



COMUNE DI ANOIA
Città Metropolitana Di Reggio Calabria

Piazza Cananzi - 89020

PEC: protocollo.anoia@asmepec.it - TEL: 0966/945004

www.comune.anoia.rc.it

C.F. 00263400806

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Approvato con Deliberazione G.C. n. 1 del 02/02/2023

Art. 1 - Oggetto, definizioni e ambito di applicazione

1. L'Ente disciplina, nel presente regolamento, l'istituto del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa volta a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti e come strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, nonché di miglioramento dei servizi pubblici in attuazione degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e s.m.i. e dell'art. 6, comma 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali comunali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

3. Possono prestare l'attività in modalità di lavoro agile tutti i dipendenti dell'Ente, senza vincoli numerici o percentuali, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con il vincolo della prevalenza delle giornate di lavoro in presenza sulle giornate in lavoro agile di cui all'articolo 6, comma 4, del presente regolamento.

4. Possono prestare l'attività in modalità di lavoro agile anche i Responsabili delle Aree, sotto la sovrintendenza e il coordinamento del Segretario, nonché il Segretario, comunque garantendo la continuità e l'efficacia delle funzioni di direzione e coordinamento assegnate.

Art. 2 - Disciplina generale

1. Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Ente, anche per quanto concerne il trattamento economico e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative.

2. I dipendenti che fruiscano di forme di lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti, fatta eccezione dei permessi brevi o altri istituti che comportino riduzioni dell'orario giornaliero di lavoro, incompatibili con tale modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Sono garantiti i permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

3. Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato.

4. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non spetta il buono pasto, non sono configurabili prestazioni di lavoro supplementare o straordinario, non sono riconoscibili il trattamento di trasferta né le indennità legate a condizioni di lavoro quali disagio e rischio.

5. Al dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

6. Il dipendente in lavoro agile è soggetto al codice disciplinare e all'applicazione delle sanzioni ivi previste, nonché a tutte le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni

contemplate dalla normativa vigente e dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori in modalità di lavoro agile.

Art. 3 - Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile

1. Possono essere svolte in modo agile le attività che, in generale:

- a) possono essere attuate in autonomia e senza la necessità di costante presenza fisica negli ambienti abituali di lavoro;
- b) per le quali sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete, se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
- c) non determinano variazioni negative o criticità nel livello (quantità, qualità e/o efficienza) dei servizi resi all'utenza;
- d) in relazione alle quali le comunicazioni con il responsabile e i colleghi possono aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e/o telematici;
- e) in relazione alle quali le comunicazioni con gli utenti non sono previste o possono aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e/o telematici;
- f) sono facilmente monitorabili ed i relativi risultati sono valutabili rispetto agli obiettivi programmati.

2. Le attività con le suindicate caratteristiche richiedono inoltre, per poter essere proficuamente svolte in modalità agile, le seguenti caratteristiche soggettive da parte del lavoratore:

- a) capacità di organizzazione e lavoro in autonomia in funzione degli obiettivi assegnati;
- b) capacità di gestione del tempo;
- c) adeguate competenze informatiche, se necessarie per l'attività da svolgere;
- d) capacità di valutazione critica del proprio operato e dei risultati raggiunti;
- e) capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti.

3. Non è in ogni caso ammesso il ricorso al lavoro agile per i lavoratori che:

- operano su turni;
- utilizzano costantemente strumentazioni non remotizzabili;
- siano stati oggetto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di procedimenti disciplinari definiti con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto;
- in sede di valutazione dell'attività svolta abbiano ottenuto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, giudizi e/o valutazioni negativi;
- abbiano compiuto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, gravi e reiterati inadempimenti rispetto alla disciplina del presente regolamento e dell'accordo individuale, anche se non necessariamente incorsi nella causa di recesso di cui all'articolo 10, comma 3, lett. a).

Art. 4 - Modalità di accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. L'accesso alla modalità di lavoro agile può avvenire:

- su richiesta del dipendente;
- per decisione organizzativa, con il consenso del dipendente.

2. L'accesso alla modalità di lavoro agile avviene, qualora siano soddisfatte tutte le condizioni di cui all'articolo 3, mediante sottoscrizione di accordo stipulato per iscritto, anche in forma digitale, ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

3. L'accordo è sottoscritto tra il dipendente interessato e il Responsabile dell'Area di riferimento, previo parere favorevole del Segretario dell'Ente. Nel caso in cui il dipendente è Responsabile di Area, l'accordo è stipulato tra lo stesso e il Segretario. Nel caso in cui l'accesso al lavoro agile è richiesto dal Segretario, l'accordo è sottoscritto con il Sindaco.

4. L'accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente e contiene i seguenti elementi:

- a) la durata dell'accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato;

- b) le modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede lavorativa, con individuazione del numero delle giornate settimanali o mensili in cui la stessa verrà svolta a distanza;
- c) gli eventuali supporti tecnologici da utilizzare che possono essere forniti dall'Amministrazione;
- d) le modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali comunali e di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- e) gli adempimenti sulla sicurezza e il trattamento dei dati;
- f) le fasce temporali di contattabilità;
- g) le fasce temporali di disconnessione e inoperabilità;
- h) le modalità di recesso e le ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- i) garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- j) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970;

Art. 5 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile

1. Qualora siano presentate richieste di lavoro agile, coerenti con le condizioni di cui all'articolo 3, in numero non sostenibile per la struttura organizzativa interessata, avranno priorità le richieste formulate da:

- a) lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni;
- b) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- d) lavoratore "caregiver", per tale intendendosi la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.
- e) lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico-fisica, attestata dal medico del lavoro, tale da rendere disagiata recarsi ovvero permanere a lungo presso il luogo di lavoro;

2. I lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, diverse da quelle indicate nel comma precedente, hanno diritto di essere preferiti nell'attivazione del lavoro agile rispetto agli altri lavoratori, fatte salve le priorità di cui al comma 1. Le condizioni di particolare necessità sono così individuate:

- a) lavoratrici in stato di gravidanza;
- b) lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- c) lavoratori residenti in luogo diverso da quello in cui si presta servizio purché il tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede lavorativa sia superiore a un'ora.

Art. 6 - Durata e articolazione delle attività in lavoro agile

1. Gli accordi di lavoro agile, se a tempo determinato, non possono avere durata inferiore a 2 mesi e superiore a 12 mesi, salvo proroga per ulteriori 12 mesi, previo parere favorevole del Segretario dell'Ente e accordo tra le parti da formalizzare per iscritto entro la scadenza. In ogni caso, la proroga non può essere concessa in caso di gravi e reiterati inadempimenti del lavoratore rispetto alla disciplina del presente regolamento e dell'accordo individuale.

2. La prestazione lavorativa è resa in modalità agile per un massimo di 10 giornate mensili per il personale a tempo pieno, da riproporzionare in caso di articolazioni a tempo parziale verticale, e non cumulabili per i mesi successivi.

3. Deve essere in ogni caso garantita per ciascun lavoratore la prevalenza delle giornate di lavoro in presenza sulle giornate in lavoro agile. A tal fine, il lavoro in presenza è inteso come presenza effettiva in servizio presso l'ufficio di assegnazione, rilevata mediante timbrature automatiche.

4. Al fine di garantire la prevalenza del lavoro in presenza sul lavoro agile, la programmazione delle giornate di lavoro agile di cui all'articolo 9 tiene conto del numero di giornate effettive lavorabili nello specifico mese, esclusi quindi i sabati, le domeniche e le festività nazionali e locali, nonché delle assenze giornaliere consentite dalla disciplina contrattuale o dalla normativa vigente.

5. Le giornate in lavoro agile sono fruibili anche consecutivamente, salvo che ciò non incida negativamente sulla quantità, qualità e/o efficienza del servizio.

Art. 7 – Organizzazione del lavoro agile

1. L'Ente definisce, nei propri atti di programmazione, con cadenza annuale:

- i servizi che richiedono la presenza fisica del lavoratore e che quindi non consentono al personale addetto di effettuare la prestazione in modalità di lavoro agile;
- le modalità di applicazione del criterio di rotazione tra i dipendenti qualora il numero delle richieste di lavoro agile sia insostenibile per la struttura organizzativa interessata, fatti salvi i criteri di priorità di cui all'articolo 5;
- il numero di giornate mensili fruibili in lavoro agile, nel rispetto del limite massimo di 10 giornate indicato all'articolo 6;
- il numero massimo di giornate consecutive fruibili in lavoro agile;
- la percentuale di lavoratori dello stesso servizio, sul totale del personale del servizio addetto ad attività che consentono di effettuare la prestazione in modalità agile, che possono fruire contemporaneamente di lavoro agile nella medesima giornata;
- le modalità di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile sul livello dei servizi resi all'utenza e sull'organizzazione interna dell'Ente.

Art. 8 - Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile sono definite nel singolo accordo individuale.

2. L'attività in lavoro agile è distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del lavoratore e tenendo conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, rispettando comunque i limiti di durata massima di tempo di lavoro giornaliero. Deve essere in ogni caso garantito il mantenimento almeno del medesimo livello qualitativo-quantitativo di prestazione e di risultato che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

3. I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo lavoratore. Nella scelta dei luoghi, il lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'Ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

4. L'accordo di lavoro agile determina la fascia di contattabilità che coincide, di norma, con l'orario medio giornaliero di lavoro, al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa. Durante la fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite gli strumenti tecnologici e/o telefonicamente dagli altri colleghi e responsabili. In caso di reiterata mancanza di contatto senza giustificato motivo si applica l'articolo 10, comma 3, lett. a).

5. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma precedente per le fasce di contattabilità.

6. Durante il lavoro agile è riconosciuto il diritto alla inoperabilità, tale da garantire almeno le 11 ore di riposo consecutivo giornaliero di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16.11.2022. La fascia di inoperabilità opera di norma dalle ore 20:00 alle 08:00 del mattino successivo, fatta eccezione per le attività che per ragioni organizzative sono svolte in fasce serali o notturne (come, ad esempio, per i servizi di assistenza agli organi istituzionali).

7. È riconosciuto al lavoratore il diritto alla disconnessione negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità nei quali non sono richiesti, fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, i contatti con i colleghi o con il responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

8. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

9. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Art. 9 - Programmazione delle giornate in presenza e in lavoro agile

1. Nel quadro delle condizioni di cui agli articoli 3 e 6 e dell'accordo individuale, la scelta delle giornate di lavoro agile avviene sulla base delle specifiche esigenze organizzative degli uffici prendendo in considerazione i seguenti criteri:

- garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
- garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura;
- tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della struttura e della ricorrenza di punte di attività previste o prevedibili;
- garantire le giornate di compresenza in sede con i colleghi per le riunioni, i confronti e gli affiancamenti.

2. Le giornate di lavoro agile fruibili sono concordate tra le parti e devono risultare da apposito calendario almeno bimestrale.

3. La programmazione delle giornate di lavoro agile può essere variata, in accordo tra le parti e comunque con un preavviso al lavoratore di almeno 24 ore, per motivate esigenze di servizio o per esigenze personali del lavoratore.

4. La programmazione delle giornate di lavoro agile è altresì variata se questo è necessario per garantire la prevalenza del lavoro in presenza sul lavoro agile ai sensi dell'articolo 6.

Art. 10 - Modalità di recesso dall'accordo o di decadenza

1. Il lavoratore può recedere dall'accordo con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo il caso di sopravvenute esigenze personali che non consentono il rispetto di questo termine.

2. Il recesso da parte dell'Amministrazione deve essere motivato e può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni, elevati a novanta giorni per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

3. È consentito il recesso dall'accordo senza preavviso nei seguenti casi:

- a) gravi e reiterati inadempimenti del lavoratore rispetto alla disciplina del presente regolamento e dell'accordo individuale, fatto salvo l'eventuale esercizio del potere disciplinare;
- b) oggettive e motivate esigenze organizzative dell'Ente;
- c) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati e richiamati nell'accordo.

4. L'accordo decade automaticamente in caso di trasferimento del dipendente ad altra struttura ovvero nel caso di cambio di categoria di inquadramento.

Art. 11 - Tutela assicurativa

1. Il lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa rese all'esterno dei locali comunali.

2. Il lavoratore ha inoltre diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali comunali, se diverso dall'abitazione, solo quando la scelta del luogo della prestazione, precedentemente comunicata all'Amministrazione, risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata:

- da esigenze connesse alla prestazione stessa;
- dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Art. 12 - Tutela della salute e sicurezza del lavoratore

1. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e della legge 22 maggio 2017, n. 81 e s.m.i.

2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio connesse alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e curare un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

3. Fa parte integrante dell'accordo di lavoro agile l'informativa, accettata per presa visione, che indica i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fornisce in particolare ogni possibile indicazione utile affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole e ragionevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile.

4. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali comunali.

5. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del dipendente nella scelta del luogo ove espletare il lavoro agile che sia ritenuto irragionevole e non compatibile con quanto indicato nella informativa sulla sicurezza e la vigente normativa INAIL.

Art. 13 – Strumentazione, sicurezza e privacy

1. Per le attività da remoto sono utilizzate strumentazioni tecnologiche, di norma fornite dall'Amministrazione in comodato d'uso gratuito, in grado di garantire la protezione delle risorse a cui il lavoratore deve accedere. L'Amministrazione deve assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza. In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza di cui al periodo precedente.

2. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione.

3. Le dotazioni informatiche dell'Amministrazione devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza.

4. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza ai sensi del D.P.R. n. 62/2013 e al rispetto della normativa in materia di privacy di cui al D. Lgs. n. 196/2003 e al Regolamento UE 2016/679.

Art. 14 - Trattamento giuridico ed economico

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.

2. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il lavoratore conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione.

3. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 15 - Valutazione delle attività

1. L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

2. L'Amministrazione adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile.

Art. 16 - Lavoro agile in caso di emergenze o eventi straordinari

1. In caso di emergenze che comportino situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica o di altre situazioni di carattere straordinario e contingente, quali, a titolo esemplificativo, le condizioni meteorologiche avverse, il lavoratore può chiedere, motivandola, l'attivazione del lavoro agile, in deroga alle condizioni e ai limiti temporali previsti dal presente regolamento, per un numero massimo di 10 giornate ogni anno, dandone comunicazione al datore di lavoro entro l'ordinario orario di inizio della giornata lavorativa, a mezzo posta elettronica certificata o altro idoneo strumento telematico.

2. La comunicazione motivata di cui al comma 1 autorizza il lavoratore, anche in assenza di riscontro tempestivo da parte del datore di lavoro, ad effettuare la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

3. Qualora il datore di lavoro non ritenga che sussistano le condizioni per l'attivazione del lavoro agile in caso di emergenze o eventi straordinari e il lavoratore abbia già usufruito della giornata di lavoro agile, può chiedere al lavoratore di recuperarla in presenza.

Art. 17 - Norma di rinvio

1. Per quanto non specificamente disciplinato nel presente regolamento, anche in relazione agli obblighi del dipendente ed ai doveri discendenti dal codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, trovano applicazione i contenuti del contratto individuale in essere, nonché le altre norme di riferimento per quanto compatibili. Si fa inoltre rinvio alle disposizioni specifiche contenute nei CCNL di comparto e alle disposizioni normative in materia vigenti nel tempo.