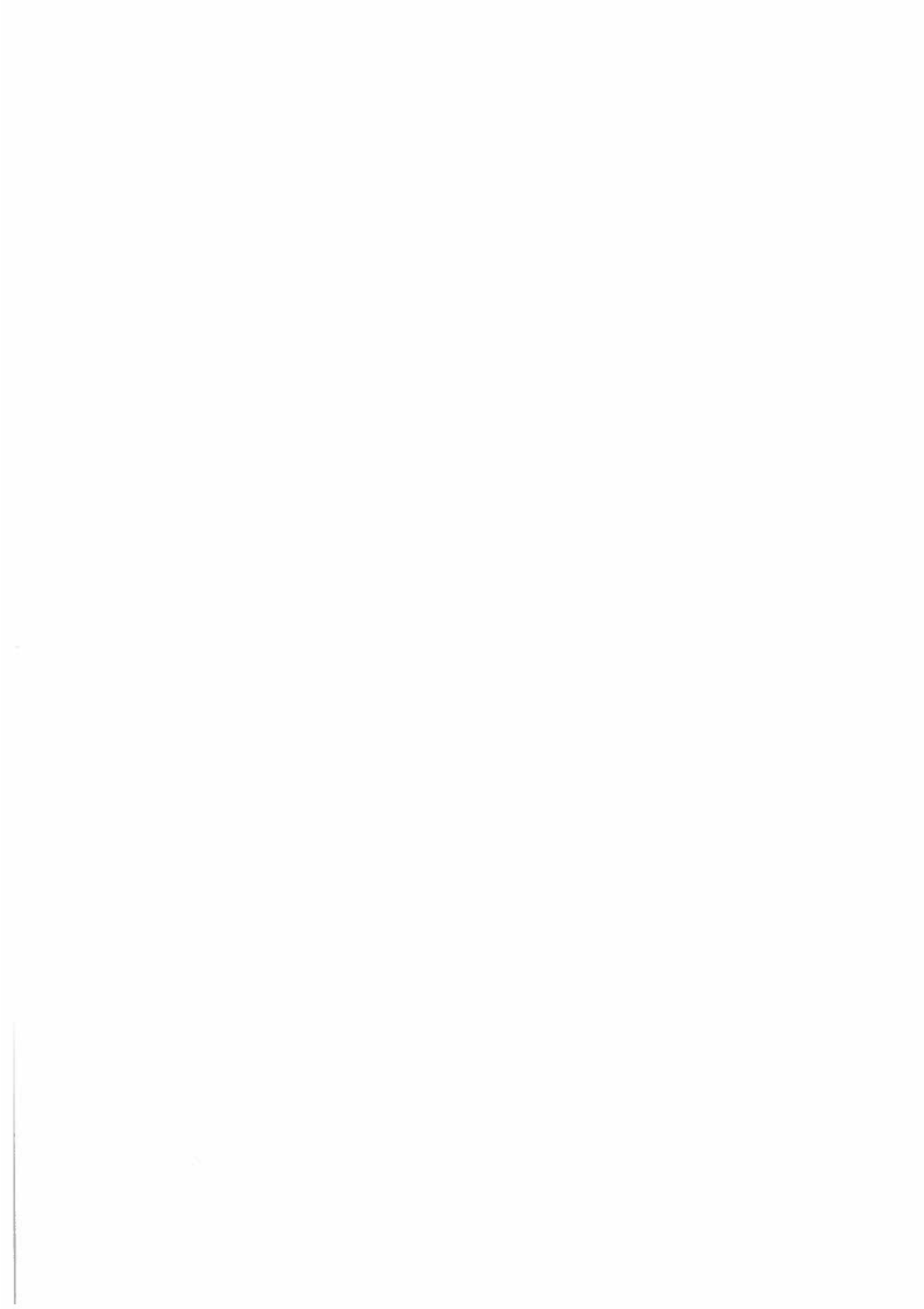




**Cremona**

COMUNE DI CREMONA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DI NUOVE MODALITA'  
SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE  
LAVORATIVA (LAVORO AGILE – SMART WORKING)**



**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DI NUOVE MODALITA' SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE – SMART WORKING)**

**Art. 1**

**Finalità del progetto**

1. L' attivazione e l'implementazione del progetto di lavoro agile, introducono a nuove modalità di organizzazione del lavoro in una logica di soddisfazione delle esigenze di lavoratore ed azienda, oltre che ambientali, modalità basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di merito a:
  1. valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
  2. riprogettazione dello spazio e tempo lavoro;
  3. sviluppo di un' organizzazione del lavoro focalizzata su obiettivi e risultato;
  4. promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
  5. rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance,
  6. agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
  7. miglioramento della qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio;
  8. riduzione delle assenze dal lavoro.

**Art.2**

**Attività espletabili in lavoro agile**

1. Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile qualora sussistono i seguenti requisiti:
  - a) possibilità di delocalizzare almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;

**Comune di Cremona – Regolamento per la disciplina di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working)**

- b) possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del lavoratore relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa;
- d) possibilità di monitorare e valutare i risultati conseguiti.

**Art. 3**

**Elementi costitutivi dell'istituto**

1. Ai fini del presente regolamento si individuano i seguenti elementi di elaborazione attinenti l'istituto del lavoro agile:
  - **prestazione di lavoro agile:** la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente presso il proprio domicilio o in un altro luogo ritenuto idoneo, collocato 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;
  - **incarico di lavoro agile:** l'accordo concluso tra il dipendente interessato e il Dirigente responsabile del servizio di appartenenza del lavoratore stesso, con cui si stabilisce la durata, il contenuto e le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile;
  - **lavoratore agile:** il dipendente dell'Ente che svolge una prestazione di lavoro agile
  - **sede di lavoro:** la sede dell'ufficio a cui il dipendente è assegnato
  - **domicilio:** un locale adeguato allo svolgimento della prestazione di lavoro agile che sia nella disponibilità del dipendente
  - **postazione di lavoro agile:** il sistema tecnologico costituito da un insieme di hardware e di software, che consenta lo svolgimento di attività di lavoro agile.
  - **Il progetto settoriale di lavoro agile** riguarda obiettivi ed attività di lavoro agile circoscritti alle attività dei singoli settori, approvato dal Dirigente responsabile.
  - **Il progetto generale di lavoro agile**, avente valenza annuale, è lo strumento di programmazione generale dell'ente negli ambiti del lavoro agile, destinando apposite risorse per il suo svolgimento nonché definendo i progetti individuati settoriali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento.

## **Art .4**

### **Progetto settoriale di lavoro agile**

Il progetto settoriale indica:

1. gli obiettivi,
2. le attività interessate,
3. le tecnologie utilizzate e i sistemi di supporto e sicurezza,
4. le modalità di effettuazione,
5. le tipologie professionali e il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento,
6. i tempi e le modalità di realizzazione,
7. i criteri di verifica e di aggiornamento,
8. le modifiche organizzative, ove necessarie,
9. l'indicazione dei costi e dei benefici, diretti e indiretti che si prevede di realizzare con l'attuazione del progetto,
10. specifici bisogni formativi e di aggiornamento professionale connessi all'attivazione del progetto.

## **Art.5**

### **Individuazione dei lavoratori inseriti nei progetti di lavoro agile**

1. Approvato dalla Giunta Comunale il Progetto Generale di Lavoro Agile, Il Segretario Generale, d'intesa con il dirigente del Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed Economica dei Rapporti di Lavoro e con il dirigente interessato a ciascun progetto settoriale, procede all'assegnazione a posizioni di lavoro agile dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste nel progetto speciale, a seguito di apposito Avviso interno.
2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta e in tale ordine di priorità:
  - a) coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nell'attività
  - b) situazioni di disabilità psicofisiche del lavoratore, tali da rendere disagiata e/o inopportuno il raggiungimento del luogo di lavoro;
  - c) esigenze di cura del lavoratore
  - d) esigenze di cura di figli minori di anni dieci
  - e) esigenze di cura di parenti e affini (entro il 2° grado di parentela/affinità) o comunque di conviventi (risultanti da

**Comune di Cremona – Regolamento per la disciplina di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working)**

iscrizione anagrafica o da iscrizione nel Registro delle Unioni Civili istituito dal Comune di Cremona)

- f) esigenze collegate alla frequenza di corsi di studio o di percorsi di apprendimento;
- g) maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore.

**Art.6**

**Modalità contrattuali di attribuzione dei progetti di lavoro agile**

1. Il Dirigente di riferimento del dipendente interessato, nell'esercizio dei poteri di privato datore di lavoro, procede alla formale assegnazione a posizioni di lavoro agile mediante forma scritta. che contempla, tra l'altro, le nuove condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo le clausole ed integrazioni inserite nel contratto individuale e derivanti dal progetto stesso.
2. Le parti sottoscrivono pertanto apposito accordo.
3. Nell'accordo viene indicata anche la durata che è da intendere generalmente in anni 1, prorogabili.

**Art. 7**

**Modalità di revoca dei progetti di lavoro agile**

1. L'assegnazione è revocabile, ove non ostino ragioni organizzative, a richiesta scritta e motivata del lavoratore, ovvero d'ufficio dall'Amministrazione quando il lavoratore agile non si attenga alla disciplina delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori condizioni previste nel progetto stesso, ovvero per oggettive e motivate esigenze organizzativo-funzionali dell'Ente.
2. In caso di revoca d'ufficio la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del l'Ente e del lavoratore.

**Art.8**

**Rapporto di lavoro**

1. L'assegnazione a progetti di lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle decisioni del datore di lavoro sulla base degli autonomi poteri allo stato riconosciuti

**Comune di Cremona – Regolamento per la disciplina di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working)**

nell'ambito dei vincoli e degli obiettivi previsti dalla legge, dai regolamenti dell'ente e dai contratti collettivi, nazionali ed integrativi.

2. Il regime giuridico relativo a ferie, malattie, permessi, aspettative ed altri istituti qui direttamente non contemplati rimane invariato.
3. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile non compete il buono pasto.

**Art.9**

**Istituti economici**

1. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, spettante ai lavoratori agili non subisce alcuna modifica rispetto a quanto previsto per la generalità dei lavoratori del comparto dai contratti collettivi di lavoro vigenti (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Collettivi Decentrati Integrativi).
2. Le interruzioni nel circuito telematico, dovute a guasti o cause accidentali, e comunque non imputabili al lavoratore, saranno considerate a carico dell'Amministrazione e quindi non produrranno alcun effetto sulla retribuzione o sul calcolo della produttività.

**Art.10**

**Modalità di svolgimento della prestazione**

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile vengono concordate nel singolo progetto settoriale di lavoro agile tra il lavoratore interessato ed il dirigente di riferimento dello stesso.
2. Le modalità di svolgimento del lavoro tiene conto delle esigenze organizzative e personali del lavoratore , non contemplandosi ipotesi di lavoro straordinario
3. Il lavoratore deve, in ogni caso, assicurare la reperibilità giornaliera per almeno due ore anche non continuative, nell'arco della giornata svolta in lavoro agile, per le comunicazioni e i contatti da parte dell'Amministrazione.

**Art. 11**

**Periodicità rientri in ufficio**

1. E' prevista un'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in ufficio, per i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento dell'attività del lavoratore, in modo variabile secondo il tipo di attività e comunque con

**Comune di Cremona – Regolamento per la disciplina di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working)**

garanzia di una periodicità e frequenza di rientri in ufficio compatibili con la natura e la durata della prestazione, secondo le modalità previste in ciascun progetto settoriale

2. La periodicità dei rientri in ufficio è definita nello specifico progetto settoriale di lavoro agile (comunque pari almeno ad un rientro settimanale), tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e del lavoratore.

**Art. 12**

**Pianificazione e controllo della prestazione lavorativa**

1. Ciascun dirigente o responsabile di servizio, fatta salva la necessaria attività di programmazione delle attività e dei carichi di lavoro attribuiti nei singoli progetti settoriali predispone un sistema di monitoraggio al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta a domicilio.

**Art. 13**

**Procedura di verifica e valutazione dell'attività svolta**

1. L'Ente utilizza un sistema per la valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o per la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti in lavoro-agile, in termini sia quantitativi che qualitativi, dando comunque piena attuazione al concetto di autonomia e responsabilizzazione, ferme restando le regole della subordinazione.
2. Si applicano, pertanto, le disposizioni in vigore previste dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia di sistema di valutazione delle prestazioni.
3. Il processo valutativo che determina un punteggio complessivo inferiore al punteggio minimo previsto per la premialità comporta da parte del Dirigente la necessità di una rivalutazione in ordine al mantenimento del progetto di lavoro agile in capo al dipendente.

**Art. 14**

**Postazione di lavoro agile**

1. Ferma restando la disciplina di specie declinata nel progetto, in linea generale nell'ambito della prestazione lavorativa in lavoro agile , al di



**Comune di Cremona – Regolamento per la disciplina di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working)**

- fuori delle sedi di lavoro il lavoratore può utilizzare apparecchiature e strumenti tecnologici personali
2. In caso di strumentazione di proprietà del dipendente è comunque necessario che l'Amministrazione possa verificarla per ragioni di sicurezza e protezione della rete.
  3. Su richiesta del lavoratore l'Amministrazione potrà fornire allo stesso in comodato d'uso (artt. 1803 e ss. Codice Civile) la strumentazione di lavoro garantendone la sicurezza ed il buon funzionamento
  4. L'Amministrazione provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione informatico/telematica del dipendente in lavoro agile (ad es. login tramite ID e password).
  5. Alla postazione di lavoro agile saranno applicati i normali protocolli di sicurezza previsti in generale nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e riservatezza.
  6. Allorchè il dipendente sia reintegrato nell'ordinaria sede di lavoro e/o comunque al termine di durata del progetto di lavoro agile, le attrezzature (se di proprietà dell'Ente) vengono ritirate dal domicilio di lavoro agile.

**Art. 15**

**Misure di prevenzione e sicurezza**

1. Il datore di lavoro dell'azienda Comune di Cremona assume gli atti ed i provvedimenti atti a garantire che la prestazione di lavoro agile si svolga in conformità con le normative vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.
2. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro e consegna al singolo dipendente, con cadenza almeno annuale, 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 la persona possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa .
3. Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

## **Art. 16**

### **Estensione assicurativa**

1. L'Amministrazione garantisce ai lavoratori in lavoro agile la copertura assicurativa INAIL.
2. La prestazione resa in lavoro agile fuori dalla sede di lavoro, senza una postazione fissa, comporta comunque l'estensione dell'assicurazione obbligatoria con l' INAIL
3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi in luoghi non compatibili con quanto indicato nell'accordo individuale o concordato con l'Amministrazione.
4. L'Amministrazione non risponde, altresì, dei danni derivanti a cose e persone derivanti da dolo o colpa grave

## **Art.17**

### **Relazioni sindacali**

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo quanto previsto dalla vigente accordo contrattuale, con riferimento all'art. 6 "Organismo Paritetico per l'Innovazione", con il rispetto degli obblighi di informazione e concertazione in materia.

## **Art. 18**

### **Diritti sindacali**

1. Al personale addetto al lavoro agile si applicano le norme di legge e di contratto attualmente in vigore in materia sindacale.
2. L'Amministrazione garantisce ai dipendenti lavoratori agili:
  - le medesime possibilità di comunicazione in via telematica con le RSU, con i Rappresentanti sindacali aziendali e con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
  - l'accesso alla "bacheca sindacale elettronica" disponibile della rete Intranet aziendale;
3. In caso di partecipazione ad assemblea sindacale, regolarmente convocata, il tempo che l'addetto al lavoro agile impiega per recarsi sul luogo ove si tiene l'assemblea, viene considerato orario di lavoro, purché il tempo di percorrenza sommato al tempo di partecipazione all'assemblea non superi i limiti dell'orario ordinario individuale di lavoro; non viene comunque contemplata la possibilità di generare un plus orario valido ai fini dello straordinario o della flessibilità.

## **Art. 19**

### **Obblighi di riservatezza**

1. Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli e su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dal dirigente responsabile relativamente all'esecuzione del lavoro.

## **Art. 20**

### **Comunicazioni**

1. Le comunicazioni scritte da parte dell'Amministrazione, in adempimento di norme di legge o regolamentari, sono prevalentemente effettuate tramite supporti telematici/informatici, in particolare la posta elettronica. Ove necessario si ricorre ai sistemi tradizionali quali posta e telefono.

## **Art. 21**

### **Addestramento professionale**

1. L'Amministrazione garantisce ai telelavoratori le stesse opportunità formative e di addestramento, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

## **Art. 22**

### **Comitato Unico di Garanzia**

1. Il C.U.G svolge un ruolo di supporto nel percorso di realizzazione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e di monitoraggio delle diverse fasi dalla progettazione fino alla sua attivazione.

## **Art. 23**

### **Entrata in vigore e verifica applicazione regolamento**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua

***Comune di Cremona – Regolamento per la disciplina di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working)***

pubblicazione all'albo pretorio.

2. Sono fatte salve le attività di monitoraggio e verifica dell'effettiva applicazione dello stesso.
3. Per tutto quanto non indicato nel presente regolamento valgono le stesse regole regolamentari, contrattuali e di legge in essere per tutti i lavoratori dell'ente.