

L'Amministrazione intende regolamentare, in conformità alla norma contrattuale di cui al CCNL 2019/2021 Funzioni Locali e previo confronto sindacale ex art. 5 del medesimo CCNL, lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, avendo cura di non pregiudicare la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

L'organizzazione e lo sviluppo di modelli innovativi, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro) non potranno prescindere dai seguenti principi:

1. necessità che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Sono di seguito identificati:

le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

DESCRIZIONE

Condizionalità e i fattori abilitanti l'utilizzo del lavoro agile	<p>I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:</p> <ul style="list-style-type: none">•Flessibilità dei modelli organizzativi;•Autonomia nell'organizzazione del lavoro;•Responsabilizzazione sui risultati;•Benessere del lavoratore;•Utilità per l'amministrazione;•Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;•Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;•Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive.
Misure organizzative	<p>Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli e su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dal responsabile relativamente all'esecuzione del lavoro, ai sensi del D.Lgs 196/2003 e del Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.</p> <p>L'assegnazione di una posizione di lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto.</p>
Piattaforme tecnologiche	<p>Il dipendente che disponga di propri strumenti informatici (personale computer), autorizzato a prestare lavoro agile, è tenuto a rispettare le norme di sicurezza come da "Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017 -Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni sulle eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.</p>

Obiettivi dell'Amministrazione	
Sistemi di misurazione della performance	
Efficienze ed efficacia della performance	
Qualità percepita del lavoro agile	Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non può pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti