

## LAVORO AGILE

**art. 4 CCPL comparto autonomie locali area della dirigenza e dei Segretari comunali sottoscritto in data 29.10.18**  
**COMUNE DI STORO - ACCORDO DECENTRATO -**

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

ERANVELLI PATRIZIA C.G.I.L. F.P.

SPECIALI MARZO 20 C.I.S.L. F.P.

Dudrea Bassetti U.I.L. FPL – Enti Locali

\_\_\_\_\_ Unione Trentina Segretari comunali

~~Avv. Luca Turinelli – Sindaco Comune di Storo~~



**Premesso che**

Con deliberazione n. 7 di data 20 febbraio 2019, la Giunta comunale di Storo, valutata la compatibilità del lavoro agile con le attività e le esigenze organizzative dell'Ente, ha approvato un progetto per promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione del lavoro in un'ottica di conciliazione vita privata e professionale, con l'obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini.

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la loro valorizzazione, puntando sulla valutazione per obiettivi, sulla responsabilizzazione dei responsabili dei servizi, sulla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali, in un'ottica di maggiore produttività ed efficienza dell'amministrazione pubblica.

Le nuove tecnologie di produzione di tipo digitale consentono infatti di superare il concetto di *presenza fisica* in ufficio.

Il presente accordo ha quindi lo scopo di disciplinare lo svolgimento della prestazione di lavoro del Segretario comunale in modalità di lavoro agile ai sensi dell'art. 4 del CCPL area della dirigenza e dei Segretari comunali di data 29 ottobre 2018 e della Legge 22 maggio 2017, n. 81 recante misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (Capo II *Lavoro Agile*), con lo scopo di conseguire i seguenti benefici:

- conciliazione tempi vita/lavoro con conseguente aumento della motivazione e della prestazione;
- creazione di soluzioni innovative;
- aumento del benessere organizzativo e miglioramento delle condizioni ambientali.

La necessità di una gestione più efficiente delle attività e di una sempre migliore ed economica organizzazione della gestione associata dei servizi si deve coniugare con la maggiore attenzione alla vita

sociale e privata dei/delle dipendenti. Questo porta ad un potenziale miglioramento della qualità della vita grazie alla riduzione di tempi e costi di trasferimento.

Viste le Linee Guida n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica emanate in attuazione della citata Legge n. 81/2017.

Tutto ciò premesso,

le parti convengono e stipulano il presente contratto decentrato per la

#### **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO AGILE DEL SEGRETARIO COMUNALE**

La prestazione di lavoro resa in lavoro agile non modifica il trattamento giuridico ed economico del/della dipendente.

L'amministrazione:

- garantisce la non discriminazione dei/delle lavoratori/trici con rapporto di lavoro agile in termini di sviluppo della professionalità e della progressione di carriera;
- garantisce gli stessi diritti sindacali spettanti ai/alle dipendenti che prestano la loro attività nella sede di lavoro;
- assicura al/alla lavoratore/trice la formazione necessaria affinché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza;
- garantisce l'informazione e la comunicazione istituzionale attraverso sistemi di comunicazione informatica.

Il/la lavoratore/trice svolge la propria prestazione cooperando con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti diversi da quelli aziendali.

**Durante lo svolgimento della prestazione nella forma del lavoro agile, è in ogni caso esclusa:**

- la prestazione di lavoro eccedente l'orario di lavoro che diano luogo a riposi compensativi e le prestazioni di lavoro straordinario che determinino maggiorazioni retributive;
- la fruizioni di permessi brevi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- l'utilizzo del buono pasto;
- il rimborso delle spese sostenute per i collegamenti telematici;
- l'applicazione della disciplina delle missioni di servizio agli spostamenti tra la sede di lavoro ed il luogo di svolgimento della prestazione.

Il/la lavoratore/trice mantiene inalterati i legami funzionali anche durante la prestazione di lavoro agile. Fermo restando l'obbligo di prestare le ore settimanali previste dal CCPL, il/la lavoratore/lavoratrice è autorizzato saltuariamente a svolgere in modalità "agile" fino ad un massimo di trentasei ore mensili non definite a priori.

Al fine di assicurare tempi di riposo e di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. *diritto alla disconnessione*), sono garantite undici ore di riposo consecutive nelle ventiquattro ore.

Durante la prestazione in modalità agile, il/la lavoratrice si rende contattabile in modalità telematica o telefonica.

Il recesso dell'amministrazione dall'accordo individuale sul lavoro agile può essere disposto in caso di non raggiungimento degli obiettivi e risultati assegnati nella scheda di valutazione annuale.

Il rapporto di lavoro agile è attuato in sede di sperimentazione secondo il paradigma BYOD ("*bring your own device*", porta con te il tuo dispositivo).

**Il presente accordo decentrato si compone di n. 3 facciate.**

**La data coincide con la data di protocollazione.**