



DISCIPLINARE DEL LAVORO AGILE

Art. 1

Disciplina generale

1. Il lavoro agile è una delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro stabilita mediante accordo tra le parti sulla base delle leggi e dei contratti collettivi, applicabile anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi, con assenza di precisi vincoli d'orario o di luogo di lavoro che dovranno essere concordati, anche sulla base della contrattazione collettiva, tra dipendente e datore di lavoro nel rispetto dei reciproci interessi.
2. L'accesso al lavoro agile tiene conto della necessità di conciliare le esigenze dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché delle specifiche necessità tecniche delle singole attività.
3. Posto che l'introduzione del lavoro agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti, ma deve garantire efficacia ed efficienza nel perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione, il presente disciplinare stabilisce le modalità di applicazione del lavoro agile per i dipendenti della Comunità della Valle di Cembra e per il personale in comando presso il medesimo Ente in conformità alla legge 22 maggio 2017 n. 81 e l'Accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto Autonomie locali-area non dirigenziale sottoscritto in data 21 settembre 2022.
4. Fino al 31.12.2024 viene prevista, una attivazione sperimentale dell'istituto del lavoro agile.
5. La prestazione in modalità agile può essere programmata, in accordo con il proprio Responsabile, a giornata intera per un massimo di una giornata a settimana in caso di programmazione settimanale ovvero per il massimo di quattro giornate al mese in caso di programmazione mensile salvo quanto previsto al successivo art. 4.
6. Le giornate lavorative in lavoro agile di norma non possono essere frazionate, fatte salve deroghe legate a esigenze organizzative programmate dal Segretario generale/Responsabile.
7. La prestazione in lavoro agile viene resa dal dipendente, entro i confini del territorio provinciale o in territorio limitrofo salva la possibilità di deroga per particolari esigenze, presso la propria residenza, presso il proprio domicilio abituale o altri luoghi chiusi che siano attrezzati ad ambiente di lavoro, con idonei collegamenti informatico ed idonei a garantire adeguati livelli di privacy e sicurezza.
8. La prestazione lavorativa in modalità agile si articola nelle seguenti fasce temporali:

a. Fascia di collocabilità della prestazione: dalle ore 7.00 alle ore 20.00 il dipendente è tenuto a svolgere la propria prestazione in lavoro agile secondo il numero di ore previsto dal proprio orario teorico giornaliero e osservando l'obbligo di effettuare una pausa dopo 6 ore di lavoro consecutive. All'interno di tale periodo temporale si distinguono:

- *Fascia con prestazione gestita in autonomia*: dalle ore 7.00 alle ore 9.00 e dalle ore 12.00 alle 14.30 e dalle ore 15.30 alle ore 20.00 il dipendente svolge la propria prestazione gestendo autonomamente il proprio tempo lavoro;

- *Fascia con prestazione obbligatoria*: dalle ore 9.00 alle ore 12.00 e dalle 14:30 alle 15:30 (in caso di prestazione pomeridiana): per le necessità di coordinamento tra colleghi, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o comunque per esigenze organizzative di funzionalità e di efficacia del servizio, il dipendente in lavoro agile è tenuto a garantire la propria attività lavorativa e la reperibilità a mezzo e-mail e telefonica mediante deviazione di chiamata del telefono d'ufficio sul cellulare di servizio, se in dotazione, o sul cellulare personale o telefono di casa.

Il mancato rispetto di tale prescrizione potrà essere motivo di revoca del lavoro agile da parte dell'Amministrazione prima del termine fissato nell'accordo individuale.

Nel caso il dipendente necessiti di assentarsi durante la fascia di prestazione obbligatoria dovrà richiedere l'autorizzazione alla fruizione del permesso/recupero al proprio responsabile secondo le vigenti regole.

b. Fascia di inoperatività. *Al fine del rispetto del periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 38, comma 5, del vigente CCPL di data 01.10.2018, il dipendente non può erogare alcuna prestazione dalle ore 20.00 alle ore 7.00 del giorno successivo.*

9. La/le giornate di prestazione in lavoro agile va/vanno preautorizzata/e di volta in volta dal responsabile di riferimento mediante inserimento nell'applicativo NetTime Smart del giustificativo "lavoro agile". Il giustificativo genererà la copertura del proprio orario teorico in tale/i giornata/e.
10. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento del dipendente dovrà sempre essere improntato a principi di correttezza e buona fede in conformità a quanto previsto dal CCPL e dal Codice di comportamento con l'obbligo di garantire prestazioni adeguate al proprio orario di lavoro.
Il dipendente che concluda la propria prestazione in un numero di ore inferiori rispetto al proprio orario teorico, ovvero si trovi nell'impossibilità di prestare in modo completo il proprio orario di lavoro, è tenuto ad avvertire il proprio Responsabile e l'Ufficio personale a mezzo mail indicando l'orario effettivo prestato.
11. Il Responsabile di riferimento verifica costantemente l'adeguatezza della prestazione del dipendente in lavoro agile con gli obiettivi assegnati e risultati conseguiti.
12. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta mediante utilizzo della dotazione informatica fornita dall'ente o in caso di indisponibilità della stessa, mediante supporti informatici di proprietà del dipendente o comunque nella sua disponibilità previa individuazione di adeguate misure di sicurezza informatica idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal dipendente nello svolgimento della prestazione lavorativa.
13. Laddove disponibile tale strumentazione, previa richiesta, viene fornita dall'Amministrazione, sulla base di criteri che saranno individuati con apposito provvedimento ed il dipendente dovrà rendere specifica dichiarazione con la quale si impegna a custodirla con la massima cura ed a utilizzarla esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
14. Nel caso di temporaneo malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente informa tempestivamente il proprio Responsabile al

fine di concordare le modalità di completamento della prestazione ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

15. In caso di sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede con un preavviso di almeno un giorno. Il preavviso non è previsto nel caso sia necessario richiamare in sede il dipendente per fronteggiare situazioni di emergenza.
16. Il dipendente, in accordo con il proprio Responsabile di riferimento, può rinunciare a svolgere la propria prestazione in modalità agile in una o più giornate, per motivi personali.
17. Per motivi organizzativi non è previsto il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 2

Requisiti ed esclusioni

1. Il processo di mappatura delle posizioni di lavoro effettuato dal Segretario generale ha individuato le postazioni con attività eseguibili in lavoro agile e quelle per le quali, in ragione della loro natura o delle esigenze organizzative, non possono essere rese con tale modalità.
2. Sono pertanto escluse dall'attivazione, del lavoro agile in ragione della natura dell'attività assegnata che richiede la prestazione in presenza, le seguenti figura professionali:
 - Personale OSS e OSA
 - Personale addetto ai servizi Ausiliari

Per il personale soprarichiamato è prevista la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile solo ed esclusivamente per la frequenza di corsi di formazione obbligatori, previa verifica da parte del Responsabile di servizio che tale modalità non pregiudichi il servizio agli utenti.

3. Per ragioni organizzative è inoltre escluso dall'attivazione del lavoro agile il personale assunto da meno di tre mesi.
4. Può accedere al lavoro agile il personale dipendente o in servizio in posizione di comando presso la Comunità della Valle di Cembra, a tempo determinato (con contratto minimo di 6 mesi) o indeterminato, a tempo pieno o parziale per le attività prestabili in lavoro agile.

Art. 3

Modalità di presentazione delle domande

1. Il dipendente interessato all'attivazione del lavoro agile per un'intera annualità presenta domanda entro il 30 novembre di ogni anno, a valere dal 1° gennaio dell'anno successivo. Per richieste di attivazione della prestazione di lavoro in modalità agile riferite a periodi inferiori, la domanda va presentata almeno 20 giorni prima della data di avvio prevista e l'accesso al lavoro agile sarà di norma attivato, se compatibile con le tempistiche di trasmissione della domanda, il primo giorno del mese successivo alla richiesta.
2. La domanda va presentata al Protocollo generale utilizzando l'apposito modello messo a disposizione dall'Ufficio personale, dopo averne concordato i contenuti con il proprio Responsabile.
3. In particolare vanno concordati i seguenti elementi che saranno riportati nell'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il dipendente e il Segretario generale:
 - la durata dell'accordo
 - le attività da svolgere e gli obiettivi quali-quantitativi di prestazione da garantire
 - modalità di verifica dei risultati
 - il tipo di programmazione (settimanale o mensile)
 - la giornata settimanale o le giornate mensili preferenziali in cui il lavoro sarà svolto in modalità agile a seconda del tipo di programmazione settimanale o mensile prevista

- il luogo in cui si svolgerà la prestazione secondo quanto previsto dal comma 7 dell'art. 1
- l'indicazione dell'utilizzo di strumentazione propria o dell'amministrazione

4. Nei casi previsti al comma 1 dell'art. 4 le domande vanno corredate dei documenti e/o delle autocertificazioni comprovanti le situazioni personali e/o familiari.
5. Non potranno essere accolte le domande del personale le cui figure professionali sono state escluse dall'attivazione del lavoro agile ai sensi dell'art. 2 comma 2 e 3 del presente disciplinare o sono in contrasto con quanto previsto dal presente disciplinare.
6. Per motivazioni importanti ed urgenti di conciliazione lavoro/famiglia debitamente documentati il termine di 20 giorni antecedenti alla data di avvio prevista di cui al precedente comma 1, può essere derogato nel limite della tempistica necessaria alla predisposizione/verifica della dotazione tecnologica necessaria ed alla predisposizione/sottoscrizione dell'accordo individuale di cui al successivo art. 5.

art. 4

Casi particolari

1. In deroga a quanto previsto al precedente art. 1, comma 5, possono chiedere di prestare il lavoro agile con programmazione settimanale per più giorni alla settimana da concordare con il proprio Responsabile) i dipendenti che si trovano nelle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti con figli fino ai 12 anni;
 - b) dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'Unità operativa di medicina legale dell'APSS;
 - c) dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. 104/1992
 - d) dipendenti con necessità di assistenza a familiari aventi diritto ai benefici di cui all'art. 3, commi 1 e 3 L. 104/92 (caregivers);
 - e) dipendenti in stato di gravidanza;
2. Per i dipendenti di cui ai commi a) ed e) fino ad un massimo di giorni 2 a settimana.
3. Per i dipendenti di cui ai commi b), c) e d) fino ad un massimo di giorni 3 a settimana.
4. Nei casi di cui al precedente comma 1, i dipendenti, se non già in possesso dell'amministrazione, devono fornire la seguente documentazione a supporto della domanda:

Condizione	Documentazione da presentare (fotocopia in carta semplice)
Figli fino ai 12 anni	dichiarazione sostitutiva di atto notorio
Figli in condizioni di disabilità ai sensi art. 3, c. 3, L. 104/92	verbale relativo al riconoscimento dell'handicap grave da parte della speciale Commissione medica APSS con benefici art. 3, c. 1, L. 104/92
Disabilità propria	verbale relativo al riconoscimento dell'handicap grave da parte della speciale Commissione medica APSS con benefici art. 3, c. 1, L. 104/92 ovvero verbale Unità operativa medicina legale APSS riconoscimento grave patologia
Caregivers	parere conclusivo dell'APSS dal quale risulti che il dipendente ha diritto ai benefici di cui all'art. 33 L. 104/92 per familiare assistito
Stato di gravidanza	certificato di gravidanza

Art. 5

Modalità di attivazione revoca e recesso

1. L'adesione al lavoro agile per i dipendenti che abbiano presentato domanda con le modalità sopra indicate avviene mediante sottoscrizione di apposito accordo individuale con il Segretario generale.
2. L'accordo, oltre agli elementi definiti dal dipendente con il Segretario generale e riportati nella domanda di attivazione del lavoro agile, contiene la specificazione di quanto previsto nel presente disciplinare in ordine all'articolazione, al corretto adempimento in materia di sicurezza e trattamento dei dati e modalità di recesso.
3. L'Amministrazione può disporre la revoca del lavoro agile anche prima della scadenza del termine fissato nell'accordo individuale, nel caso vengano meno le condizioni individuali e/o organizzative che ne hanno consentito l'attivazione o in presenza di un giustificato motivo, fornendo un preavviso di 30 giorni, elevato a 90 nel caso di dipendenti in condizioni di disabilità.
4. Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente disciplinare o l'inadempimento di obbligazioni di cui all'accordo individuale può comportare l'esclusione del dipendente dal successivo rinnovo.
5. Il dipendente può recedere liberamente dall'accordo con un preavviso di 30 giorni.

Articolo 6 - Trattamento giuridico economico

1. L'amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto *lavoro agile* non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei contratti collettivi nazionali, provinciali e integrativi relativi vigenti né sul trattamento economico in godimento.
2. La prestazione lavorativa resa con la modalità lavoro agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.
3. Nelle giornate lavorative di lavoro agile possono essere previste e retribuite prestazioni di lavoro straordinario sempreché autorizzate, e la prestazione possa essere rilevata con altre forme oggettive di rilevazione della presenza oltre il normale orario; non è prevista l'effettuazione di trasferte ed il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso.
4. Nella fascia di collocabilità il dipendente può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti e nel rispetto delle condizioni previste per tutto il personale, la fruizione di permessi orari previsti dalla contrattazione collettiva o dalle norme di legge.
5. Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile le indennità relative a turno, disagio ed altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione, non sono riconosciute.
6. Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile il dipendente non avrà diritto all'erogazione del buono pasto.

Art. 7

Obblighi di custodia e riservatezza

1. Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni dell'Amministrazione utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; il dipendente è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali.
2. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, il dipendente/la lavoratrice è tenuto/a al rispetto degli obblighi di riservatezza e ai doveri di comportamento previsti dal Codice di comportamento vigente presso l'Amministrazione.
3. Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.
4. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente disciplinare costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva. Inoltre, l'amministrazione potrà procedere con il recesso dall'Accordo Individuale secondo quanto espressamente previsto nell'articolo 5.

Art. 8

Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in lavoro agile, a tal fine consegnando al singolo dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il dipendente possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.
2. Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità lavoro agile sulla base della formazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti di cui al presente disciplinare, delle previsioni di cui all'informativa e delle procedure amministrative; dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive dell'amministrazione e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D.lgs. 81/08, comma 1.
3. A tal fine dichiara sotto la propria responsabilità l'idoneità degli ambienti in relazione al contenuto delle linee guida allegate all'accordo e all'informativa sul lavoro agile che saranno consegnate in occasione della stipula del contratto di lavoro per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile.
4. Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il dipendente è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il dipendente è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa – luogo di lavoro agile - nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma

dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

5. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il dipendente deve darne tempestiva e dettagliata comunicazione al proprio responsabile di riferimento e seguire la procedura già prevista dall'amministrazione nei confronti dei dipendenti in presenza, per gli adempimenti di legge. L'amministrazione si riserva di verificare la veridicità delle dichiarazioni rese dal dipendente.

Art. 9

Norme finali

1. Il dipendente in lavoro agile è tenuto a partecipare alle iniziative formative connesse al lavoro agile attivate dall'Amministrazione.
2. All'esecuzione della prestazione in modalità agile sono applicate le vigenti modalità/regole di utilizzo dei permessi e di giustificazione delle assenze previste per lo svolgimento della prestazione in presenza.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente disciplinare o dall'accordo individuale si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.
4. Alla disciplina di cui al presente documento sarà data applicazione in via sperimentale fino al 31.12.2024, al termine del quale, a seguito di una valutazione complessiva del lavoro agile, le disposizioni, qualora non modificate, si intenderanno definitive.