

**Allegati Sezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile**

**All. ID) Regolamento sul Lavoro Agile**



## **SEDUTA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**Deliberazione n° 63/2022 del 05/10/2022**

**OGGETTO** : APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE  
NEL COMUNE DI LATINA

L'anno duemilaventidue il giorno cinque del mese di Ottobre nella Residenza Municipale,

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE**

**PRESIEDE IL COMMISSARIO STRAORDINARIO - CARMINE VALENTE  
ASSISTE IL SEGRETARIO GENERALE - MANZO DOTT.SSA SIMONA**

**ORIGINALE**



Il dirigente Avv. Francesco Passaretti, responsabile del Servizio Sviluppo e Gestione del Personale e dell'Organizzazione,

**VISTO**

l'art. 18, comma 1 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisce "il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (...)" e prevede che "la prestazione lavorativa debba essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva";

**RILEVATO**

che la medesima disposizione al successivo comma 3 prevede l'estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applica, in quanto compatibile, "...anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti;

**VISTO**

l'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. Legge Madia), nel testo risultante dalle modifiche apportate dall'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, il quale impone alle Amministrazioni pubbliche di redigere, "sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150";

**DATO ATTO**

che in attuazione delle norme sopra citate in data 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017, mediante la quale sono state dettate le linee guida sul lavoro agile nella P.A.;

**RICHIAMATO**

il Decreto del Ministro per la P.A. del 9 dicembre 2020 con cui vengono approvate le "Linee guida di indirizzo sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" di cui all'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n.77;

**VISTO**

il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 con cui è stato previsto il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale, inteso sino a tale data come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, disponendo che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni sia quella svolta in presenza;

**VISTO**

il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 con il quale, in esecuzione del citato D.P.C.M. del 23 settembre 2021, è stato attuato il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale disponendo che a decorrere dal 15 ottobre 2021 le pubbliche amministrazioni adottino le misure organizzative previste per il rientro in presenza del personale presso la sede di servizio;

**CONSIDERATO**

altresì il disposto delle Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del succitato decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021;

**VISTA**

l'ipotesi di CCNL relativo al comparto Funzioni locali triennio 2019-2021 del 04.08.2022;;

**RILEVATO**



che a tal fine il Servizio di gestione e sviluppo del Personale e dell'Organizzazione ha predisposto una bozza di regolamento che è stata trasmessa alle Organizzazioni sindacali e alla RSU del personale con nota prot.n. 159242 del 14/09/2022 e con questi è stato effettuato un confronto, nel rispetto del CCNL Funzioni Locali, nel corso della delegazione trattante del giorno 21.09.2022 a seguito di convocazione prot. n. 159242/2022;

#### DATO ATTO

che all'esito del confronto sono state apportate delle modifiche alla bozza del regolamento (in particolare agli artt. 4-7-10);

#### VISTA

la bozza di Regolamento per la disciplina del lavoro agile presso il Comune di Latina, il quale viene allegato sub A alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;

#### PRECISATO che

nelle more dell'adozione del POLA, le istanze di attivazione del lavoro agile provenienti dai dipendenti saranno valutate dal dirigente della struttura di riferimento della posizione di lavoro per cui si chiede il lavoro agile, tenendo comunque conto delle condizioni previste nel Regolamento nonché dei casi di esclusione previsti dall'articolo 7 del presente regolamento;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/18 sottoscritto in data 21 maggio 2018 nonché l'ipotesi di CCNL relativo al comparto Funzioni locali triennio 2019-2021 del 04.08.20221;

Dato atto che:

con Decreti prefettizi prot.n. 61587 del 29/09/20200 e prot.n.61590 del 29/09/2022 il Prefetto di Latina ha nominato, rispettivamente, il dott. Carmine Valente Commissario per la provvisoria amministrazione del Comune di Latina e sub-commissari la dott.ssa Monica Perna ed il dott. Maurizio Alicandro;

Atteso che la nomina del commissario ha effetto immediato;

#### VISTA

la competenza della Giunta Comunale all'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come previsto dall'art. 48 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 ed i poteri del nominato commissario;

### **PROPONE DI DELIBERARE**

Di approvare il "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI LATINA" composto da n.20 articoli e che si allega con separato file alla presente, unitamente all'accordo di Lavoro Agile e all'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22 c.1 L.81/2017 formandone parte integrante e sostanziale;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000, attesa l'urgenza e al fine di evitare le eventuali conseguenze negative che potrebbero derivare da un'esecuzione non immediata e così salvaguardare l'effettività di quanto deciso dall'organo di indirizzo politico nelle more della sua pubblicazione.

Firmato digitalmente dal Dirigente proponente  
dr. avv Francesco Passaretti

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

- Vista la surriportata proposta di deliberazione;



- Visto il parere favorevole del dr. Avv. Francesco Passaretti , Responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'organizzazione, circa la regolarità tecnica (art. 49 – D.Lgs n.267/2000) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6bis L. 241/1990 ;
- Visto:
  - il parere allegato del Responsabile del Servizio Finanziario e Partecipate, circa la regolarità contabile e l'attestazione della copertura finanziaria della presente proposta di deliberazione, che comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente (art. 49 – D.Lgs n.267/2000) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6bis L. 241/1990;
  - che la presente proposta di deliberazione non necessita di apposizione del parere di regolarità contabile, ai sensi dell'art.49 del D. Lgs.267/2000, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

### **DELIBERA**

Di approvare la surriportata proposta di deliberazione.

Di dichiarare la presente Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000. Il presente atto, attesa l'urgenza e al fine di evitare le eventuali conseguenze negative che potrebbero derivare da un'esecuzione non immediata e così salvaguardare l'effettività di quanto deciso dall'organo di indirizzo politico nelle more della sua pubblicazione, produce effetto immediato con la dichiarazione d'immediata eseguibilità della delibera.

Firmato digitalmente dal Dirigente proponente  
dr. avv Francesco Passaretti

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

- Vista la surriportata proposta di deliberazione;
- Visto il parere favorevole del dr. Passaretti Francesco , Responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione circa la regolarità tecnica (art. 49 – D.Lgs n.267/2000) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6bis L. 241/1990 ;
- Visto:
  - il parere allegato del Responsabile del Servizio Finanziario e Partecipate, circa la regolarità contabile e l'attestazione della copertura finanziaria della presente proposta di deliberazione, che comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente (art. 49 – D.Lgs n.267/2000) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6bis L. 241/1990;
  - che la presente proposta di deliberazione non necessita di apposizione del parere di regolarità contabile, ai sensi dell'art.49 del D. Lgs.267/2000, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

### **DELIBERA**

Di approvare la surriportata proposta di deliberazione.

Di dichiarare la presente Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000. Il presente atto, attesa l'urgenza e al fine di evitare le eventuali conseguenze negative che potrebbero derivare da un'esecuzione non immediata e così salvaguardare l'effettività di quanto deciso dall'organo di indirizzo politico nelle more della sua pubblicazione, produce effetto immediato con la dichiarazione d'immediata eseguibilità della delibera.





Del che si è redatto il presente verbale.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Carmine Valente

*Documento firmato digitalmente*  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

IL SEGRETARIO GENERALE

Manzo Dott.ssa Simona

*Documento firmato digitalmente*  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)



**Comune Di Latina**  
**Proposta di Deliberazione N° : 114 / 2022 del 03/10/2022**

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione  
Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI LATINA**

**Parere regolarità tecnica**

<p>Il sottoscritto Dirigente proponente dichiara che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo stesso ed al responsabile del procedimento ove diverso dal sottoscritto ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/1990.</p> <p>Per quanto concerne la regolarità TECNICA della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'Art. 49 D. Lgs 18.8.2000 n°267, il sottoscritto esprime parere FAVOREVOLE</p> <p>Il Responsabile del Servizio Passaretti Avv. Francesco</p> <p>Latina : 04/10/2022</p>	<p>Vista la relazione dell'Assessore:</p>
---	---





**Comune Di Latina**  
**Proposta di Deliberazione N° : 114 / 03/10/2022 del 03/10/2022**

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI LATINA**

**Parere regolarità contabile**

Il sottoscritto Dirigente responsabile del Servizio Finanziario e Partecipate dichiara che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo stesso ed al responsabile del procedimento ove diverso dal sottoscritto ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/1990.

Per quanto concerne la regolarità CONTABILE della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'Art. 49 D..Lgs 18.8.2000 n°267, il sottoscritto esprime parere favorevole

Il Responsabile del  
Servizio Finanziario e Partecipate

Vicaro Dott. Diego

Latina : 05/10/2022

**SERVIZIO FINANZIARIO E PARTECIPATE**

Impegno	Data	Importo €	Capitolo	Articolo	Esercizio
	05/10/2022	0,00			

o Visto il provvedimento che precede si attesta la regolarità contabile .

**IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO E PARTECIPATE**

Latina, li \_\_\_\_\_

# REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLO SMART WORKING

## NEL COMUNE DI LATINA

### INDICE

- Art. 1 – Oggetto
- Art. 2 – finalità
- Art.3 - Definizione di lavoro agile/smart working
- Art. 4 - Modalità di accesso al lavoro agile – Criteri in emergenza sanitaria da epidemiologia
- Art. 5 - Accordo individuale e tempi di lavoro
- Art. 6 - Sede e luoghi di lavoro
- Art.7 – Attività che possono essere svolte in modalità agile e criteri di assegnazione
- Art.8 –Strumenti di lavoro
- Art. 9 - Diritti e doveri del lavoratore nel lavoro agile
- Art. 10 – Posizione del dipendente
- Art. 11 - Trattamento economico del personale
- Art. 12 - Periodo di riposo e di disconnessione
- Art.13 – Recesso e revoca dell'accordo
- Art.14 – Copertura assicurativa
- Art.15–Sicurezza e ambiente di lavoro
- Art. 16 Potere direttivo, di controllo e disciplinare
- Art. 17 - Verifica e valutazione dell'attività svolta
- Art. 18 – Violazioni disciplinari
- Art. 19 – Privacy e Trattamento dei dati personali
- Art. 20 – Norma finale

#### **Art. 1 – Oggetto**

Il presente Regolamento disciplina lo smart working quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente appartenente al Comune di Latina nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche in part time, come disciplinato dalla L. del 22 maggio 2017 n. 81, ed è emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

#### **Art. 2 – Finalità**

Il lavoro agile non muta né lo status giuridico né la natura del rapporto d'impiego in atto del dipendente, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;

- rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile.

### **Art.3 - Definizione di lavoro agile/smart working**

Per lavoro agile o “smart working” si intende una nuova modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa svolta dal dipendente, in parte all’interno della sede di lavoro e in parte all’esterno, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Detta modalità è vincolata allo svolgimento di attività lavorative organizzate per fasi, cicli e obiettivi nel presupposto di conseguire un incremento di produttività a beneficio della stessa Amministrazione.

Il lavoro agile viene svolto secondo le seguenti modalità e caratteristiche:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all’interno dei locali dell’Amministrazione e in parte all’esterno ed entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- ampio ricorso a strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all’esterno dei locali dell’organizzazione.

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- 1 – “Amministrazione”: Comune di Latina;
- 2- “Lavoratore agile”: il/la dipendente che espleta l’attività lavorativa in modalità agile;
- 3 –“Sede di lavoro”: la sede a cui il dipendente è assegnato;
- 4- “Luogo di lavoro”: spazio nella disponibilità del dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa e dove la prestazione lavorativa viene effettivamente espletata;
- 5- “Prestazione di lavoro agile/smart working”: la modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro e secondo quanto stabilito nei rispettivi accordi o da specifici provvedimenti del datore di lavoro, ed eseguita dal dipendente al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l’amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali;
- 6- “Progetto di lavoro agile”: i compiti da assegnare al lavoratore agile, le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa, gli obiettivi, i criteri di verifica e valutazione dei risultati, sintetizzati in apposita scheda da consegnare periodicamente compilata al proprio Dirigente di Servizio e/o al titolare di Posizione Organizzativa;

7- "Accordo individuale di lavoro agile/smart working": l'accordo scritto, concluso tra il dipendente interessato e l'Amministrazione per il tramite del competente Dirigente responsabile del Servizio, con cui si stabilisce il contenuto, la durata, il luogo di lavoro, l'articolazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro; la collocazione temporale delle fasce di disponibilità telefonica e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro; i rientri nella sede di servizio; i diritti e doveri del lavoratore agile; gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati; in generale ogni altro elemento relativo al rapporto di lavoro agile, le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile e, se del caso, l'autorizzazione a trasferire presso la sede esterna di lavoro la documentazione d'ufficio anche cartacea indicante la descrizione di documentazione.

All'accordo è allegata l'informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile.

#### **Art. 4 – Modalità di accesso al lavoro agile – Criteri in emergenza sanitaria da epidemiologia**

Il presente Regolamento è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Latina, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale, le cui mansioni siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, valutata la fattibilità organizzativa, e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, nella misura fissata dal Dirigente, e secondo i criteri di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Il Direttore Generale, Dirigenti, i titolari di PO, su autorizzazione da parte del titolare preposto, possono essere ammessi a prestare lavoro agile solo in via eccezionale ed in nessun caso per più di due giorni alla settimana, assicurando comunque che la prestazione dell'attività prevista contrattualmente venga svolta in ufficio, rispetto a quella da remoto.

L'Amministrazione, in applicazione alla legge n.81/2017, riconosce priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici 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, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Nel periodo di emergenza per il virus COVID-19 o altre eventuale situazione epidemiologica, sono favoriti i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede di lavoro, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli minori a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi scolastici ed in base ai vigenti decreti.

I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro agile sottoscrivono un accordo in forma scritta.

L'accesso al lavoro agile avviene sulla base della presentazione dell'istanza da parte del dipendente interessato o anche d'ufficio da parte del Dirigente responsabile del Servizio, acquisita l'adesione del dipendente o dipendenti coinvolti o da coinvolgere.

L'istruttoria ed ogni relativa informazione, dipenderà in via esclusiva da parte del Dirigente del Servizio, al quale il dipendente potrà rivolgersi per ogni richiesta di chiarimento.

Tra le Parti viene sottoscritto l'Accordo da trasmettere entro due giorni e comunque prima del giorno prestabilito per l'esecuzione della modalità lavorativa agile, così da consentire al Servizio di Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione ai successivi adempimenti.

La percentuale massima dei lavoratori agili è quella prevista dalla legge in vigore.

#### **art.5 - Accordo individuale e tempi di lavoro**

Nell'accordo devono essere definiti:

- modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del Dirigente responsabile di Servizio, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni ed integrazioni;
- durata dell'accordo, salvo proroga e/o rinnovo;
- modalità di recesso d'iniziativa del dipendente e di revoca da parte dell'Amministrazione comunale;
- fissazione del numero di giorni/ore di lavoro agile nei limiti di eventuali disposizioni normative in vigore e secondo le direttive di ciascun Dirigente del Servizio in base all'organizzazione lavorativa;
- l'indicazione dei luoghi di lavoro prevalenti in cui verrà svolta l'attività agile;
- le forme di esercizio del potere direttivo del Dirigente responsabile di riferimento;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare;
- fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della salute psico-fisica del dipendente, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- eventuali deroghe alla disciplina di cui al presente Regolamento previste in ragione dell'attività svolta;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

Nell'accordo individuale viene precisato se il/la dipendente utilizza strumentazione propria o dell'Amministrazione.

Se successivamente alla sottoscrizione dell'accordo il/la dipendente viene dotato di strumentazione di proprietà dell'Amministrazione, varrà quanto disposto dall'art.8 del presente Regolamento e si renderà necessario integrare l'accordo con suddetta precisazione.

In caso di trasferimento ad altro Servizio e/o eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del Lavoratore/lavoratrice agile o dell'attività svolta dal medesimo, l'accordo decade e, ove le parti ne abbiano interesse, dovrà essere sottoscritto un nuovo accordo con il Dirigente del Servizio di nuova assegnazione e/o al nuovo profilo professionale;

#### **Art. 6 - Sede e luoghi di lavoro**

Anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, la sede di lavoro continuerà ad essere quella individuata nel contratto individuale di lavoro e/o in eventuali atti successivi di modifica.

Indipendentemente dalla località e sede presso cui il dipendente svolgerà le proprie mansioni in regime di lavoro agile, non si darà luogo ad alcun trattamento di missione o a qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla sua temporanea allocazione (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di trasferta, reperibilità comunque denominata, missione).

La prestazione lavorativa nelle giornate diverse rispetto a quelle in lavoro agile deve essere effettuata presso la sede di lavoro, fatte salve trasferte, missioni e la partecipazione ad iniziative formative fuori sede.

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la propria incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. E' inoltre necessario che il luogo di lavoro sia tale da non determinare situazioni di rischio per la strumentazione dell'Amministrazione.

E' necessario fornire un'indicazione del luogo di lavoro prevalente (o dei luoghi) al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro.

L'individuazione di uno o più luoghi di lavoro prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Il lavoratore/lavoratrice agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Dirigente il quale, valutatane la compatibilità, autorizza per scritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento. Lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione.

Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore/lavoratrice al proprio Dirigente.

#### **Art.7 - Attività che possono essere svolte in modalità agile e criteri di assegnazione**

Tutte le persone che lavorano al Comune di Latina svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;

- è nella disponibilità del/la dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;

- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a lavori in turno e lavori che richiedono l'uso di strumenti non remotizzabili, come a titolo esemplificativo: personale del Servizio educativo, impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza nelle scuole; personale della Polizia Locale impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio; personale assegnato a servizi che richiedono presenza per controllo accessi

Il Dirigente di appartenenza del Dipendente seleziona le candidature dei richiedenti sulla base delle condizioni soggettive di seguito individuate in ordine di preferenza ed in base, poi, alla sommatoria dei criteri:

1) I lavoratori per esigenze di cura di figli minori di anni 14, con priorità alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della Legge 5 febbraio 11 1992, n. 10-, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario del L.A., nel limite di n.2 giorni settimanali di prestazione lavorativa agile;

2) i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, nel limite di n.2 giorni settimanali di prestazione lavorativa agile;

3) i lavoratori in condizioni di disabilità psico-fisiche, anche temporanee, e/o fragili tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro, documentata con apposita certificazione medica rilasciata dal medico di medicina generale e/o altro medico della P.A., nel limite dei n.2 giorni settimanali;

4) i lavoratori che hanno la residenza / domicilio distante dalla sede di lavoro, tenuto conto della distanza e dei relativi tempi di percorrenza. In particolare, di norma: per i residenti ad una distanza da 0 a 49 Km n.1 giorno settimanale di Lavoro Agile; da 50 a 100 Km per n.2 gg. settimanali di lavoro agile; da 101 Km per n.3 giorni settimanali di lavoro agile; resta salva una diversa valutazione del Dirigente per specifiche situazioni.

Il tutto sempre a condizione che la prestazione resa dal lavoratore sia compatibile con le modalità di cui allo Smart Working.

In caso di parità di condizioni avrà la precedenza il dipendente che per la prima volta richiede il lavoro agile, ovvero quello che ha precedentemente svolto la prestazione a distanza in tempo più remoto. In caso di ulteriore parità, quello con maggiore età anagrafica.

Sono esclusi dal Lavoro Agile i dipendenti neoassunti durante il periodo di prova.

Ai fini dell'accesso al lavoro agile, casi particolari saranno valutati di volta in volta dal Dirigente, anche con riferimento al numero di giorni da autorizzare.

### **Art.8 – Strumenti di lavoro**

Gli strumenti di lavoro possono essere in:

#### Dotazione da parte dell'Amministrazione

L'Amministrazione garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

Il/la dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione che sarà fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione.

#### Utilizzo di strumentazione del/la dipendente

Il dipendente può aderire all'accordo individuale anche nel caso in cui l'Amministrazione non sia in grado di provvedere alla fornitura dell'attrezzatura tecnologica, utilizzando strumenti nella propria disponibilità, se ritenuti idonei dall'Amministrazione.

Il/la dipendente dichiara di utilizzare strumentazione a propria disposizione per la connessione internet e in particolare un computer munito di sistema operativo adeguato alle caratteristiche necessarie per il collegamento alla rete del Comune di Latina, dichiarandosi disponibile a installare sul proprio computer il software di connessione alla rete dell'Ente e il software di autenticazione.

#### Disposizioni comuni

Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione.

Eventuali impedimenti tecnici (come malfunzionamenti della linea dati o problemi di comunicazione telefonica) allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro agile dovranno essere tempestivamente comunicati al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il proprio Dirigente responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro del/della dipendente nella sede di lavoro.

### **Art.9 – Diritti e doveri del lavoratore nel lavoro agile**

Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del/della dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Al/alla dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.



Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di Latina.

Fermo restando quanto previsto negli articoli precedenti, il lavoratore è tenuto a:

- rispettare le norme e le procedure di sicurezza;
- sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, ove prevista;
- consentire i controlli necessari ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss. mm. ii;
- rispettare, ai fini della privacy e riservatezza delle informazioni e dei dati, quanto disposto dalla normativa vigente. Il trattamento dei dati deve essere volto a garantire la massima sicurezza, secondo comportamenti improntati alla riservatezza, alla integrità e alla disponibilità del patrimonio informativo comunale nonché alla massima diligenza ed al rispetto delle norme sul trattamento dei dati;
- impedire l'utilizzo dei propri strumenti di lavoro a terzi.

#### **Art.10 - Posizione del dipendente**

Al lavoratore/lavoratrice agile è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile per un periodo massimo da definire in sede di accordo individuale e comunque non superiore ad un anno, prorogabili e/o rinnovabile.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa agile è individuato dal/la dipendente, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Il/La dipendente conserva, per quanto compatibili, gli stessi diritti e obblighi di cui è titolare nello svolgimento dell'attività lavorativa nei locali dell'Amministrazione. Ai lavoratori/lavoratrice, sia per gli aspetti normativi sia per quelli economici, si applica la disciplina vigente prevista dalla contrattazione collettiva, per quanto compatibile.

L'assegnazione della posizione di lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'ente.

Per i dipendenti in lavoro agile resta inalterata la disciplina del congedo ordinario, delle assenze per malattia, della maternità e paternità, delle aspettative e di ogni altro istituto previsto dal vigente CCNL e da specifiche disposizioni di legge, per quanto compatibile con la disciplina di tali modalità lavorative.

Le richieste e le autorizzazioni di ferie, permessi, congedi, aspettative, ecc. trovano regolamentazione nelle disposizioni vigenti nell'Amministrazione e sono registrate nell'applicativo informatico in uso.

La mancata reperibilità durante le fasce orarie di disponibilità potrà essere contestata e può costituire, se non validamente giustificato, presupposto per l'avvio di un procedimento disciplinare ai sensi del contratto collettivo vigente.

Al di fuori di tali fasce, il/la lavoratore/lavoratrice non è obbligato ad alcun contatto con l'Ufficio per motivi lavorativi.

Il/la lavoratore/lavoratrice si impegna a garantire un'ottimale organizzazione delle attività e a consentire idonee ed utili occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi.

Nel caso di impedimenti allo svolgimento dell'attività lavorativa di qualsiasi natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, eventi calamitosi), il/la dipendente è tenuto/a a segnalare nell'immediatezza e comunque appena possibile, le condizioni ostative verificatesi.

Si rimanda alle disposizioni legislative vigenti per quanto concerne la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992.

In caso di malattia la prestazione da remoto è sospesa, analogamente alla prestazione in ufficio. La malattia sopravvenuta interrompe lo smart working, nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro, con conseguente invio della certificazione del medico curante e invio del numero di protocollo all'Amministrazione, secondo le norme in uso nell'Ente.

L'Amministrazione garantisce ai lavoratori/lavoratrici agili le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, iniziative di socializzazione, di formazione e di addestramento previste per tutti dipendenti che svolgono mansioni analoghe nelle sedi comunali.

Per comprovabili esigenze di servizio o per situazioni di emergenza, il Dirigente del lavoratore/lavoratrice agile ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del/la dipendente in qualsiasi momento della stessa giornata lavorativa ove possibile, o per le giornate successive.

### **Art.11 - Trattamento economico del personale**

Ai lavoratrici/lavoratori agili è garantita parità di trattamento economico e normativo.

Durante il lavoro agile il buono pasto non è dovuto.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario; parimenti non è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria e l'erogazione della relativa indennità nonché delle indennità, se previste, legate a tali condizioni di lavoro.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario, né riposi compensativi, né riconosciute prestazioni aggiuntive, notturne e festive, né infine la maturazione di PLUS orario.

Dunque, le indennità relative a turno, disagio ed altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione, non sono riconosciute.

Al/alla dipendente in lavoro agile è garantita la copertura dell'intero debito orario dovuto per la giornata.

La collocazione oraria della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile è comunque l'organizzazione dell'orario di lavoro, devono rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 12 - Periodo di riposo e di disconnessione**

Il/la dipendente è tenuto/a a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

In particolare, dopo 6 ore di lavoro è obbligatoria la pausa per almeno 30 minuti.

Il/la dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati, delle relative modalità di esecuzione del lavoro e delle fasce di disponibilità, soprattutto in riferimento al rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, l'Amministrazione applica disconnessioni automatiche dal sistema informatico dalle ore 20,00 alle 07,00 dei giorni feriali e dalle 01,00 alla 00,00 di ogni giornata festiva.

#### **Art.13 – Recesso e revoca dell'accordo**

Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81, il/la lavoratore/lavoratrice agile e l'Amministrazione possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 10 giorni. Nel caso di lavoratore/lavoratrice agile disabile ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'amministrazione non può essere inferiore a 30 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

L'accordo di lavoro agile può essere revocato dall'Amministrazione:

- nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa;
- per mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità smart working;
- per motivate esigenze organizzative e/o di servizio.

La mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza costituisce motivo di recesso immediato.

#### **Art.14 – Copertura assicurativa**

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa in modalità agile, e durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto e pattuito nell'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa agile nei limiti previsti dalla normativa INAIL vigente.

Le procedure e le informative in materia di assicurazione obbligatoria sugli infortuni sul lavoro saranno adeguate alle norme in materia dall'Amministrazione.

L'Amministrazione provvederà ad effettuare le comunicazioni obbligatorie con le modalità previste dall'INAIL ed a denunciare telematicamente gli infortuni eventualmente occorsi durante le giornate di lavoro da remoto, previa comunicazione e trasmissione del certificato medico, o del suo identificativo, da parte del/della lavoratore/lavoratrice agile.

La copertura assicurativa INAIL, già attiva nei confronti del personale dipendente, è estesa a tutti i rischi durante il lavoro agile.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa agile, il/la dipendente deve darne tempestiva comunicazione al Responsabile del Servizio per i conseguenti adempimenti di legge, secondo le disposizioni vigenti in materia.

#### **Art.15–Sicurezza e ambiente di lavoro**

Il lavoro agile si svolge in conformità delle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute, ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008 e secondo l'informativa dettata dall'Amministrazione, con cadenza annuale, al fine di garantirne la salute e la sicurezza redatta dal Responsabile per la prevenzione e la protezione, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

L'informativa contiene, in particolare, le indicazioni utili affinché il/la lavoratore/lavoratrice scelga in modo consapevole il luogo in cui espletare l'attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro.

Il/la dipendente, quindi sarà chiamato a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare la minimizzazione dei rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi per mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo di lavoro agile non previsto nell'accordo individuale e comunque non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

#### **Art. 16 - Potere direttivo, di controllo e disciplinare**

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Dirigente responsabile del Servizio di appartenenza del lavoratore/lavoratrice, cui restano gli stessi poteri datoriali previsti nei confronti dei dipendenti in lavoro ordinario.

Il potere di controllo sulla prestazione resa in modalità agile si esplicita, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Tra dipendente in lavoro agile e Dirigente responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione in lavoro agile.

Per assicurare il buon andamento delle attività ed il perseguimento degli obiettivi, dipendente e Dirigente responsabile si confronteranno, con cadenza almeno una volta ogni due settimane sullo stato dei procedimenti assegnati. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

#### **Art. 17 - Verifica e valutazione dell'attività svolta**

Il Dirigente responsabile del Servizio di appartenenza del lavoratore/lavoratrice agile, definisce la distribuzione dei compiti e delle responsabilità e il controllo delle attività.

Il Dirigente attua il sistema di monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predeterminati e raggiunti nel periodo considerato, nonché la misurazione della produttività mediante reportistica quotidiana delle attività che il lavoratore/lavoratrice agile presenta come rendicontazione, almeno ogni 15 giorni al Dirigente del Servizio o la titolare della Posizione Organizzativa (allegato)

#### **Art. 18 – Violazioni disciplinari**

Il/La dipendente in lavoro agile è tenuto a svolgere la prestazione di lavoro con diligenza ed è tenuto, come per lo svolgimento del lavoro in modalità ordinaria, al rispetto del codice di comportamento approvato dall'Amministrazione, nonché delle indicazioni in tema di salute e

sicurezza sul lavoro impartite dall'Ente, previste dalla normativa vigente e come sopra regolamentato.

Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa agile, che possono dar luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori(lavoratrici agili, sono le seguenti:

- reiterata non giustificata mancata risposta a più di 2 chiamate telefoniche o a più di due richieste di reperimento e/o contatto a mezzo e-mail da parte del Dirigente e/o colleghi per motivi d'ufficio del lavoratore agile nelle fasce di contattabilità;
- reiterata non giustificata disconnessione volontaria e/o non motivata da comprovabili ragioni tecniche e/opersonali di natura contingente, per più di 2 volte;
- violazione della diligente cooperazione all'adempimento degli obblighi di sicurezza.

#### **Art. 19 – Privacy e Trattamento dei dati personali**

Anche il personale in lavoro agile, nell'esercizio delle proprie attività lavorative è tenuto al rispetto della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D.lgs. 196/03 e ss.mm. ed ii., ed è responsabile del trattamento dei dati e delle informazioni secondo detta disciplina.

Il/la dipendente agile è pertanto tenuto/a a trattare detti dati ed informazioni adottando ogni idonea misura di sicurezza al fine di tutelarne la riservatezza, la sicurezza, l'integrità ed il corretto utilizzo, attenendosi, inoltre, scrupolosamente alle istruzioni fornite dal proprio Dirigente responsabile del Servizio.

Il/la dipendente agile si impegna a mantenere il segreto e il massimo riserbo sull'attività prestata e su tutte le relative informazioni, anche ai sensi del Codice di Comportamento dell'Amministrazione Comunale e a non comunicare a terzi o diffondere le notizie, le informazioni e i dati personali conosciuti in relazione a fatti e circostanze apprese per effetto delle attività svolte.

#### **Art. 20 – Norma finale**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Municipale che lo approva.

L'entrata in vigore del presente Regolamento comporta l'abrogazione e/o modifica di eventuali disposizioni interne o regolamentari in contrasto con lo stesso.

Successive disposizioni di legge, contrattuali o regolamentari con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro agile si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché a quanto previsto nel Codice di comportamento del Comune di Latina.

Resta fermo, altresì, l'adeguamento automatico delle norme del presente Regolamento ad ogni successiva disposizione legislativa o contrattuale emanata in materia.

Si allega: modello di accordo di Lavoro Agile; Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017