



**COMUNE DI VICENZA**

**DISCIPLINARE PER IL LAVORO AGILE NELL'AMBITO  
DELLE MISURE URGENTI IN MATERIA DI  
CONTENIMENTO E GESTIONE DELL'EMERGENZA  
EPIDEMIOLOGICA DA COVID -19**

Adottato con determina del Direttore Generale n. del

## **Art. 1 – Oggetto, definizioni e ambito di applicazione**

1. Il Comune di Vicenza disciplina l'istituto del "Lavoro Agile nell'ambito delle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID -19" ovvero in situazioni di autoprotezione, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa in situazione di emergenza sanitaria, in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante disposizione concertata 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, sia all'interno di locali aziendali sia 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. La modalità lavorativa di cui al precedente comma viene attivata direttamente dal Dirigente del servizio /unità di staff di appartenenza del dipendente previo consenso del dipendente.

## **Art. 2 – Disciplina generale**

1. Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti del Comune, anche per quanto concerne il trattamento economico e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. I dipendenti che fruiscano di forme di lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, fatta eccezione dei permessi brevi o altri istituti che comportino riduzioni di orario, incompatibili con questa modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. 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 degli incarichi al personale dipendente. Il dipendente è soggetto al codice disciplinare, al codice di comportamento ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.
3. Durante le giornate in lavoro agile, le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato sono mantenute.
4. La prestazione lavorativa svolta in modalità di lavoro agile equivale al debito orario delle giornate effettuate in lavoro agile.
5. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non spetta il buono pasto e non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive.

## **Art. 3 – Criteri per l'individuazione dei soggetti e delle attività che possono essere svolte in modo agile**

1. Possono essere svolte in modo agile le attività che in generale:
  - possono essere attuate in autonomia;
  - non necessitano di continua interazione con gli altri.
2. In particolare le attività che possono essere svolte in modo agile saranno valutate alla luce dei seguenti criteri indicativi:
  - le modalità di svolgimento delle attività, il grado e l'interscambio con l'utenza esterna;
  - il grado di necessità di effettiva compresenza fisica degli addetti di un processo;
  - la ricorrenza di situazioni organizzative aventi carattere di urgenza nella gestione di un processo;
  - il grado di interscambio relazionale con i colleghi più prossimi e con la dirigenza;
  - il livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali.
3. I soggetti che potranno svolgere attività in lavoro agile dovranno rispondere a requisiti di carattere professionale, quali per esempio:
  - la capacità di lavorare per obiettivi;

- la capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti;
- le competenze digitali.

4. Nel rispetto dei criteri di cui ai commi precedenti dovranno essere favoriti tra i destinatari delle misure di lavoro agile:

- i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio;
- i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa;
- i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia.

#### **Art. 4 – Modalità di accesso al lavoro agile**

1. L' assegnazione di posizioni di lavoro agile avviene mediante disposizione del Dirigente del servizio /unità di staff di assegnazione del dipendente, competente per scelta organizzativa concertata con il dipendente per specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale.

2. In ogni caso è necessario che i responsabili dei servizi definiscano, condividendolo con i dipendenti interessati, le attività e gli obiettivi da perseguire.

3. La disposizione dovrà prevedere:

- la/e attività da svolgere;
- gli obiettivi specifici che si intendono perseguire;
- la durata determinata dalla situazione di emergenza di cui al precedente articolo 1 e rapportata alle esigenze organizzative;
- gli eventuali supporti tecnologici da utilizzare;
- le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- gli adempimenti sulla sicurezza e trattamento dati.

#### **Art. 5 – Revoca del lavoro agile**

1. Il Dirigente può revocare a uno o più dipendenti l'assegnazione al lavoro agile, previa comunicazione, per i seguenti motivi, fatto salvo l'eventuale esercizio del potere disciplinare:

- a) mancata prestazione dell'attività richiesta;
- b) mancato rispetto dell'obbligo di essere contattabili durante il lavoro in remoto;
- c) mutate esigenze organizzative.

#### **Art. 6 – Modalità di svolgimento della prestazione**

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile vengono concordate tra il dipendente interessato ed il dirigente di riferimento dello stesso.

2. L'attività in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali- quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale .

3. Il dipendente in lavoro agile deve essere contattabile nella fascia oraria tra le ore 9.00 e le ore 17.00.

4. La prestazione potrà anche essere svolta con mezzi e strumenti propri e nessun onere potrà essere addebitato al Comune di Vicenza.

### **Art. 7 – 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 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 dei locali aziendali solo quando la scelta del luogo della prestazione risponda a criteri di ragionevolezza, sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa e sia stata preventivamente comunicata al Dirigente.

### **Art. 8 – 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. n. 81/08 s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
3. 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 aziendali.