



COMUNE DI PAVIA

REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE IN FORMA ORDINARIA

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale 07/10/2021, n. 362, efficace ai sensi di legge.

Art. 1 – Oggetto

1. Il lavoro agile è una modalità di organizzazione e di gestione della prestazione lavorativa dedotta in obbligazione alle dipendenze e sotto la direzione del dirigente datore di lavoro.
2. Esso è caratterizzato dai seguenti elementi:
 - a) le parti del rapporto;
 - b) l'accordo;
 - c) le modalità di accesso al lavoro agile;
 - d) le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
 - e) il luogo di svolgimento della prestazione;
 - f) le modalità di controllo e di verifica del lavoro svolto.
3. Il presente regolamento ha valore sperimentale. Decorso un anno dall'avvio della sperimentazione, il Comune di Pavia ne valuta gli esiti, riservandosi la possibilità di modificarne il contenuto.

Art. 2 – Le parti (cfr lett. a)

1. Sono parti dell'accordo di cui all'art. 3 il dirigente datore di lavoro e il lavoratore che opera alle sue dipendenze e sotto la sua direzione secondo le indicazioni dell'art. 2094 c.c.
2. In caso di mutamento delle funzioni del dirigente all'esito di atti di macro-organizzazione, il dirigente loro nuovo assegnatario diviene parte dell'accordo senza che null'altro debba essere fatto.

Art. 3 – L'accordo (cfr lett. b)

1. L'accordo fra le parti ha lo scopo e l'oggetto indicati nei commi che seguono.
2. L'accordo è stipulato in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.
3. L'accordo individua, in particolare:
 - a) gli obiettivi assegnati al lavoratore dal dirigente datore di lavoro e i relativi tempi di esecuzione;
 - b) i tempi di riposo del lavoratore;
 - c) le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro;
 - d) le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo a sanzioni disciplinari.
4. Nella fase sperimentale disciplinata dal presente Regolamento l'accordo stabilisce un termine, spirato il quale lo svolgimento della prestazione lavorativa è ripristinato in modalità ordinaria senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti.
5. I dirigenti sono esclusi dalla sperimentazione in ragione della tipicità del loro contratto collettivo nazionale.

Art. 4 – Modalità di accesso al lavoro agile (cfr lett. c)

1. Al lavoro agile si accede su base volontaria entro le finestre temporali decise dal Segretario Generale con le limitazioni previste dall'art. 3, comma 5.
2. Il dipendente interessato deve presentare domanda al dirigente datore di lavoro, il quale procederà alla valutazione, riconoscendo priorità – ai sensi dell'articolo 1, comma 486 della legge 30/12/2018, n. 145 e del vigente Regolamento – alle richieste formulate da:

- a) lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del d.lgs. 26/03/2001, n. 151 ¹;
 - b) lavoratori – uomini e donne - con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 05/02/1992, n. 104 ².
3. Se il dirigente non riscontra i presupposti per l'autorizzazione alla stipulazione dell'accordo di cui all'art. 3 deve darne comunicazione al dipendente entro sette giorni dalla domanda.
 4. Fermo restando quanto previsto dai commi 2 e 3, la valutazione della domanda presentata dal dipendente tiene conto dei seguenti criteri preferenziali:
 - a) situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria, ovvero particolari condizioni di salute del dipendente che rendano disagevole il raggiungimento della sede di lavoro, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica;
 - b) stato di gravidanza;
 - c) alternativa al congedo parentale della maternità e paternità ex astensione facoltativa (con garanzia dell'allattamento);
 - d) specifiche e certificate esigenze di cura nei confronti di figli minori (compresi i casi di affidamento);
 - e) specifiche e certificate esigenze di cura per assistenza a persone disabili;
 - f) particolare distanza tra il domicilio inizialmente comunicato al dirigente titolare della funzione "personale" e la sede di lavoro, comunque superiore a 30 KM.
 5. Le condizioni elencate al comma 5 devono essere possedute al momento della presentazione dell'istanza.

Art. 5 – Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (cfr lett. d)

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta sulla base dell'accordo di cui all'art. 3, secondo un modello armonico di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro in modalità agile, garantendo in ogni caso il rientro in sede per almeno due giorni alla settimana.
2. La distribuzione del tempo di lavoro quotidiano in modalità agile è discrezionale, fermo restando il soddisfacimento del debito orario giornaliero previsto contrattualmente, nonché la conformità agli obiettivi assegnati ed il rispetto della fascia di reperibilità previste nell'accordo di cui all'art. 3.
3. L'attestazione della presenza in servizio è effettuata attraverso l'utilizzo di sistemi di monitoraggio indicati nell'articolo 13.
4. La prestazione lavorativa in modalità agile non può essere resa nella fascia oraria di lavoro notturno ³.
5. Al lavoratore agile è garantito il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro nella fascia *standard* ricompresa tra le ore 20:00 e le ore 07:30 dei giorni feriali e nelle giornate di sabato, domenica e festivi.
6. Resta fermo il diritto del dipendente di richiedere permessi o altri istituti che comportino riduzioni o particolari articolazioni di orario, qualora l'assenza ricada nelle fasce di reperibilità di cui al comma 2.

Art. 6 – Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (cfr lett. e)

1. Il dipendente può scegliere il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro, nel rispetto delle prescrizioni legali in materia di tutela della sicurezza e della salute del lavoratore, salubrità dei luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 09/04/2008, n. 81, come definito al successivo art. 11 del presente Regolamento.
2. Il dipendente è tenuto a comunicare al datore di lavoro i luoghi di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

¹ 1. E' vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi. 1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, e' riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro)). 1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

² Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

³ Art. 23, comma 3, lett. e) del c.c.n.l. 21/05/2018 "per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo".

3. La prestazione lavorativa resa al di fuori della residenza/domicilio del lavoratore deve e essere esplicitamente autorizzata dal dirigente datore di lavoro.

Art. 7 – Strumenti di lavoro

1. Il dipendente rende la prestazione lavorativa con strumenti informatici propri ovvero messi a disposizione dal datore di lavoro con oneri di manutenzione a carico del Comune.
2. I dispositivi resi disponibili dal dipendente devono essere configurati dal Comune di Pavia per assicurare i necessari profili di sicurezza e protezione della rete.
3. Nel caso di dispositivi messi a disposizione dal datore di lavoro, il Comune provvede a stipulare polizze assicurative per la copertura dei rischi per danni, esclusi quelli derivanti da dolo o colpa grave, compresi i danni a cose o persone derivanti dal loro uso.
4. Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, il dipendente si impegna ad utilizzare strumentazione di connessione propria.
5. Eventuali ulteriori costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non sono rimborsati dal Comune di Pavia.

Art. 8 – Recesso e decadenza

1. Il dipendente può recedere dall'accordo in qualsiasi momento con preavviso di almeno 15 giorni.
2. Il dirigente datore di lavoro può recedere dall'accordo in qualsiasi momento, senza preavviso per ragioni tecniche, organizzative e/o produttive.
3. Nel caso di lavoratori disabili, il termine di preavviso dal recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni.
4. L'accordo è risolto di diritto nel caso di trasferimento del dipendente ad altro settore o servizio.

Art. 9 – Trattamento giuridico ed economico

1. I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità agile hanno diritto al trattamento economico e normativo di cui ai vigenti CCNL del comparto Funzioni locali.
2. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative in modalità agile non è riconosciuto alcun trattamento economico di trasferta e/o prestazioni che si protraggono oltre il debito orario a qualunque titolo (i.e.: lavoro straordinario, notturno, festivo, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive).
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è resa in modalità agile non è dovuto il buono pasto.

Art. 10 – Obblighi di riservatezza e sicurezza

1. Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa, nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela dei dati personale (Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D.lgs. 196/03 e successive modifiche).

Art. 11 – Sicurezza sul lavoro

1. In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, il Comune di Pavia garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e promuove percorsi formativi mirati, utili a trattare i rischi specifici connessi all'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile.
2. Il Comune di Pavia, coinvolge il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione); il medico competente, consegna al singolo dipendente l'informativa scritta di cui all'art. 22 della legge

22/05/2017, n. 81 ⁴, con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

3. Il dipendente collabora diligentemente con il Comune di Pavia al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro in modalità agile.

Art. 12 – Formazione

1. Al dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è assicurata la partecipazione ai percorsi di formazioni previsti nell'ambito della programmazione formativa dell'Ente.

Art. 13 – Potere di controllo del datore di lavoro (cfr lett. f)

1. L'accordo individuale di cui all'art. 3 definisce obiettivi puntuali e misurabili, utili a monitorare e valutare i risultati della prestazione lavorativa.
2. Il dirigente datore di lavoro esercita il potere di controllo sulla prestazione concordata attraverso la definizione di fasce di reperibilità, l'acquisizione di relazioni sintetiche giornaliere in forma di *timesheet* e lo svolgimento di controlli a campione sui risultati conseguiti e sul rispetto dei luoghi concordati, in osservanza delle norme contrattuali.

Art. 14 – Monitoraggio e valutazione della *performance*

1. Nella fase di sperimentazione, l'Amministrazione svolgerà due monitoraggi semestrali, uno intermedio e uno conclusivo, condotti attraverso l'analisi dei dati rilevati mediante questionario ai dipendenti e ai dirigenti. Il monitoraggio intermedio consentirà *in itinere* di adottare eventuali azioni correttive. Il monitoraggio *ex post* terrà conto dell'impatto del progetto sull'intera organizzazione e sul funzionamento dei servizi e contribuirà alla valutazione complessiva per la successiva adozione a regime del lavoro agile.
2. Il dirigente datore di lavoro può sempre e in ogni momento richiedere la verifica del rispetto del carico del lavoro assegnato anche ai fini della valutazione dei rispetto dei doveri di servizio.
3. L'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta differenziazione alcuna rispetto alla modalità di valutazione della *performance*, ferma restando l'individuazione, ove necessario, di indicatori e parametri specifici richiesti dall'innovazione dei modelli gestionali o tecnologici.

⁴ “1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. 2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali”.