblico degli Uffici;
- Garantire la disponibilità per eventuali riunioni in presenza dovessero rendersi necessarie.

#### **Art. 8 — Requisiti di priorità per la fruizione delle giornate di lavoro agile**

Qualora i dipendenti, che hanno già sottoscritto l'accordo, presentino richieste di giornate di lavoro agile in un numero ritenuto organizzativamente non sostenibile nella stessa struttura, si adotteranno i seguenti criteri di preferenza per:

- I lavoratori 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;

- I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- I lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 (DM Ministro della Salute del 04.02.2022)";
- I lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 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, ovvero i lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- I lavoratori con figli minori fino ai 14 anni d'età;
- In subordine i lavoratori che risiedono ad una maggiore distanza dalla sede di lavoro e non hanno la disponibilità di mezzi di trasporto pubblici.

## **Art. 9 — Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile**

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile vengono concordate nel singolo accordo tra il dipendente interessato ed Segretario comunale (ovvero il Sindaco in sua assenza) sentito il diretto responsabile del dipendente, il quale autorizza e sottoscrive l'accordo insieme all'interessato.

2. L'attività in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente e tenendo conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, rispettando comunque i limiti di durata massima di tempo di lavoro giornaliero. Deve essere in ogni caso garantito il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultato che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

3. Il luogo in cui espletare il lavoro agile è indicato dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente deve in ogni caso garantire la prestazione del servizio lavorativo presso la struttura di appartenenza, su richiesta del dirigente o del diretto responsabile, per ragioni organizzative o d'urgenza, fatti salvi casi di assoluta impossibilità.

4. Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, nonché permettere le necessarie occasioni di contatto il coordinamento con i colleghi, il dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di essere contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione (cellulare di proprietà e deviazione di chiamata del telefono fisso dell'ufficio) a disposizione nella fascia che opera dalle ore 8:00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 18:00. Durante tale fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri colleghi, responsabili ed amministratori.

In caso di reiterata mancanza di contatto, senza giustificato motivo, il dirigente può procedere al recesso dall'accordo ai sensi dell'art.11 del presente Regolamento, fatta salva l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari.

5. In ogni caso l'Ente, durante il lavoro agile, riconosce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, telefoniche e piattaforme informatiche, che opera dalle 18:00 alle 08:00 del mattino successivo.

## **Art. 10 — Decadenza dell'accordo e nuova stipula**

In caso di cambio di categoria, profilo professionale o di trasferimento ad altro ufficio del dipendente, l'accordo decade d'ufficio e deve essere nuovamente stipulato.

### **Art. 11 — Modalità di recesso dall'accordo**

1. L'accordo di lavoro agile può essere risolto, mediante comunicazione in forma scritta, registrata al protocollo dell'Ente:
  - su richiesta scritta del dipendente;
  - d'ufficio, ai sensi dell'art. 10 o su iniziativa del dirigente, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo diretto responsabile, per mancato raggiungimento degli obiettivi, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.
2. Per il recesso da parte del dirigente nei confronti dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 5 giorni. Il dipendente per contro può recedere in qualunque momento, comunicando debitamente al suo diretto responsabile ed al dirigente, pena la perdita di poter fruire nuovamente nel corso dell'anno di riferimento di tale modalità.

### **Art. 12 — Lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale**

Al fine di favorire il benessere del dipendente, diminuire la mobilità cittadina in situazione di criticità, limitare o eliminare l'esposizione al rischio e favorire l'adozione di misure di autoprotezione e autotutela, in caso di eventi meteorologici intensi o altri eventi con carattere di calamità naturale, quando la Protezione Civile regionale dirama un messaggio di Allerta Rossa, il dipendente può richiedere l'autorizzazione a fruire di "lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale", esclusivamente nelle giornate di allerta, anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento, previa autorizzazione del Segretario comunale (ovvero del Sindaco in sua assenza), sentito il proprio diretto responsabile.

### **Art. 13— Lavoro agile per situazioni emergenziali prolungate nel tempo**

In caso di situazioni emergenziali prolungate nel tempo — e solo a seguito di Decreto Ministeriale o di Ordinanza Regionale o del Sindaco quale Ufficiale di Governo - che comportino situazioni gravi di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, il dipendente può richiedere l'autorizzazione a fruire del "lavoro agile per situazioni emergenziali prolungate nel tempo". Nei casi di cui sopra, nel rispetto di quanto disposto dai suddetti provvedimenti, l'autorizzazione al lavoro agile può essere concessa anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento.

### **Art. 14 — Tutela assicurativa**

1. Il lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto (art. 23 L.81/2017) alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e 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.
2. Il lavoratore in lavoro agile ha diritto alla stessa tutela contro gli infortuni in spostamento dalla propria abitazione per un luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile ma solo quando la scelta di tale luogo risponda a criteri di



ragionevolezza e sia dettata:

-da esigenze connesse alla prestazione stessa;

-dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

3. 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.

#### **Art. 15 — Tutela della salute e sicurezza del lavoratore**

1. Al lavoro 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 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, tramite il proprio diretto responsabile, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata ed esaustiva formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro in base alla L. 81/2017 (art.22 comma 2) al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

4. L'amministrazione garantisce pertanto la salute e la sicurezza del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività attenendosi ai principi e alle linee guida predisposti dall'INAIL.

5. Fa parte integrante dell'accordo di lavoro agile l'informativa, accettata per presa visione, che indica i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fornisce in particolare ogni possibile indicazione utile affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole e ragionevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile-remota.

6. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del dipendente nella scelta del luogo ove espletare il lavoro agile che sia ritenuto irragionevole e non compatibile con quanto indicato nella informativa sulla sicurezza e la vigente normativa INAIL.

#### **Art. 16 — Norme di rinvio**

Per quanto non specificamente disciplinato nel presente Regolamento, anche in relazione agli obblighi del dipendente ed ai doveri discendenti dal codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, trovano applicazione i contenuti del contratto individuale in essere, nonché le altre norme di riferimento per quanto compatibili.

La disciplina del presente regolamento si intende automaticamente integrata dalle disposizioni contenute nello stipulando CCNL di settore e da eventuali successive disposizioni normative o regolamentari in materia.

