

**Ente d'Ambito** per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani  
*AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"*



Allegato A

# Regolamento per l'attuazione del lavoro agile

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Indice:

Articolo 1 - Definizione e principi generali

Articolo 2 - Finalità

Articolo 3 - Ambito di applicazione e criteri generali per l'accesso

Articolo 4 – Criteri di valutazione istanze di accesso

Articolo 5 - Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Articolo 6 - Luogo della prestazione e dotazioni informatiche

Articolo 7 - Accordo individuale

Articolo 8 - Fascia di contattabilità e diritto alla disconnessione

Articolo 9 - Trattamento giuridico ed economico

Articolo 10 - Durata dell'accordo

Articolo 11 - Recesso

Articolo 12 - Tutela contro gli infortuni

Articolo 13 - Sicurezza sul lavoro e Informativa

Articolo 14 - Tutela della privacy

Articolo 15 - Obblighi di custodia e sicurezza

Articolo 16 - Sanzioni disciplinari

Articolo 17 - Formazione e aggiornamento

Articolo 18 - Valutazione della performance

Articolo 19 - Diritti sindacali

Articolo 20 - Rinvio

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

### **Articolo 1 – Definizione e principi generali**

1. Il lavoro agile costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente di rendere la prestazione in parte all'esterno della sede lavorativa e senza preciso vincolo di orario di servizio, e si fonda sulla pianificazione degli obiettivi assegnati al dipendente e sulla rendicontazione dei risultati raggiunti.
2. Il lavoro agile trova il suo fondamento giuridico nelle previsioni delle leggi n. 124 del 7 agosto 2015 e n. 81 del 22 maggio 2017, della direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell' 8 ottobre 2021, delle Linee guida e direttive in materia del Ministro per la Pubblica Amministrazione, del Titolo VI, capo I, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ed è disciplinato dal presente regolamento e da un apposito accordo stipulato tra il Dirigente dell' Area di riferimento ed il dipendente.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
4. L'Ente d'Ambito Salerno, di seguito EdA, garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche orizzontali, alla incentivazione della performance individuale e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
5. Il lavoro agile si caratterizza per:
  - a) esecuzione della prestazione lavorativa senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell'Ente, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
  - b) assenza di penalizzazione rispetto ai livelli di servizio rivolti all'utenza e garanzia della qualità e dell'effettività del servizio erogato;
  - c) utilizzo di strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione, eventualmente anche di proprietà del dipendente;
  - d) possibilità valutare la prestazione lavorativa resa a distanza e i risultati conseguiti.

### **Articolo 2 - Finalità**

1. Gli obiettivi perseguiti dall'Ente mediante l'introduzione del lavoro agile fra le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sono i seguenti:
  - a) diffondere modalità organizzative orientate a una maggiore autonomia, responsabilità e motivazione degli attori coinvolti nel processo lavorativo e allo sviluppo di una cultura orientata ai risultati, con incremento dell'efficienza della prestazione;

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- b) migliorare il benessere organizzativo, quale misura di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di rispetto per le pari opportunità delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze dell'amministrazione, garantendo il servizio pubblico offerto;
- c) razionalizzare l'utilizzo delle risorse strumentali e degli spazi di lavoro, ottimizzandone i costi, anche in ragione della riorganizzazione dell'uso dei locali adibiti ad ufficio e della distribuzione in essi del personale;
- d) contenere l'impatto ambientale connesso alla mobilità dei dipendenti tramite la riduzione degli spostamenti tra abitazione e luogo di lavoro.

### **Articolo 3 - Ambito di applicazione e criteri generali per l'accesso**

1. L'accesso al lavoro agile può essere accordato, su richiesta, al personale in servizio presso l'EdA con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando o proveniente da altri enti ad altro titolo. L'attività svolta deve essere compatibile con lo svolgimento dello smart working e con le specifiche modalità organizzative esistenti nella struttura di assegnazione, senza che venga in alcun modo pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

2. Al dipendente neoassunto a tempo indeterminato è consentito richiedere l'attivazione del lavoro agile soltanto al termine del periodo di prova contrattualmente stabilito.

3. Possono presentare istanza di lavoro agile i dipendenti che sono adibiti a mansioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività lavorative assegnate al dipendente, senza la necessità di una costante presenza fisica presso la sede di lavoro;
- b) possibilità di espletare la prestazione lavorativa mediante ricorso a strumentazioni tecnologiche (personal computer portatile, smartphone e linea di connessione telematica) che ne consentano lo svolgimento al di fuori della sede lavorativa;
- c) assenza di penalizzazione rispetto ai livelli di servizio rivolti all'utenza e garanzia della qualità e dell'effettività del servizio erogato;
- d) autonomia del dipendente nell'organizzazione e gestione della prestazione lavorativa in funzione degli obiettivi prefissati e assegnati;
- e) possibilità di monitorare, misurare e valutare i risultati raggiunti dal lavoratore agile rispetto agli obiettivi programmati.

4. Sono escluse dall'espletamento in modalità lavoro agile le attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, oppure una presenza continuativa del lavoratore per la erogazione dei servizi ovvero l'utilizzo di macchine ed attrezzature tecniche specifiche. Il lavoro agile, pertanto, non è applicabile alle seguenti "attività indifferibili da rendere in presenza":

- servizi di portineria, accoglienza controllo accessi,
- attività di autista;
- attività dei servizi manutentivi.

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

5. Resta inteso che per i suddetti ambiti lavorativi, i Dirigenti di riferimento possono prevedere ulteriori spazi di accesso all'istituto dello smart working se compatibili con il buon andamento degli Uffici e se si verificano presupposti diversi che ne consentano lo svolgimento, anche parziale.

### **Articolo 4 - Criteri di valutazione istanze di accesso**

1. Il lavoratore che intenda rendere la propria prestazione in modalità agile dovrà formulare la relativa istanza al proprio Dirigente dell'Area di riferimento.

2. Il Dirigente valuta l'ammissibilità delle istanze, tenuto conto delle peculiarità organizzative e gestionali del servizio, avendo cura, in ogni caso, della necessità di assicurare, a rotazione, una adeguata presenza fisica del personale in servizio e di rispettare i limiti imposti dalle normative nazionali. Dovrà porre particolare attenzione cura dei rapporti con l'utenza interna ed esterna, in un'ottica comunque di salvaguardia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale.

3. Il Dirigente, autorizzando il dipendente a espletare la propria prestazione in lavoro agile, assume la piena responsabilità circa la compatibilità della specifica attività affidata al lavoratore con le modalità proprie dello smart working, assicurando che non venga pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti. In ogni caso dovrà definire idonee misure di verifica e controllo delle prestazioni rese, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, oltre un eventuale piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente.

4. Qualora il numero delle istanze complessivamente presentate sia superiore a quelle ammissibili, il Dirigente, sulla base delle specifiche esigenze organizzative della struttura organizzativa, di procederà ad autorizzare lo smart working secondo i criteri stabiliti all'art. 18 comma 3 bis della Legge n. 81 del 2017.

5. Laddove i predetti criteri non dovessero risultare applicabili, si farà ricorso ai seguenti criteri di priorità:

- a) Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico- legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b) Lavoratrici in gravidanza;
- c) Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 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;
- d) Lavoratori padri e lavoratrici madri con figli minorenni conviventi di età non superiore ai 14 anni;

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- e) Dipendenti con familiari (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età, per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 legge 104/92) affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);
- f) Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro.

Tali condizioni dovranno essere, ove richiesto, debitamente certificate o documentate.

### **Articolo 5 - Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa**

1. L'attività lavorativa in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere ed in modo da garantire, in ogni caso, il mantenimento/miglioramento del livello qualitativo e quantitativo - in termini di prestazione e di risultati - che si sarebbe ottenuto presso la sede ordinaria di lavoro, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Al lavoratore è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile, compatibilmente con le esigenze della struttura di appartenenza, per un numero di giornate settimanali definite nell'accordo individuale, con l'esclusione dei sabati e dei giorni festivi, e comunque nel rispetto della prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.
3. Al lavoratore che documenti gravi, urgenti e non conciliabili situazioni di salute personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, è garantito lo svolgimento della prestazione in modalità agile anche derogando al criterio della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.
4. Qualora particolari esigenze tecnico-organizzative, o la partecipazione a riunioni rendano necessaria la prestazione lavorativa presso la sede ordinaria di lavoro, il Dirigente di riferimento deve avvisare il lavoratore di tale necessità con un preavviso di almeno 24 ore. In tale circostanza il lavoratore è tenuto a rendersi disponibile salvo comprovati impedimenti.
5. In caso di prolungato malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile, il Dirigente potrà richiamare, previa comunicazione con almeno 24 ore di preavviso, in sede il lavoratore per assicurare la continuità della prestazione lavorativa.

### **Articolo 6 - Luogo della prestazione e dotazioni informatiche**

1. Il luogo in cui viene espletata l'attività lavorativa in modalità agile è individuato, esclusivamente all'interno del territorio nazionale, dal dipendente in accordo con il Dirigente, nel rispetto degli obblighi di salute e sicurezza di cui al successivo punto 13, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore nonché la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

2. L'attività lavorativa viene espletata, ove possibile, mediante l'utilizzo di idonea dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione al lavoratore in smart working.
3. In caso di mancanza di disponibilità da parte dell'Ente della dotazione tecnologica necessaria, nelle more del relativo approvvigionamento, il lavoratore può utilizzare strumenti informatici di sua proprietà, quali personal computer portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione, senza addebito di alcun onere per quest'ultima e nel rispetto dei requisiti minimi di sicurezza informatica.
4. La struttura organizzativa preposta alla gestione dei servizi informatici dell'Ente definisce le caratteristiche e le configurazioni tecniche minime cui devono uniformarsi le risorse strumentali nella disponibilità del lavoratore in smart working e le modalità tecniche più idonee per il loro collegamento telematico ai sistemi dell'Ente, con riguardo alla riservatezza dei dati e alla sicurezza informatica generale.
5. L'EdA, ove possibile, in sede di rinnovo del proprio parco informatico e compatibilmente con le risorse finanziarie, in sostituzione delle postazioni di tipo fisso fornirà ai dipendenti in lavoro agile postazioni di lavoro informatizzate di tipo mobile (personal computer portatili), opportunamente configurate, da impiegare anche per le attività svolte in presenza presso le sedi dell'Ente. La postazione di lavoro del dipendente temporaneamente in lavoro agile rimarrà disponibile e utilizzabile per tutto il periodo presso l'ufficio di appartenenza, anche in funzione di una più razionale utilizzazione degli spazi e delle attrezzature.
6. La manutenzione della strumentazione e dei relativi software forniti è a carico dell'EdA..
7. Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione.
8. L'Amministrazione garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

### **Articolo 7 - Accordo individuale**

1. Ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 81/2017, i dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro in smart working sottoscrivono un Accordo individuale con il Dirigente di riferimento. L'accordo non modifica il contratto di lavoro, disciplinando esclusivamente le nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
2. L'accordo in forma scritta, redatto ai sensi della vigente normativa nazionale e contrattuale in conformità allo schema che verrà predisposto dal Servizio Finanziario e Personale, deve disciplinare:
  - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - b) individuazione degli obiettivi da realizzare;
  - c) indicazione delle principali attività da svolgere;

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- d) le modalità di svolgimento della prestazione, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in modalità agile, e di monitoraggio e rendicontazione dei risultati;
- e) la fascia di contattabilità nel rispetto di quanto stabilito nel successivo art. 8;
- f) la fascia oraria di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nel successivo art.8, a tutela della salute psico-fisica e della sicurezza del lavoratore, nonché dell'efficienza e produttività e della conciliazione dei tempi di lavoro e di riposo;
- g) il luogo prevalente in cui viene svolta l'attività;
- h) le risorse strumentali che il dipendente può e/o deve utilizzare;
- i) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa in modalità agile, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni;
- j) la facoltà di recesso delle parti;
- k) l'impegno del personale a rispettare le prescrizioni in tema di salute, sicurezza sul lavoro e trattamento dei dati.

3. All'accordo è allegata, per formarne parte integrante e sostanziale, l'informativa sulla salute e sicurezza del lavoratore di cui all'art 13 del presente regolamento.

4. Con la sottoscrizione dell'accordo individuale, il Dirigente di riferimento si assume la piena responsabilità circa la compatibilità del piano di lavoro affidato con il lavoro agile. Pur nella piena autonomia organizzativa di ogni Dirigente, al fine di uniformare l'applicazione delle presenti prescrizioni, gli accordi individuali sono trasmessi al Servizio Finanziario e Personale che segnala al Direttore Generale eventuali anomalie e difformità.

5. Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile, previa intesa tra le parti, sarà sempre possibile modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal personale, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Resta fermo che in caso di mancato accordo si applica il successivo disposto sul recesso dall'accordo individuale di cui all'art. 11.

### **Articolo 8 - Fascia di contattabilità e diritto alla disconnessione**

1. Al fine di garantire una efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire la propria contattabilità nell'arco della giornata di lavoro agile, pur con i margini di autonomia e flessibilità propri del lavoro a distanza e a prescindere dal sistema di rilevazione della presenza.

2. Le parti definiscono nell'accordo individuale la "fascia oraria di contattabilità", ovvero il periodo di tempo durante il quale il lavoratore deve rendersi necessariamente ed immediatamente contattabile dall'Amministrazione per videoconferenza, telefono, messaggi ed e-mail. Di norma tale fascia è individuata nella mattina dalle ore 09.30 alle ore 12.30 e in orario pomeridiano dalle ore 14.30 alle ore 16.30. In caso di rapporto a tempo parziale, la suddetta fascia è opportunamente rideterminata.

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

3. Per esigenze eccezionali e temporanee del lavoratore in smart working, la fascia di contattabilità può essere modificata in accordo con il responsabile competente.
4. In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, l'EdA riconosce, nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, il diritto alla disconnessione tramite una fascia di inoperabilità nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.
5. Nella fascia di cui al comma precedente il personale ha diritto ed è tenuto a non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e a non telefonare, non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa.
6. Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:
  - a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale, cioè verso i propri responsabili e viceversa, ed in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
  - b) la fascia di inoperabilità ricomprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16/11/2022 ed è individuata dalle 19,00 alle 8,00 del giorno successivo.

### **Articolo 9 - Trattamento giuridico ed economico**

1. L'EdA garantisce ai lavoratori che effettuano il lavoro agile gli stessi diritti in materia di formazione e progressione di carriera riconosciuti ai dipendenti, appartenenti alla stessa categoria di inquadramento ed adibiti ad analoghe mansioni, che erogano la propria prestazione lavorativa presso le sedi dell'Ente.
2. Il passaggio al lavoro agile non trasforma lo status giuridico del dipendente e la natura del rapporto di impiego in atto.
3. L'espletamento dell'attività lavorativa in lavoro agile non muta lo status giuridico del dipendente né la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dal Dirigente nell'esercizio dei poteri propri del privato datore di lavoro, in aderenza ai vincoli legislativi, regolamentari e contrattuali sia nazionali che di comparto. La disciplina relativa a ferie, malattie, permessi, aspettative ed altri istituti sia giuridici che economici qui direttamente non contemplati rimane invariata.
4. Pur confermando la distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, previo accordo con il Dirigente, sono configurabili, nelle fasce orarie di contattabilità, i permessi e i congedi previsti agli articoli da 40 a 47 del CCNL del 16 novembre 2022.
5. Resta comunque esclusa la possibilità di fruire di riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive.
6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile prevede la corresponsione della medesima retribuzione in godimento. Non saranno riconosciute nelle giornate di lavoro agile indennità di carattere accessorio legate alla presenza (a titolo puramente esemplificativo e non

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

esaustivo: rimborso spese di trasferta, reperibilità, straordinario, indennità condizioni di lavoro, turnazione ecc.).

7. I buoni pasto, in quanto sostituivi del servizio mensa, non saranno erogati nei giorni di effettuazione del lavoro agile salvo diversa disposizione normativa e/o contrattuale nazionale.

8. L'EdA, in caso di innovazioni legislative e/o contrattuali, si impegna a rivedere, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, il trattamento giuridico ed economico del lavoratore in smart working.

### **Articolo 10 - Durata dell'accordo**

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile può essere a tempo indeterminato oppure a termine, nel qual caso trovano applicazione i commi seguenti.

2. La durata dell'accordo individuale, non può essere superiore ai dodici mesi, salvo proroga per ulteriori dodici mesi, previo accordo individuale tra le parti, da formalizzare in forma scritta.

3. Il dipendente che intende prorogare lo smart working, almeno una settimana prima della scadenza dell'accordo individuale, dovrà inviare apposita istanza al proprio Dirigente, il quale confermerà o negherà l'autorizzazione.

4. Oltre la durata dell'accordo e della proroga di cui al comma 2, il lavoratore che intenda continuare a rendere le proprie prestazioni lavorative in smart working dovrà formulare una nuova istanza che sarà soggetta ad un ulteriore esame teso a garantire una equa rotazione di tutto il personale interessato all'applicazione del presente istituto.

### **Articolo 11 - Recesso**

1. Ai sensi dell'art. 19 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, le parti possono recedere, in caso di accordo individuale a tempo indeterminato, con un preavviso non inferiore a 30 (trenta) giorni elevati a 90 (novanta) giorni nei casi di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 68/1999.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a termine, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

3. Costituiscono cause di recesso per giustificato motivo:

- a) il mancato adempimento dello specifico obbligo formativo entro il termine indicato nell'accordo;
- b) l'assegnazione del personale ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro a distanza, o l'assunzione in area superiore rispetto a quella di appartenenza, un cambio di ruolo o di incarico, ovvero l'assegnazione a Area diversa da quella con cui l'accordo è stato stipulato;
- c) il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nell'accordo;

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- d) la mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati;
- e) l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

### **Articolo 12 - Tutela contro gli infortuni**

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 aziendali.
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 delle sedi dell'Ente, ossia per gli eventi dannosi che si verificano in itinere, se il luogo di lavoro prescelto per la prestazione lavorativa in lavoro agile non coincida con la propria abitazione, purché la scelta del luogo della prestazione risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata:
  - a) da esigenze connesse alla prestazione stessa;
  - b) dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita, preventivamente concordate con l'Amministrazione, con quelle lavorative.
3. Il lavoratore agile è tutelato per il rischio proprio della sua attività, ma anche per i rischi derivanti dalle attività prodromiche e/o accessorie, a condizione che queste ultime siano strumentali allo svolgimento delle sue mansioni lavorative.
4. L'Ente è esonerato da qualsiasi responsabilità in merito ad infortuni occorsi al lavoratore nell'utilizzo delle risorse strumentali di proprietà privata.
5. In caso di infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il lavoratore è tenuto a fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione al fine di consentire le segnalazioni previste dalla normativa vigente.
6. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di negligenza del lavoratore agile nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza sul lavoro.

### **Articolo 13 - Sicurezza sul lavoro e informativa**

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile, fornendo le indicazioni dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
2. L'Amministrazione, con cadenza almeno annuale, assicura la predisposizione e/o l'aggiornamento dell'informativa contenente le suddette indicazioni e ne assicura la consegna ai lavoratori ed ai Rappresentanti per la Sicurezza.

# **Ente d'Ambito** per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## *AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"*

3. Ogni lavoratore ha l'obbligo di collaborare diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.

### **Articolo 14 - Tutela della privacy**

1. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in regime di lavoro agile, il dipendente è tenuto alla riservatezza rispetto ai dati e alle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso, e conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della prestazione, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

2. Ai sensi del GDPR n. 679/2016, del D.Lgs. 196/03 e ss.mm.ii, i dipendenti in qualità di soggetti attuatori e autorizzati al trattamento dei dati personali dovranno osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza per la tutela della privacy, in relazione alle mansioni ricoperte ed alle finalità legate all'espletamento delle prestazioni lavorative.

3. Il trattamento dei dati dovrà avvenire, inoltre, in osservanza delle prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento, fermo restando che il lavoratore resta esonerato dalla responsabilità della perdita o sottrazione dei dati che non sia riconducibile a proprio dolo o colpa grave.

### **Articolo 15 - Obblighi di custodia e sicurezza**

1. L'EdA garantisce la conformità delle dotazioni tecnologiche fornite al lavoratore agile alle disposizioni vigenti e il buon funzionamento delle stesse.

2. Il lavoratore agile deve avere cura delle apparecchiature assegnate, è responsabile della custodia e conservazione in buono stato delle stesse e deve utilizzarle, unitamente ai software messi a sua disposizione dall'Ente, per l'esercizio esclusivo dell'attività lavorativa, nel rispetto delle disposizioni adottate in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi.

3. È, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative. La password e/o il PIN di qualunque strumento/servizio sono inconfondibili e strettamente personali. Il dipendente in lavoro agile è responsabile, ai sensi di legge, della custodia e della segretezza delle proprie credenziali.

### **Articolo 16 - Sanzioni disciplinari**

1. Nell'ambito della effettuazione del lavoro agile, fermo restando la piena applicabilità del Codice di Comportamento Generale e dell'EdA, costituiscono condotte rilevanti sotto il profilo disciplinare:

- a) reiterata irreperibilità o mancata risposta nella fascia di contattabilità non motivate da comprovate ragioni di natura contingente;
- b) violazione degli obblighi di custodia e sicurezza di cui all'art. 15.

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

### **Articolo 17 - Formazione e aggiornamento**

1. L'EdA garantisce ai lavoratori in lavoro agile le stesse opportunità formative, di aggiornamento e apprendimento, promuovendo altresì la formazione a distanza, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo delle professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.
2. Definisce, inoltre, specifici percorsi di formazione per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione, finalizzati a istruire i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, per diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la collaborazione e la condivisione delle informazioni, oltre che con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza per lo svolgimento della prestazione al di fuori dell'ambiente di lavoro.

### **Articolo 18 - Valutazione della performance**

1. La valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti con ricorso al lavoro agile avviene secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'EdA.
2. Durante l'attività svolta in modalità agile il lavoratore è impegnato al conseguimento dei risultati annualmente assegnati a seguito dell'approvazione del Piano degli obiettivi, nonché degli eventuali ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno.
3. I Dirigenti di Area sono chiamati ad operare un monitoraggio *in itinere* ed *ex post* dei risultati del lavoro agile, verificando il raggiungimento dei risultati programmati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.
4. Il dipendente dovrà informare il Dirigente dell'Area di appartenenza di eventuali criticità emerse durante lo svolgimento del lavoro a distanza.
5. Con riferimento ai risultati rilevati soprattutto in termini di incremento produttivo, il ricorso al lavoro agile potrà essere opportunamente incrementato o rimodulato nel rispetto dei limiti di legge.

### **Articolo 19 - Diritti sindacali**

1. Al personale in lavoro agile si applicano le disposizioni legislative e contrattuali in materia sindacale.
2. L'EdA garantisce le medesime possibilità di comunicazione in via telematica con le Organizzazioni Sindacali rappresentative e con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
3. In caso di partecipazione ad assemblea sindacale, nella giornata in cui è previsto il lavoro agile, il dipendente concorda con il proprio responsabile, la variazione della giornata di lavoro agile.

# Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

## AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

### **Articolo 20 - Rinvio**

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali lavoro, nel contratto decentrato integrativo e nel codice di comportamento.
2. In caso di emergenze dichiarate dalle competenti Autorità Statali/Regionali l'istituto dello smart working potrà essere applicato in deroga ai limiti fissati dal presente Regolamento.
3. Tale previsione si attua anche nei casi in cui circostanze di carattere straordinario dovessero impedire la normale prestazione lavorativa nella sede dell'Ente.