

.....



COMUNE DI MICIGLIANO
PROVINCIA DI RIETI

OGGETTO: ATTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MICIGLIANO IN MODALITA' DI LAVORO AGILE A SEGUITO DELL'EMERGENZA SANITARIA CORRELATA AL VIRUS COVID-19.

REGOLAMENTO

Art. 1

Finalità

1. Il Comune di Micigliano, in conseguenza all'emergenza sanitaria correlata al Virus Covid-19 predispone il seguente regolamento per consentire l'attivazione immediata per i dipendenti del Comune di Micigliano, compatibilmente con la continuità dell'azione amministrativa, della modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative in forma agile, senza vincoli di numerosità e di giornate settimanali, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi a partire da lunedì 16 marzo 2020. Si precisa che le data la situazione emergenziale e straordinaria, le misure non sono strutturate a livello di dettaglio ma per linee generali, al fine di consentirne l'immediata attuazione.

Art. 2

Definizioni

1. Per "lavoro agile" si intende una modalità flessibile e semplificata di lavoro. Il lavoro agile si svolge con le seguenti modalità:

- Esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro abituale e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Utilizzo di strumenti tecnologici propri per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

- Assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di lavoro.

2. Per “sede di lavoro” si intende il luogo in cui il dipendente svolge abitualmente il proprio lavoro.

Art. 3

Soggetti destinatari

1. Possono avere accesso all’attivazione della modalità di lavoro agile tutti i dipendenti del Comune di Micigliano, di ruolo e non, in servizio presso gli Uffici comunali, la cui prestazione può essere resa a distanza, utilizzando gli strumenti e le nuove tecnologie disponibili.

2. Nel collocamento in lavoro agile del personale richiedente, sono applicati i seguenti criteri di priorità:

1. Lavoratori padri e lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall’articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 nonché dipendenti con figli in condizioni di disabilità, (disabilità grave), accertata ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2. Lavoratori e lavoratrici che risultino portatori di patologie certificate che li rendano maggiormente esposti ai rischi derivanti dal possibile contagio, ai sensi del D.P.C.M. 25 febbraio 2020, n. 1.

3. Lavoratori e lavoratrici nel cui nucleo familiare vi sono portatori delle suddette patologie o lavoratori che provvedono agli stessi ai sensi di legge;

4. Lavoratrici in stato di gravidanza che non si trovino nelle condizioni oggetto di tutela della maternità richiamate dagli artt. 16 e 17 del d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (congedo di maternità e interdizione anticipata).

5. Lavoratori e lavoratrici che abbiano la necessità di assistere personalmente i propri figli di età inferiore ai 14 anni, anche a seguito della sospensione dei servizi dell’asilo nido o scolastici.

6. Lavoratori e lavoratrici che si avvalgano di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede di servizio.

Art. 4

Trattamento giuridico e retributivo

1. La prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile non incide sul trattamento giuridico ed economico in godimento, anche per quanto riguarda l’accesso ai benefici sociali e assistenziali.

2. Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità e dei permessi previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge, con l’esclusione dei permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.

4. Nelle giornate di attività svolte in lavoro agile, anche con modalità frazionata, non si ha diritto all'erogazione del buono pasto e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario.

Art.5

Modalità di svolgimento del lavoro agile

1. La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge al di fuori della sede di lavoro abituale con apparecchiature e connessioni proprie.

2. Non è necessaria la garanzia della presenza continuativa durante l'orario di lavoro; considerata l'importanza di mantenere reciproci contatti lavorativi con i responsabili dei Servizi ed i colleghi, i lavoratori e le lavoratrici in lavoro agile devono rendersi disponibili per comunicazioni di servizio per almeno 2 ore al giorno, ovvero per almeno 1 ora e mezza in caso di part-time orizzontale, in un'articolazione temporale in fasce anche discontinue.

3. Fatte salve le fasce di reperibilità di cui al comma 2, ai lavoratori e alle lavoratrici in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.

4. In caso di motivi che non consentano ai lavoratori e alle lavoratrici di poter essere contattati, dovranno darne tempestiva comunicazione al Sindaco o ad un suo incaricato .

5. Il lavoratore agile di norma per l'attestazione della presenza, trasmette tempestivamente al Sindaco o ad un suo incaricato, mediante e-mail, una comunicazione di inizio attività, contenente un'autodichiarazione giornaliera resa ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. n. 445/2000, con la quale comunica di essere presente; diversamente, in caso di assenza (es. ferie, malattia, ecc.), l'interessato comunicherà, con le ordinarie modalità, il motivo della sua assenza. Le assenze soggette ad autorizzazione dovranno essere preventivamente concordate con il dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

6. Il lavoratore agile, in questa prima fase applicativa, ai fini del necessario monitoraggio, è tenuto ad inviare al Sindaco o ad un suo incaricato, a fine giornata, un sintetico report delle attività svolte.

7. Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, i lavoratori e le lavoratrici dovranno utilizzare strumenti tecnologici propri .

Art.6

Modalità di autorizzazione al lavoro agile straordinario

1. Il Sindaco, sentiti i Responsabili dei Settori, provvede ad informare tutto il personale e, nel caso di formali richieste da parte degli interessati (acquisibili anche via mail) autorizza, anche via e-mail, il personale che ne abbia fatta richiesta a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

3. Il Sindaco è tenuto a comunicare alla sede INAIL di appartenenza nominativo e codice fiscale del dipendente in lavoro agile.

Art.7

Durata

1. L'autorizzazione al lavoro agile può essere concessa a partire da lunedì 16 marzo 2020 fino al 25 marzo 2020, è vincolata all'emergenza epidemiologica e può essere rinnovata.

Art.8

Revoca e recesso

1. Il Sindaco può revocare d'ufficio l'autorizzazione straordinaria al lavoro agile per motivate esigenze di servizio.

2. Costituiscono, inoltre, cause di revoca le seguenti casistiche:

a. La violazione da parte del lavoratore e della lavoratrice delle norme del presente regolamento, ferme restando le responsabilità disciplinari ed amministrative;

b. La ripetuta irreperibilità del lavoratore e della lavoratrice nelle fasce di reperibilità.

Art.9

Informazione in materia di salute e sicurezza

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile. E' parte integrante del presente regolamento l'informativa allegata sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro agile ai sensi dell'art. 22 della legge 81/2017.

2. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non adeguato e/o non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

3. Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

4. Il lavoratore è tenuto ad osservare le regole per la prevenzione ed il contenimento del contagio emanate dalle competenti autorità.

Art.10

Riservatezza dei dati

1. Il personale è tenuto a rispettare le disposizioni normative, contrattuali e le direttive dell'Amministrazione in materia di riservatezza su tutte le informazioni di cui venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenuti.

Art. 11

Trattamento dei dati personali

1. I dati personali del dipendente in lavoro agile saranno trattati dal Comune di Micigliano esclusivamente per le finalità inerenti allo svolgimento del rapporto di lavoro.

2. Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 recante "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" e dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, i dati acquisiti saranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa sopra richiamata.

3. Il trattamento dei dati si svolge nel rispetto dei diritti delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza e all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali e, comunque, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, pertinenza, integrità, protezione e salvaguardia dei dati, nonché dei diritti riguardanti le libertà fondamentali e la dignità delle persone.

4. In ogni momento il dipendente potrà esercitare i suoi diritti nei confronti del titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 e del suddetto Regolamento UE 2016/679. Titolare del trattamento è il Comune di Micigliano.

5. In ogni caso, il dipendente ed eventualmente i suoi congiunti dovranno dichiarare di aver preso visione dell'Informativa sulla *privacy* e dovranno prestare il consenso al trattamento dei propri dati, ai sensi del menzionato D.Lgs. n. 196/2003 e del suddetto Regolamento UE 2016/679.

Art.12

Diritti sindacali

1. Al personale sono riconosciuti i diritti sindacali, inclusa la partecipazione alle assemblee, previsti per tutto il personale dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Art.13

Criteri di valutazione e verifica della prestazione

1. Nel quadro del sistema di valutazione adottato per il personale, l'Amministrazione procede, analogamente al resto del personale, alla valutazione della performance del personale che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Art. 14

Codice di comportamento

1. Al personale del Comune di Micigliano che svolge la propria attività con modalità di lavoro agile, sono applicabili il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui al regolamento emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.