



**COMUNE DI SASSO MARCONI**  
Città Metropolitana di Bologna

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 17 del 09/03/2020**

**OGGETTO: DISPOSIZIONI URGENTI PER IL CONTRASTO DELL'EMERGENZA COVID-2019. APPROVAZIONE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE MODALITÀ SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE O SMART WORKING). AVVIO D'URGENZA DELLA FASE SPERIMENTALE.**

L'anno **duemilaventi** il giorno **nove** del mese di **marzo** alle ore **10:00** in Sasso Marconi, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

PARMEGGIANI ROBERTO	SINDACO	Presente
RUSSO LUCIANO	VICE SINDACO	Presente
LENZI MARILENA	ASSESSORE	Presente
BERNABEI IRENE	ASSESSORE	Presente
RASCHI ALESSANDRO	ASSESSORE	Presente
ROSSI GIANLUCA	ASSESSORE ESTERNO	Assente

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 1**

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE DOTT. POLI CLAUDIO che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. PARMEGGIANI ROBERTO che, essendo legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: DISPOSIZIONI URGENTI PER IL CONTRASTO DELL'EMERGENZA COVID-2019. APPROVAZIONE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE MODALITÀ SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE O SMART WORKING). AVVIO D'URGENZA DELLA FASE SPERIMENTALE.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSI e considerati tutti i provvedimenti relativi all'emergenza COVID-2019 emanati fino a data odierna, in particolare:**

- . Decreto-Legge n. 6 del 23/02/2020, recante Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- . Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/02/2020, recante Disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- . Direttiva n. 1 del 25/02/2020, ad oggetto: "Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle Pubbliche Amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del Decreto Legge n. 6 del 2020";
- . Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01/03/2020, recante Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- . Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 04/03/2020, recante Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale;
- . Circolare n. 1 del 04/03/2020, ad oggetto Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa;
- . Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 08/03/2020, recante Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;

**PRESO ATTO**, in particolare, fra le misure indicate dalla Presidenza del Consiglio per il contenimento e gestione dell'emergenza, della previsione di applicazione, per la durata dell'emergenza stessa, delle modalità di lavoro agile, disciplinato dagli articoli da 18 a 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, nel rispetto dei principi dettati dalla citata normativa, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti;

**RITENUTO**, pertanto, in ragione della suddetta emergenza, di dover provvedere in via straordinaria ad adottare quale misura utile a tutela dell'incolumità dei dipendenti di questa Unione l'applicazione, in via sperimentale ed urgente, dell'istituto del lavoro agile (smart working), disciplinato dalla seguente normativa:

- articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", con riferimento agli interventi volti a favorire la conciliazione vita - lavoro;
- in particolare, il comma 1 della suddetta Legge, in cui si prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;

**VISTI:**

- . il Capo II "Lavoro agile" della Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- . il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "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";

. il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

. il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *"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"*;

. il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*;

. il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante *"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"*;

. il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*;

**RICHIAMATA** la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, in materia di lavoro agile, emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della Legge 124/2015, nonché dell'articolo 18, comma 3, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione;

**PRESO ATTO** che le linee guida contenute nella Direttiva n. 3/2017 contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori;

**RICHIAMATO** il Decreto Legge n. 6 del 23 febbraio 2020, recante misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID 2019, il quale prevede che, nell'assicurare in via ordinaria la normale apertura degli uffici pubblici ed il regolare svolgimento di tutte le attività istituzionali, è consentito potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso a tale misura, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;

**VALUTATA** la necessità di adottare in via del tutto eccezionale misure organizzative sperimentali urgenti, in materia di lavoro agile o smart working, a far data dal 10 marzo 2020 e fino al 3 aprile 2020, termine che si intenderà automaticamente prorogato nell'ipotesi di prosecuzione della situazione emergenziale;

**RITENUTO** opportuno, pertanto:

. approvare uno specifico disciplinare finalizzato all'utilizzazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working), allegato al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

. demandare alla competenza di ogni Responsabile di servizio la sottoscrizione dell'accordo, di cui allo schema allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale (allegato B), con i dipendenti che presenteranno domanda, a seguito di istruttoria coordinata a livello di Ente, in cui si valuti:

A) Requisito lavorativo, collegato alla effettiva possibilità di svolgere lavoro agile;

B) Requisito soggettivo, collegato alle seguenti situazioni:

- Lavoratori portatori di patologie esposti maggiormente al contagio, o con familiari conviventi con patologie che prevedano necessità assoluta di ridurre contatti potenzialmente infettivi;

- Maggiore distanza casa-lavoro per i dipendenti che si avvalgono di più mezzi di trasporto pubblico (treno, corriera, autobus);

- Lavoratori con particolari e motivate esigenze da valutare a cura del Responsabile;

C) Requisito oggettivo, collegato alla disponibilità della strumentazione informatica, sia nel caso di dispositivi di proprietà del lavoratore, sia nel caso di dispositivi assegnati dall'Ente;

dando atto che qualora non fosse possibile, per motivi di urgenza, sottoscrivere l'accordo con il

dipendente, i contenuti dello stesso saranno notificati al lavoratore, il quale sarà tenuto a ottemperare ai contenuti del medesimo;

- . avviare a far data dal 10 marzo 2020 una fase sperimentale di smart working, senza ulteriori aggravii all'iter procedimentale normalmente richiesto, stante l'emergenza sopra rappresentata, dando la possibilità a ciascun Responsabile di Servizio di apportare tutte le opportune modifiche agli allegati sopra citati che si rendessero necessarie per fronteggiare l'emergenza in questione;
- . monitorare l'andamento di tale forma di lavoro flessibile nella fase di urgenza, per valutarne il reale impatto sull'organizzazione dell'Ente, anche al fine di adottare, una volta terminata la fase di emergenza, una sua disciplina organica seguendo tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia;
- . assicurare in ogni caso la prosecuzione nello svolgimento dei servizi dell'Ente;

**VISTI** i pareri favorevoli relativi alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento, rilasciati dai responsabili dei settori competenti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

### **DELIBERA**

- Di rendere la premessa parte integrante del presente provvedimento;
- Di adottare a far data dal 10 marzo 2020 e fino al 3 aprile 2020, termine che si intenderà automaticamente prorogato nell'ipotesi di prosecuzione della situazione emergenziale, in via del tutto eccezionale, misure organizzative sperimentali urgenti in materia di lavoro agile o smart working, stante l'emergenza legata alla diffusione del COVID-19, come meglio descritto nella premessa, in ottemperanza al D.L. n. 6 del 23 febbraio 2020;
- Di approvare uno specifico disciplinare finalizzato all'utilizzazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working), allegato A al presente provvedimento, del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
- Di demandare alla competenza di ogni Responsabile di Servizio la sottoscrizione dell'accordo di cui allo schema allegato B al presente atto, del quale costituisce parte integrante e sostanziale, con i dipendenti che presenteranno domanda, a seguito di istruttoria coordinata a livello di Ente, con la quale si valuti:
  - A) Requisito lavorativo, collegato alla effettiva possibilità di svolgere lavoro agile;
  - B) Requisito soggettivo, collegato alle seguenti situazioni:
    - . Lavoratori portatori di patologie esposti maggiormente al contagio o con familiari conviventi con patologie che prevedano necessità assoluta di ridurre contatti potenzialmente infettivi;
    - . Maggiore distanza casa-lavoro per i dipendenti che si avvalgono di più mezzi di trasporto pubblico (treno, corriera, autobus);
  - . Lavoratori con particolari e motivate esigenze da valutare a cura del Responsabile;
  - C) Requisito oggettivo, collegato alla disponibilità della strumentazione informatica, sia nel caso di dispositivi di proprietà del lavoratore, sia nel caso di dispositivi assegnati dall'Ente; dando atto che qualora non fosse possibile, per motivi di urgenza, sottoscrivere l'accordo con il dipendente, i contenuti dello stesso saranno notificati al lavoratore, il quale sarà tenuto a ottemperare ai contenuti del medesimo;
- Di demandare al Servizio Informatico Associato la predisposizione dei protocolli operativi necessari per la gestione delle strumentazioni informatiche e l'accesso ai servizi;
- Di avviare immediatamente tali forme di lavoro flessibile, senza ulteriori aggravii all'iter procedimentale normalmente richiesto, stante l'emergenza sopra rappresentata;
- Di monitorare l'andamento di tale forma di lavoro flessibile nella fase di urgenza, per valutarne il reale impatto sull'organizzazione dell'Ente, anche al fine di adottare, una volta terminata la fase di emergenza, una sua disciplina organica seguendo tutti gli adempimenti

previsti dalla normativa in materia;

- Di assicurare in ogni caso la prosecuzione nello svolgimento dei servizi dell'Ente.

Successivamente con votazione unanime e palese, stante la necessità di procedere con urgenza all'avvio straordinario delle modalità di lavoro agile, stante la fase di emergenza,

#### D E L I B E R A

di rendere immediatamente eseguibile, la presente deliberazione ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

## **ALLEGATO A**

### **DISPOSIZIONI URGENTI PER IL CONTRASTO DELL'EMERGENZA COVID-2019. DISCIPLINARE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE MODALITÀ SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE O SMART WORKING)**

#### **ART. 1 – OBIETTIVI**

Ai fini del presente Disciplinare si richiama quanto disposto dall'articolo 18 della Legge del 22 maggio 2017, n. 81.

Il presente Disciplinare regola, in via straordinaria e di urgenza, l'adozione del lavoro agile, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, e dalla 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.

In particolare le presenti disposizioni hanno carattere straordinario, in riferimento ai Decreti e circolari emessi dal Governo e dagli ulteriori Enti competenti per la gestione dell'emergenza sanitaria in corso.

Agli obiettivi di gestione dell'emergenza sanitaria in corso, si aggiungono i seguenti:

- . Agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- . Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, 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. 2 - DESTINATARI**

Il Disciplinare è rivolto a tutto il personale dipendente dell'Unione.

Possono essere ammessi al lavoro agile i dipendenti che presentino la domanda, sulla base della successiva istruttoria coordinata a livello di Ente, con la quale si valuterà:

A) Requisito lavorativo, collegato alla effettiva possibilità di svolgere lavoro agile;

B) Requisito soggettivo, collegato alle seguenti situazioni:

- . Lavoratori portatori di patologie esposti maggiormente al contagio;
- . Maggiore distanza casa-lavoro per i dipendenti che si avvalgono di più mezzi di trasporto pubblico (treno, corriera, autobus);
- . Lavoratori con particolari e motivate esigenze da valutare a cura del Responsabile;

C) Requisito oggettivo, collegato alla disponibilità della strumentazione informatica, sia nel caso di dispositivi di proprietà del lavoratore, sia nel caso di dispositivi assegnati dall'Ente.

I Responsabili di Servizio sottopongono le esigenze di lavoro agile all'Amministrazione, al fine di coordinare le effettive possibilità di assegnazione contemperandole alle esigenze di carattere pubblicitario e alle contingenze di natura strumentale.

#### **ART. 3 - REQUISITI GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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

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

#### **ART. 4 - LUOGO E MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA**

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato dal singolo dipendente di concerto con l'Amministrazione, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla sicurezza di cui all'articolo 14 del presente Disciplinare, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio. Al lavoratore agile è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un periodo da definirsi caso per caso, in riferimento alla emergenza sanitaria in corso. Al fine di garantire una efficace ed efficiente interazione con il Servizio/Ufficio di appartenenza ed un ottimale

svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità per almeno 3 ore.

#### **ART. 5 - DOTAZIONE DEL DIPENDENTE**

Il dipendente può espletare l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica, quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa e che siano già in suo possesso o forniti dall'Amministrazione. Le spese a questa connesse, riguardanti i consumi elettrici sono, in ogni ipotesi, a carico del dipendente. Le prescrizioni operative di utilizzo delle dotazioni, a cui il dipendente deve attenersi e che, in base alla presente regolamentazione, sono immediatamente applicabili, sono definite dal Servizio Informatico Associato.

#### **ART. 6 - DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

In attuazione di quanto disposto all'articolo 19, comma 1, della Legge del 22 maggio 2017, n. 81, l'Amministrazione adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'Amministrazione riconosce il diritto del lavoratore agile di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail 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 18.00 alle 8.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);
- c) saranno attivate analisi statistiche al fine di monitorare l'effettivo rispetto.

Le presenti disposizioni possono essere derogate per motivi di urgenza collegati all'emergenza, mediante notifica via e mail al lavoratore.

#### **ART. 7 – MODALITA' DI ACCESSO AL LAVORO AGILE**

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria o per disposizione dell'Amministrazione per motivi ricollegabili all'emergenza sanitaria in corso. Il dipendente di cui all'articolo 2 del presente Disciplinare, che intenda espletare parte della propria attività lavorativa in modalità agile, deve presentare istanza al Responsabile del Servizio di appartenenza.

#### **ART. 8 - ACCORDO INDIVIDUALE**

I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile sottoscrivono un accordo sulla base del modello allegato al presente atto.

Qualora non fosse possibile per motivi di urgenza sottoscrivere l'accordo i contenuti dello stesso saranno notificati al lavoratore il quale sarà tenuto a ottemperare ai contenuti del medesimo.

#### **ART. 9 - RECESSO**

Ai sensi dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, ed in ragione della straordinarietà connessa alla emergenza sanitaria, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine fissato nell'accordo.

#### **ART. 10 - TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO**

I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della sede di lavoro.

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

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

### **ART. 11 - 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:

- a) reiterata e mancata risposta telefonica o a mezzo personal computer del lavoratore agile nelle fasce di contattabilità;
- b) reiterata disconnessione volontaria, non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente;
- c) irreperibilità del lavoratore;
- d) violazione della diligente cooperazione all'adempimento degli obblighi di sicurezza.

### **ART. 12 - OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE**

Il dipendente è tenuto ad utilizzare gli strumenti tecnologici ed informatici (telefoni, computer, tablet, usb, accesso ad internet, etc...) già in suo possesso ed i software che vengano messi a sua disposizione dall'Amministrazione per l'esecuzione dell'attività di lavoro, a tale esclusivo fine. Di conseguenza deve ritenersi vietato l'uso indiscriminato di tali strumenti e la detenzione di qualsiasi tipo di materiale il cui possesso sia perseguibile dalla legge. I dipendenti devono attenersi alle istruzioni impartite dall'Amministrazione in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche, laddove fornitegli dall'Amministrazione o già di sua spettanza ed è tenuto a ricorrere all'assistenza dell'Amministrazione qualora se ne ravvisi la necessità per il corretto svolgimento dei compiti assegnati. La struttura competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza degli strumenti che saranno contenute in apposito allegato all'accordo individuale Disciplinare, costituendone parte integrante e sostanziale. Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Amministrazione, ivi inclusi 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 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, fermo restando le disposizioni al presente articolo.

### **ART. 13 - PRIVACY**

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il 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.

### **ART. 14 - SICUREZZA SUL LAVORO**

L'Amministrazione consegna al singolo dipendente, contestualmente alla sottoscrizione dell'accordo o alla sua notifica l'informativa scritta di cui all'articolo 22 della Legge n. 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.



## **ALLEGATO B**

### **ACCORDO INDIVIDUALE LAVORO AGILE**

**(emergenziale)**

L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, con sede in Via dei Mille n. 9, 40033 Casalecchio di Reno (BO), nella persona del Dott. \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_, in qualità di Responsabile del Servizio \_\_\_\_\_, per conto e nell'interesse della quale agisce, ai sensi dell'articolo 107 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, "Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" (di seguito Amministrazione)

e

Il Sig./ra \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e residente a \_\_\_\_\_ in Via \_\_\_\_\_, in qualità di dipendente dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, assegnato al Servizio \_\_\_\_\_, (di seguito Lavoratore Agile)

#### **VISTE**

. le "Disposizioni urgenti per il contrasto dell'emergenza COVID-2019. Disciplinare delle misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working)", adottato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_;

. la richiesta effettuata dal sopra indicato dipendente per l'accesso al lavoro agile, assunta al protocollo dell'Ente con il numero \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

#### **PREMESSO CHE**

Il lavoro agile in oggetto costituisce una misura organizzativa straordinaria, collegata all'emergenza sanitaria COVID-2019, di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, diversa dal telelavoro, senza precisi vincoli di orario e luogo,

#### **CONCORDANO QUANTO SEGUE**

##### **ARTICOLO 1. Luogo di svolgimento della prestazione**

La prestazione lavorativa potrà essere espletata per n. \_\_\_ giorni a settimana, per non più di giorni \_\_\_\_\_ al mese, a decorrere dal \_\_\_\_\_ e fino al 3 aprile 2020, al di fuori dalla abituale sede di lavoro e presso (a titolo di esempio):

- . l'abitazione del lavoratore agile;
- . altro luogo che rispetti le disposizioni emesse dagli Organi preposti in ordine all'emergenza sanitaria.

La durata del presente accordo si intende automaticamente rinnovata qualora la situazione di emergenza dovesse essere prorogata dalle competenti autorità statali/regionali, fatto salvo il diritto di recesso di cui al successivo articolo 2.

Il lavoro agile comporta una diversa e innovativa modalità di svolgimento della normale attività lavorativa. Al termine del periodo di lavoro agile verrà ripristinata, senza necessità di alcuna comunicazione preventiva, l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro.

In ogni caso, anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile", la sede di lavoro del lavoratore agile, ad ogni altro effetto, continua ad essere quella abituale individuata nei provvedimenti di assegnazione.

##### **ARTICOLO 2. Recesso**

Così come previsto all'articolo 9 del Disciplinare attuativo ed in ragione della straordinarietà

connessa alla emergenza sanitaria, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine fissato nell'accordo. Il recesso ha effetto dal giorno successivo a quello della sua formalizzazione e potrà avvenire per via telematica.

### **ARTICOLO 3. Orario di lavoro**

Lo svolgimento dell'attività in modalità "lavoro agile" dovrà essere programmata con cadenza mensile e condivisa con il Responsabile di Servizio. Qualsiasi richiesta di modifica dovrà essere comunicata con un preavviso di almeno 48 ore. La prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" verrà svolta preferibilmente in modo organico e compatibile con l'orario di lavoro della struttura di appartenenza del lavoratore agile; ad ogni modo dovranno essere garantite le fasce di contattabilità come disciplinate nell'articolo 5.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.

Durante le giornate di lavoro in modalità "lavoro agile" il buono pasto non è dovuto.

### **ARTICOLO 4. Rinvio alle clausole regolamentari**

Le parti con la sottoscrizione del presente accordo approvano tutte le clausole inserite nelle "Disposizioni urgenti per il contrasto dell'emergenza COVID-2019. Disciplina delle misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working)" adottato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

che si intendono integralmente richiamate e direttamente applicabili al presente accordo.

Il lavoratore dichiara espressamente di conoscere tutte le clausole delle citate disposizioni regolamentari, ed in particolare le seguenti:

Art. 5 Dotazione del dipendente,

Art. 6 Diritto alla disconnessione

Art. 11 Sanzioni disciplinari

Artt. 12 e 13 Riservatezza e privacy

Art. 14 Sicurezza del lavoro.

Con la sottoscrizione del presente accordo il lavoratore si impegna alla massima collaborazione nell'attuazione del presente istituto, in relazione alla situazione emergenziale vigente.

### **ARTICOLO 5. Fasce di contattabilità**

Le parti definiscono le "fasce orarie di contattabilità", ovvero i periodi di tempo durante i quali il lavoratore agile deve rendersi necessariamente contattabile dall'Amministrazione via mail o telefono o altre forme, dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_. Durante tali fasce il lavoratore agile sarà tenuto a rispondere tempestivamente. Al di fuori di tali fasce, l'Amministrazione, pur restando libera di contattare il lavoratore agile, non potrà pretendere l'immediata risposta. Resta fermo il diritto alla disconnessione, come regolamentato nel Disciplinare.

### **ARTICOLO 6. Informativa**

Il lavoratore con la sottoscrizione del presente atto attesta la presa visione e l'avvenuta consegna delle seguenti informative.

a) Sicurezza luoghi di lavoro;

b) Sicurezza informatica.

Letto, approvato e sottoscritto

..... , li

Il Responsabile del Servizio \_\_\_\_\_

Il lavoratore agile \_\_\_\_\_

**COMUNE DI SASSO MARCONI**  
Provincia di Bologna

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO  
PARMEGGIANI ROBERTO

IL SEGRETARIO GENERALE  
DOTT. POLI CLAUDIO



**COMUNE DI SASSO MARCONI**  
Città Metropolitana di Bologna  
\*\*\*\*\*

Proposta N. 2020 / 113  
Area di Staff

OGGETTO: DISPOSIZIONI URGENTI PER IL CONTRASTO DELL'EMERGENZA COVID-2019.  
APPROVAZIONE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE  
MODALITÀ SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA  
(LAVORO AGILE O SMART WORKING). AVVIO D'URGENZA DELLA FASE SPERIMENTALE.

**PARERE TECNICO**

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 09/03/2020

**IL RESPONSABILE**  
**LA MONICA CATI**  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI SASSO MARCONI**  
Città Metropolitana di Bologna

\*\*\*\*\*

Proposta N. 2020 / 113  
Area di Staff

OGGETTO: DISPOSIZIONI URGENTI PER IL CONTRASTO DELL'EMERGENZA COVID-2019.  
APPROVAZIONE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE  
MODALITÀ SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA  
(LAVORO AGILE O SMART WORKING). AVVIO D'URGENZA DELLA FASE SPERIMENTALE.

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in  
oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità contabile.

Lì, 09/03/2020

**LA RESPONSABILE**  
**TAROZZI VIVIANA**  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI SASSO MARCONI**  
Città Metropolitana di Bologna  
\*\*\*\*\*

**Certificato di Esecutività**

**Deliberazione di Giunta Comunale N. 17 del 09/03/2020**

Area di Staff

**Oggetto: DISPOSIZIONI URGENTI PER IL CONTRASTO DELL'EMERGENZA COVID-2019. APPROVAZIONE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE MODALITÀ SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE O SMART WORKING). AVVIO D'URGENZA DELLA FASE SPERIMENTALE..**

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 01/07/2020

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**POLI CLAUDIO**  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)