

**DISCIPLINARE PER L'ADOZIONE SPERIMENTALE DEL "LAVORO AGILE"
ALL'INTERNO DEL COMUNE DI NAPOLI
(approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 562 del 29.11.2019)**

* * *

IL COMUNE DI NAPOLI

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni") e successive modificazioni e integrazioni;
VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82 ("Codice dell'amministrazione digitale");
VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
VISTA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006 n. 54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
VISTA la direttiva 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;
VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni");
VISTA la legge 4 novembre 2010 n. 183 ("Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro");
VISTA la direttiva 4 marzo 2011 ("Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni");
VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80 ("Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro") in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014 n. 183;
VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016 ("Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale");
VISTA la legge 22 maggio 2017 n. 81 ("Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato");
VISTA la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. del 1° giugno 2017 ("Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti");
VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
VISTO E CONSIDERATA la necessità per le amministrazioni pubbliche di porre in essere interventi volti a favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche ai sensi dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124;
INFORMATO il Comitato Unico di Garanzia;
INFORMATE le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

ADOTTA IL SEGUENTE DISCIPLINARE

ART. 1

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Disciplinare, in virtù di quanto disposto dall'art. 18 della legge del 22 maggio 2017 n. 81, si intende per:

- a. “*Lavoro agile*”: una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro;
- b. “*Amministrazione*”: COMUNE DI NAPOLI
- c. “*Lavoratore/lavoratrice agile*”: dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità *agile*;
- d. “*Dotazione informatica*”: strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al/la dipendente utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa.

ART. 2

OGGETTO

Il presente Disciplinare è relativo all'adozione del lavoro agile nel Comune di Napoli in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, e in osservanza della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, cui si rinvia per quanto qui non previsto.

Il presente Disciplinare prevede un'attivazione del lavoro agile che interessa un contingente pari a un massimo del 20% del personale di cui alle strutture indicate al successivo art. 4. L'adozione del lavoro agile avviene consentendo al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato con modalità spazio-temporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

La durata della sperimentazione del lavoro agile è di 4 MESI.

La validità del presente Disciplinare è relativa alla detta sperimentazione.

L'Amministrazione, anche in virtù degli esiti del monitoraggio di cui all'art. 19, si riserva la possibilità di valutare eventuali e ulteriori sviluppi del Lavoro Agile nell'Ente.

Art. 3

OBIETTIVI

Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

- agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei/delle lavoratori/trici, e mirata a un incremento di produttività;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Art. 4

DESTINATARI/E

Il presente Disciplinare, valido per la sperimentazione in oggetto, è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato appartenente ai livelli C e D (*full time* e *part time*) delle strutture

Palazzo San Giacomo · Piazza Municipio · 80133 Napoli · Italia · tel. (+39) 081 7954184/4214/4205

www.comune.napoli.it

dell'Amministrazione, con i relativi Servizi, qui di seguito indicate:

- Direzione Generale;
- Dipartimento Gabinetto del Sindaco;
- Dipartimento Segreteria Generale;
- Dipartimento Ragioneria;
- Dipartimento Avvocatura;
- Area Risorse Umane;
- Area Entrate;
- Area Sistemi Informativi e Agenda Digitale;
- Area Sviluppo Socioeconomico e Competitività;
- Area Politiche per il Lavoro e Giovani.

Un massimo del 20% del personale appartenente alle strutture suddette, con arrotondamento all'unità successiva, potrà avvalersi del lavoro agile purché sussistano i requisiti previsti dal presente Disciplinare e sia presentata istanza nei termini indicati.

La quota di ciascuna struttura sopraindicata non coperta da istanze accresce proporzionalmente la quota delle altre strutture.

Qualora il numero delle istanze complessive sia superiore a quello disponibile, ovvero nell'ambito della stessa struttura più lavoratori/trici facciano richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile, al fine di salvaguardare le esigenze organizzative, produttive e funzionali della struttura, fatti salvi i criteri stabiliti dalla Legge n. 81 del 2017 all'art. 18 comma 3 bis, si farà ricorso ai seguenti criteri di priorità:

- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (ivi compresi i casi di affido ai sensi della normativa vigente);
- lavoratori/trici con figlie/i in condizioni di disabilità gravi (di cui all'art. 3 comma 3 della Legge 104 del 1992);
- stato di gravidanza;
- lavoratori/trici con invalidità a titolo personale ai sensi della Legge 104 del 1992;
- distanza domicilio-luogo di lavoro.

Non è ammesso il personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari con irrogazione di sanzione superiore al rimprovero scritto nei 2 anni precedenti alla data di scadenza per la presentazione dell'istanza.

ART. 5

REQUISITI GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO

La prestazione può essere svolta in modalità *agile* qualora sussistano i seguenti requisiti:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al/alla lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti.

Art. 6

LUOGO E MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato dal/la singolo/a dipendente d'intesa con l'Amministrazione, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla Salute e sulla Sicurezza di

cui all'articolo 17 del presente Disciplinare, affinché non sia pregiudicata la tutela del/la lavoratore/trice stesso/a e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

Al/la lavoratore/trice agile è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per 1 giornata/settimana non frazionabile, fino a un massimo di 5 giorni al mese, esclusi i sabati e i giorni festivi.

La mancata fruizione della giornata di lavoro agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa eccettuati i casi di accordo tra i/le dipendenti e l'Amministrazione.

La collocazione delle giornate di Lavoro Agile compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura sarà individuata all'atto della stipula dell'Accordo individuale, e sarà portata a conoscenza dell'Area Risorse Umane. L'eventuale modifica di tale collocazione dovrà essere concordata con almeno 3 giorni di preavviso.

Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità di 3 ore nella fascia oraria 8:00-20:00, da definire nell'accordo individuale.

Art. 7

DOTAZIONE DEL DIPENDENTE

Il/la dipendente, qualora necessario, espletterà l'attività lavorativa avvalendosi di propri strumenti di dotazione informatica quali pc, pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa.

Art. 8

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione.

L'Amministrazione riconosce il diritto del/la lavoratore/trice agile di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare email e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla lett. b).

Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:

- a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
- b) il diritto alla disconnessione si applica dalle ore 20:00 alle ore 8:00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché di sabato, di domenica e in altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);
- c) saranno attivate analisi statistiche al fine di monitorare l'effettivo rispetto.

Art. 9

MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità *agile* avviene su base volontaria.

Il/La dipendente di cui all'art. 4 del presente Disciplinare che intenda espletare parte della propria attività lavorativa in modalità *agile* deve presentare istanza conforme alle indicazioni contenute nell'apposito Avviso per la raccolta della manifestazione di interesse.

L'istanza è trasmessa dal/la dipendente al proprio Dirigente di riferimento.

Alla data di scadenza dell'Avviso, il Dirigente valuta la compatibilità di ciascuna istanza con i requisiti previsti dall'Avviso medesimo e rilascia relativo nullaosta.

Le istanze validate con nullaosta verranno trasmesse dai Dirigenti al Capo Area, il quale in accordo con l'Area Risorse Umane redige l'eventuale graduatoria ai sensi dei criteri di cui all'art. 4 e nei limiti della percentuale indicata nello stesso articolo.

La quota di ciascuna struttura dell'Amministrazione non coperta da istanze accresce proporzionalmente la quota degli altri Dipartimenti/Aree.

Art. 10

ACCORDO INDIVIDUALE

I/Le dipendenti ammessi/e allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile sottoscrivono un accordo che disciplina quanto segue:

- a) la durata (tempo determinato: 4 mesi);
- b) l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione;
- c) le modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori;
- d) le fasce di contattabilità;
- e) il diritto di disconnessione;
- f) il diritto all'apprendimento continuo.

Art. 11

RECESSO

Ai sensi dell'art. 19 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.

Art. 12

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

I/Le dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, nonché protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi e altri istituti che comportino riduzioni di orario.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

Art. 13

DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO CONTINUO

Ai sensi dell'art. 20 comma 2 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, al lavoratore impiegato nella modalità di lavoro in lavoro agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'Accordo individuale di cui al precedente art. 10, il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali.

Art. 14

SANZIONI DISCIPLINARI

Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari sono le seguenti:

- reiterata mancata risposta telefonica o a mezzo personal computer del/la lavoratore/trice agile nelle fasce di contattabilità;
- reiterata disconnessione volontaria non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente;
- irreperibilità del/la lavoratore/trice;
- violazione della diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza.

Art. 15

OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

La struttura competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza degli strumenti utilizzati, che saranno contenute in apposito allegato all'accordo di cui all'art. 10 del presente Disciplinare, costituendone parte integrante e sostanziale.

Il/La dipendente è tenuto/a a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente all'attività svolta dall'Amministrazione, ivi incluse le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.

Il/La dipendente nell'esecuzione della prestazione lavorativa si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza.

Art. 16

PRIVACY

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il/la dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Disciplinare UE 679/2016 – GDPR e al D.Lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy.

Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento, fermo restando che il/la lavoratore/trice in lavoro agile resta esonerato/a dalla responsabilità della perdita o sottrazione dei dati che non sia riconducibile a proprio dolo o colpa grave.

Art. 17

SICUREZZA SUL LAVORO

In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, l'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza dei/delle lavoratori/trici, ivi compresa la casistica relativa agli infortuni sul lavoro.

L'Amministrazione consegna al/alla singolo/a dipendente, alla sottoscrizione dell'Accordo individuale, l'informativa scritta di cui all'art. 22 della Legge 81/2017, con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

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

A tal fine, l'Amministrazione provvede alla adeguata formazione e informazione del/lla lavoratore/trice affinché lo stesso possa operare una scelta ragionevole e consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

Art. 18

FORMAZIONE

Al fine di supportare adeguatamente l'innovazione, l'Amministrazione provvede ad informare tutti i/le lavoratori/trici dell'Ente e ad organizzare iniziative di informazione e formazione ai/alle dipendenti coinvolti/e nella sperimentazione e valuta di poter estendere alcuni interventi formativi – inerenti al lavoro agile – a tutto il personale.

L'Amministrazione definisce, inoltre, specifici percorsi di formazione rivolti al personale che partecipa all'adozione del lavoro agile, anche con riferimento ai profili di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 19

VALUTAZIONE PERFORMANCE E MONITORAGGIO

In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità *agile* non comporta differenziazione alcuna rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale.

Art. 20

CLAUSOLA DI INVARIANZA

Dall'attuazione del presente Disciplinare non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 21

NORMATIVA DI RINVIO

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente Disciplinare, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, all'accordo di cui all'articolo 10 del presente Disciplinare, ai CCNL di comparto, ove compatibili, alla disciplina.