



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

DECISIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO DI APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

°°°

RICHIAMATI i seguenti atti:

- la Delibera del Consiglio comunale n. 24 del 16/03/2006, con la quale il Comune di Nonantola ha deciso di costituire la società a responsabilità limitata unipersonale denominata "Nonaginta S.r.l.";
- l'atto costitutivo della Società, iscritta al Registro delle Imprese di Modena n. 03069300360, P.I. e C.F. n. 03069300360, REA n. 355325 in data 06/06/2006;
- lo Statuto di Nonaginta S.r.l. registrato a Modena (MO) in data 12/05/2017 n. 6801 – serie 1T;
- la Delibera di Giunta comunale n. 215 del 24/11/2014 con la quale il Comune di Nonantola ha approvato il contratto di servizio con Nonaginta S.r.l. per prestazioni di servizi aziendali, tecnici e amministrativi strumentali all'organizzazione e al funzionamento dell'Ente;

PREMESSO che:

1. Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro. In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di contenimento dei costi, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.
Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.
Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.
2. Il lavoro agile, pertanto, persegue i seguenti obiettivi:
 - a) promuovere la visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e benessere organizzativo;
 - b) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza lavorativa;
 - c) impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro;
 - d) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
 - e) agevolare la conciliazione vita-lavoro e contenimento dei costi;
 - f) favorire l'impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

VISTA la Legge del 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" e in particolare il capo II "Lavoro agile";

DATO ATTO che da tempo Nonaginta S.r.l. è impegnata in attività finalizzate al raggiungimento di obiettivi strategici, tra cui il benessere organizzativo, la ridefinizione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, attraverso l'innovazione digitale e la dematerializzazione delle attività, anche



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

attraverso l'introduzione di nuove forme flessibili di organizzazione del lavoro quali lo Smart Working;

DATO ATTO che la presente decisione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio della Società;

RAVVISATA la necessità di dare continuità all'esperienza del lavoro agile che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia perseguendo gli obiettivi indicati in premessa e procedere alla sottoscrizione dei nuovi Accordi individuali per la prestazione lavorativa in modalità agile (ai sensi degli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81);

DÀ ATTO E DECIDE

Per le motivazioni espresse in premessa, qui richiamate integralmente:

1. di approvare il "Regolamento sulla disciplina del lavoro agile" allegato alla presente decisione;
2. di dare continuità all'esperienza del lavoro agile che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia perseguendo gli obiettivi indicati in premessa e procedere alla sottoscrizione dei nuovi Accordi individuali per la prestazione lavorativa in modalità agile (ai sensi degli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81).
3. che la presente decisione è immediatamente esecutiva;
4. di comunicare il presente provvedimento agli uffici societari, nonché ai soggetti interessati.

Nonantola 01/09/2022

Nonaginta S.r.l.

l'Amministratore Unico, **Dott. Carlo Bellini**

(Documento originale firmato digitalmente secondo le norme vigenti - DPR n. 445/2000, D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

[L'uso, nel presente Regolamento, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo a esigenze di semplicità linguistica]

Art. 1 - Principi generali, oggetto e definizioni

1. Il presente Regolamento fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile nel rispetto della disciplina di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81 e del "Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile" sottoscritto in data 7 dicembre 2021.
2. Il lavoro agile consente 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.
3. Esso consiste nell'esecuzione della prestazione lavorativa per una parte dell'orario di lavoro all'esterno della sede di lavoro assegnata, in luoghi individuati dal lavoratore, avvalendosi di strumentazione informatica e telefonica idonea a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il proprio responsabile, i colleghi e gli utenti interni ed esterni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, privacy e di sicurezza dei dati.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro assegnata non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto a inquadramento, profilo e mansioni e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
5. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
6. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
7. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.
8. Ai fini del presente Regolamento, 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 connotata dalle seguenti caratteristiche:
 - svolgimento di parte della prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro e senza precisi vincoli di orario, fatte salve le fasce di contattabilità ed entro i limiti di durata massima del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti in luogo diverso dalla sede di lavoro assegnata;
 - b) "Società": Nonaginta S.r.l.
 - c) "Lavoratore agile": il lavoratore che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
 - d) "Dotazione informatica": strumenti informatici, quali a esempio laptop, tablet, smartphone, e ogni altro device forniti dalla Società o in disponibilità del dipendente, utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa;
 - e) "Sede di lavoro assegnata": locali dove ha sede la Società e dove il dipendente espleta l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie;
 - f) "Sede di lavoro agile": locali dove viene svolta la prestazione lavorativa nei giorni di lavoro agile, secondo quanto previsto nello specifico accordo individuale;
 - g) "Accordo individuale": accordo tra Amministratore/Datore di lavoro e singolo lavoratore inerente modalità e condizioni del lavoro agile.

Art. 2 - Obiettivi

3. Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro. In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di contenimento dei costi, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità¹.

4. Il lavoro agile, pertanto, persegue i seguenti obiettivi:
 - g) promuovere la visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e benessere organizzativo;
 - h) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza lavorativa;
 - i) impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro;
 - j) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
 - k) agevolare la conciliazione vita-lavoro e contenimento dei costi;
 - l) favorire l'impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Art. 3 - Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, L. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. Il datore di lavoro individua come linea programmatica e di indirizzo il criterio massimo di otto giorni al mese (ripartiti di norma su uno-due giorni alla settimana) dedicati al lavoro agile in assenza di situazioni di straordinarietà ambientale. Questo criterio generale potrà trovare eventuali eccezioni individuali dove emergano condizioni oggettive da comprovarsi, in modo condiviso tra dipendente e datore di lavoro, che siano finalizzate al mantenimento o all'aumento della produttività aziendale.
3. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile sottoscritto in data 7 dicembre 2021, avendo cura che siano previste:
 - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
 - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;

¹Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile sottoscritto in data 7 dicembre 2021 - Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, con l'obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia. Lo studio ha esaminato gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione. La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale. L'indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
 - e) gli strumenti di lavoro;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
 - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e ss.mm.ii. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
 - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
 - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
 - j) In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui al presente Regolamento.

Art. 4 – Destinatari e criteri di individuazione delle attività

1. Il lavoro agile è rivolto a tutto il personale inserito funzionalmente presso la Società, in relazione alle effettive esigenze organizzative di ciascuna Area/Settore/Servizio/Ufficio, alla compatibilità con il profilo professionale ricoperto e alla peculiarità delle relative mansioni e attività.
Resta di regola escluso dall'accesso al lavoro agile il personale inquadrato in profili che richiedono lo svolgimento dell'attività lavorativa nelle sedi della Società, di seguito individuati:
 - personale impegnato in servizi/attività da rendere necessariamente in presenza;
 - personale assegnato a servizi che richiedono effettiva compresenza fisica degli addetti di un processo con possibilità di riverificare se necessario i profili individuati dopo il primo semestre di applicazione del presente Regolamento.
2. Qualora nel corso della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore venga assegnato a una diversa Area/Settore/Ufficio, la prestazione di lavoro agile si interrompe e sarà oggetto di nuova valutazione da parte dell'Amministratore/Dirigente.
3. La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:
 - a) possibile delocalizzazione, almeno in parte, delle attività assegnate al lavoratore, senza che sia necessaria la sua 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) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato;
 - d) il lavoratore gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
 - e) monitoraggio e valutazione dei risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.
4. L'Amministratore/Dirigente effettua una ricognizione interna alla Società al fine di individuare le attività che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate al comma precedente, possono essere espletate in modalità agile.

Art. 5 - Attivazione lavoro agile

1. L'assegnazione al lavoro agile avviene prioritariamente su base volontaria.
2. I lavoratori interessati all'attivazione del lavoro agile presentano formale istanza (Allegato n. 1 – "Istanza Lavoro Agile").
3. L'Amministratore/Dirigente individua il personale da assegnare al lavoro agile compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascun ufficio, dando priorità alle seguenti figure:
 - lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001,
 - lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992;



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

- sussistenza di particolari esigenze personali e/o familiari, quali: fruizione della legge 104/1992;
 - residenza in località distanti dalla sede di lavoro per un tempo di percorrenza con mezzi pubblici o privati superiori a un'ora;
 - altri casi previsti dalla legge;
4. L'Amministratore/Dirigente, entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della domanda, attiva il lavoro agile con le modalità da definire nell'accordo individuale (Allegato n. 2 – "Accordo Individuale Lavoro Agile") oppure nega lo stesso indicando le motivazioni.
 5. L'Amministratore/Dirigente, in accordo con il lavoratore, definisce le giornate in cui la prestazione lavorativa viene resa in forma agile, le attività da rendere in forma agile, gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori per monitorare lo svolgimento della prestazione lavorativa e le modalità di rendicontazione.
 6. In caso di eventi calamitosi e/o emergenziali, al fine di garantire la funzionalità delle attività necessarie e/o la salute e la sicurezza pubblica, l'Amministratore/Dirigente valuterà la possibilità di autorizzare temporaneamente l'accesso al lavoro agile del personale che svolge (o al quale possono essere assegnate) mansioni compatibili, stabilendo criteri e modalità.
 7. I lavoratori potranno essere autorizzati ad accedere al lavoro agile, o ampliare le modalità di accesso già in corso, anche in deroga alle norme del presente Regolamento, che risultino incompatibili con la specifica situazione.
 8. In caso di esigenze del lavoratore (es. necessità legate all'andamento epidemiologico quali quarantena da contatti con soggetti positivi o positività senza sintomi; necessità di assistere familiari in didattica a distanza), previa autorizzazione del datore di lavoro, l'accordo di lavoro agile può prevedere temporaneamente il superamento del limite massimo previsto dall'accordo individuale. Resta fermo che anche in questo caso l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato solo per il personale che svolge, o al quale possono essere assegnate, mansioni compatibili con il lavoro agile.

Art. 6 - Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.
3. Il lavoratore può chiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.
6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, L. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 7 - Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.
2. Per motivi di sicurezza segretezza e riservatezza dei dati è vietato svolgere l'attività lavorativa in modalità lavoro agile in locali pubblici o aperti al pubblico.



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

3. La sede di lavoro agile è indicata dal singolo dipendente di concerto con la Società nell'accordo individuale come luogo prevalente, ma non univoco, di espletamento dell'attività lavorativa agile.
4. La sede di lavoro agile può essere individuata esclusivamente in ambienti all'interno del territorio nazionale, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività in condizioni di sicurezza e riservatezza, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla sicurezza di cui all'articolo 13 del presente Regolamento, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il lavoratore agile, nell'indicare la scelta del luogo di lavoro, è tenuto ad assicurarsi la presenza delle condizioni che garantiscono la piena operatività della dotazione informatica necessaria per svolgere la prestazione lavorativa.

Art. 8 - Modalità di esercizio dell'attività lavorativa agile

1. Al lavoratore agile è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di otto giorni al mese (ripartiti, di norma, su uno-due giorni la settimana). Il predetto limite può essere superato, su richiesta dell'interessato, per i lavoratori disabili e per coloro che si trovino in particolari condizioni di salute quali immunodepressione o esiti di patologie oncologiche.
2. La periodicità deve essere definita nell'accordo individuale tramite indicazione dei giorni settimanali e/o mensili in cui svolgere il lavoro agile.
3. In ipotesi di sopravvenute necessità organizzative e/o gestionali della Società o personali del lavoratore agile, le parti, rispettivamente, possono richiedere la temporanea modifica della collocazione spazio-temporale delle giornate di lavoro agile indicate nell'accordo individuale o della fascia di contattabilità, tramite comunicazione e-mail, o con altre modalità determinate dall'Amministratore/Dirigente di riferimento, nel rispetto di un congruo preavviso che, di norma, è di almeno 2 giorni.
4. Su richiesta della Società, con le modalità di cui al comma 2 e unicamente per esigenze organizzative e/o gestionali sopravvenute, durante la giornata di lavoro agile il lavoratore può essere chiamato a prestare la propria attività lavorativa presso la sede indicata.
5. Alla presenza delle particolari necessità della Società di cui ai commi 2 e 3, laddove queste possano essere soddisfatte senza far rientrare il dipendente in sede, la Società potrà utilizzare la piattaforma di comunicazione e collaborazione per la videoconferenza.
6. Il lavoratore, nelle giornate di lavoro agile, previa comunicazione all'Amministratore/Dirigente di riferimento, potrà svolgere la prestazione lavorativa in sede, qualora lo ritenga necessario per il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.
7. Il lavoratore agile è tenuto a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto. La prestazione lavorativa deve essere assicurata nella fascia giornaliera dalle ore 7.30 alle ore 20.00 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato e domenica e nei festivi infrasettimanali.
8. Dalle ore 20.00 alle ore 7.30, nonché nelle giornate di sabato e domenica e festivi infrasettimanali, non può essere richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo della Società.
9. L'esecuzione dell'attività lavorativa nella giornata del sabato può essere richiesta per i lavoratori il cui orario di lavoro sia articolato su sei giorni secondo le modalità indicate nell'accordo individuale.
10. Il lavoratore agile è tenuto a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale e integrativa in materia di salute e sicurezza.
11. 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 lavorativa, la contattabilità in una fascia oraria obbligatoria tendenzialmente dalle ore 10.00 alle 12.00, salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza; nel caso in cui l'articolazione oraria della giornata preveda la prestazione in orario pomeridiano, è richiesta una fascia di contattabilità di un'ora, indicativamente dalle ore 15 alle 16.
12. Per i lavoratori di cui all'art. 5, comma 3, possono essere previste deroghe agli orari di contattabilità di cui al precedente comma 11, sulla base di specifiche e motivate esigenze documentate dal lavoratore. L'eventuale diversa disposizione degli orari di contattabilità dovrà essere prevista e contenuta nell'Accordo individuale.
13. In caso di malattia o infortunio la prestazione da remoto è sospesa. La malattia e l'infortunio sopravvenuti interrompono il lavoro agile, nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro, con conseguente invio della certificazione da parte del medico, secondo l'ordinaria procedura.



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

14. I lavoratori che fruiscono di forme di lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza giornaliera previsti per la generalità dei lavoratori della Società. Durante la prestazione da remoto il lavoratore agile non può di norma avvalersi di permessi orari che, per effetto della distribuzione flessibile e discrezionale dell'orario di lavoro, non sono compatibili con questa modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Resta salva la possibilità per il dipendente di utilizzare permessi orari in relazione a un intervallo temporale predeterminato, in particolare ogniqualvolta non possa garantire la fascia di contattabilità.

Art. 9 - Strumenti di lavoro

1. Il datore di lavoro fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali. Il dipendente è tenuto ad utilizzare gli strumenti tecnologici e informatici (pc/tablet/cellulari, ecc.) e i software messi a disposizione, esclusivamente per l'esecuzione dell'attività lavorativa ed è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione degli stessi.
2. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.
3. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il lavoratore è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e concordare con lo stesso la diversa modalità di esecuzione della prestazione in modalità agile. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso l'eventuale necessario rientro presso i locali aziendali.
4. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.
5. I lavoratori, cui non sia assegnato un telefono/smartphone di servizio, devono comunicare la propria utenza telefonica fissa o mobile ove possono essere contattati nelle fasce di contattabilità.
6. Il lavoratore agile svolge la prestazione in modalità agile attraverso una propria connessione dati.
7. Le spese derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, riguardanti in particolare le utenze e la connessione dati, nonché gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni ipotesi, a carico del lavoratore.

Art. 10 - Recesso

1. La Società e/o il lavoratore agile possono recedere dall'accordo individuale in forma scritta con un preavviso di 30 giorni lavorativi.
2. Nel caso di lavoratore disabile, ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
3. In presenza di un giustificato motivo ciascuno delle parti può recedere senza preavviso. Può costituire giustificato motivo:
 - l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto per fatti inerenti l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.
4. Il lavoro agile può essere oggetto di recesso per ragioni organizzative, in particolare a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
 - a) assegnazione del lavoratore ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile;
 - b) trasferimento del dipendente ad altra Attività/Ufficio/Settore;
 - c) necessità di garantire una sufficiente presenza di personale in servizio presso la sede comunale;
 - d) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile.
6. L' inosservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza costituisce motivo di recesso immediato da parte dell'Amministrazione.



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

Art. 11 - Trattamento giuridico ed economico

1. Il lavoratore agile mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico, che resta a tutti gli effetti regolato dalla contrattazione collettiva.
2. E' garantita la parità di trattamento giuridico ed economico dei lavoratori agili rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della sede della Società, a eccezione delle indennità strettamente legate alla presenza in servizio.
3. Il lavoro agile non pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
4. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro in modalità lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne, festive o prestazioni in turno.
5. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile spetta il buono pasto.

Art. 12 - Obblighi di comportamento

1. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il lavoratore agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento adottato dalla Società.
2. Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che integrano gli obblighi di comportamento in servizio, sono le seguenti:
 - a) contattabilità del lavoratore tramite risposta telefonica o a mezzo di altro device durante le fasce espressamente previste;
 - b) diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
 - c) rendicontazione dell'attività svolta.

Art. 13 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, L. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.
2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.
3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

Art. 14 - Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, L. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 15 - Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. La Società si impegna a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Art. 16 - Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20, L. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.
2. La società, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuove lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegna a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Art. 17 - Welfare e inclusività

1. A fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, la Società si impegna a sviluppare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

Art. 18 - Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Art. 19 - Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, la Società ritiene necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali a ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
2. La Società, altresì, che a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, L. n. 81/2017.
3. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

Art. 20 - Durata degli accordi individuali e monitoraggio



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

1. In fase di prima applicazione l'accordo individuale avrà una durata di sei mesi, al termine dei quali l'Amministratore/Dirigente effettuerà una verifica al fine di valutare l'adeguatezza delle modalità applicative previste per ciascun lavoratore.
2. Successivamente la durata dell'accordo individuale verrà definita dall'Amministratore/Dirigente, sentito il lavoratore e tenuto conto delle attività da svolgere e degli obiettivi da raggiungere. Ciascun Responsabile/Dirigente effettuerà un monitoraggio semestrale per verificare l'andamento dello smart-working al fine di adottare eventuali correttivi alle attività da rendere e alle modalità di rendicontazione.

Art. 21 - Normativa applicabile

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi.
2. Il presente Regolamento entrerà in vigore alla data di approvazione del medesimo.



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

Allegato n. 1

ISTANZA DI ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Alla cortese attenzione dell'Amministratore Unico di Nonaginta S.r.l.

Il/La sottoscritto/a _____ in servizio presso (indicare la U.I.O o Servizio e l'Area/Settore di appartenenza) _____ con Profilo di _____ Categoria/Livello CCNL _____

CHIEDE

- di poter svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità "agile", secondo i termini, le tempistiche e le modalità da concordare nell'Accordo individuale da sottoscrivere con l'Amministratore Unico.
A tal fine, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 in caso di dichiarazioni mendaci e falsità in atti

DICHIARA

- di necessitare per lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, della seguente strumentazione tecnologica fornita dalla Società:
 - _____;
 - _____;
 - _____;
- di non necessitare di alcuna strumentazione fornita dall'Amministrazione essendo in già possesso della seguente strumentazione tecnologica fornita dalla Società:
 - _____;
 - _____;
 - _____;

DICHIARA altresì:

di rientrare nella/e categoria/e di seguito elencate, all'occorrenza certificate e/o documentate (barrare una sola casella corrispondente):

- Lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- Lavoratrice in stato di gravidanza;
- Lavoratore/trice con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- Lavoratore fragile: soggetto 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'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- Lavoratore/trice residente o domiciliato/a in comune al di fuori di quello di Nonantola (MO), tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- Lavoratore/trice con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni;
- Lavoratore/trice non rientrante in alcuna delle precedenti categorie.

Luogo, data _____

Firma _____



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

Allegato n. 2

ACCORDO INDIVIDUALE LAVORO AGILE

Tra le seguenti parti:

1. **Nonaginta S.r.l.** (C.F./P.IVA 03069300360), nella persona del Dott. Carlo Bellini, in qualità di Amministratore Unico *pro-tempore*, per conto e nell'interesse della quale agisce
2. Il Sig./ra _____, nato a _____ il _____, dipendente assegnato al Servizio _____, (di seguito Lavoratore Agile) con il profilo di _____.

VISTI

- l'art. 18 e seguenti della legge 22 maggio 2017 n. 81 i quali disciplinano il "lavoro agile";
- il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile approvato con Decisione dell'Amministratore Unico Prot. n. _____ del _____;
- la richiesta effettuata dal sopra indicato dipendente per l'accesso al lavoro agile, assunta al Prot. n. _____ del _____;

CONCORDANO QUANTO SEGUE

Articolo 1 – Lavoro agile e luogo di svolgimento della prestazione

Il Lavoratore è autorizzato a svolgere la prestazione in forma agile

- a) per un massimo di n. _____ giorni al mese, ripartiti, di norma, in uno-due giorni la settimana e individuati nelle seguenti giornate _____;
- b) al di fuori dalla abituale sede di lavoro e più precisamente presso _____.

In caso di sopravvenute necessità organizzative e/o gestionali della Società o personali del lavoratore, le parti possono richiedere la temporanea modifica della collocazione spazio-temporale delle giornate di lavoro agile sopra indicate, tramite comunicazione e-mail o altra modalità indicata dall'Amministratore/Dirigente/Responsabile, nel rispetto di un congruo preavviso che di norma è di almeno due giorni.

Su richiesta della Società, per esigenze organizzative e/o gestionali sopravvenute, durante la giornata di lavoro agile il dipendente può essere chiamato a prestare la propria attività lavorativa in sede.

Qualora se ne presenti la necessità, il lavoratore potrà modificare il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa dandone comunicazione scritta alla Società.

Articolo 2 – Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal _____ al _____.

Al termine del periodo di lavoro agile verrà ripristinata, senza necessità di alcuna comunicazione preventiva, l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro, fatta salva la facoltà per le parti di rinnovare l'accordo.

Articolo 3 - Orario di lavoro

Il lavoratore è tenuto a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto. La prestazione lavorativa deve essere svolta nella fascia giornaliera dalle ore 7.30 alle ore 20.00 e non può essere effettuata nelle giornate di domenica e nei festivi infrasettimanali.

Il lavoratore deve garantire la contattabilità nella seguente fascia oraria: _____

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro non sono configurabili prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne, festive o prestazioni in turno.

Durante la prestazione da remoto il lavoratore agile non può di norma avvalersi di permessi orari che, per effetto della distribuzione flessibile e discrezionale dell'orario di lavoro, non sono compatibili con questa modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Resta salva la possibilità per il dipendente di utilizzare permessi orari in relazione a un intervallo temporale predeterminato, in particolare ogniqualvolta non possa garantire la fascia di contattabilità come sopra individuata.

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

Articolo 4 – Trattamento giuridico ed economico



NONAGINTA S.R.L.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Nonantola
Via G. Marconi, 11 - 41015 Nonantola (MO) - Tel. 059.896608 – nonaginta@cert.nonaginta.it
C.F./P.IVA 03069300360 - REA di Modena 355325 – capitale sociale euro 100.000 i.v.

L'inserimento in attività lavorativa in modalità agile non comporta alcuna modifica nella natura giuridica del proprio rapporto di lavoro subordinato, che resta regolato dalle norme legislative e contrattuali vigenti. Al lavoratore agile è garantita altresì la parità di trattamento economico prevista per gli altri dipendenti, ad eccezione delle indennità strettamente legate alla presenza in servizio.

Articolo 5 – Attività rese in forma agile

Le attività da rendere in modalità agile e le modalità di monitoraggio e di rendicontazione della prestazione lavorativa sono indicate in allegato al presente accordo.

Articolo 6 – Strumenti di lavoro

La prestazione lavorativa in forma agile viene resa attraverso la seguente strumentazione (specificare anche se di proprietà dell'Ente o del dipendente):

Il lavoratore agile deve utilizzare gli strumenti tecnologici, informatici e i software che vengono messi a sua disposizione dalla Società per l'esercizio esclusivo dell'attività lavorativa, nel rispetto delle istruzioni impartite dalla medesima in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi.

Il lavoratore è responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche.

Le spese derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, riguardanti in particolare le utenze e la connessione dati, nonché gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile, sono, in ogni ipotesi, a carico del dipendente.

Articolo 7 - Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente. Il dipendente è altresì personalmente responsabile della sicurezza dei dati trattati, anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.

Articolo 8 - Sicurezza sul lavoro

La Società garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esecuzione flessibile dell'attività di lavoro.

A tal fine, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, viene consegnata al lavoratore agile un'informativa con l'indicazione delle prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, alle quali il lavoratore deve attenersi nella scelta del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

Il lavoratore collabora con la Società per garantire l'adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

Articolo 9 - Recesso

L'Amministrazione e/o il lavoratore agile possono recedere dall'accordo individuale in forma scritta con un preavviso di 30 giorni lavorativi.

In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Può costituire giustificato motivo, l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Articolo 10 – Dichiarazione

Il lavoratore dichiara espressamente di avere preso visione del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile approvato con Decisione dell'Amministratore Unico Prot. n. _____ del _____.

Articolo 11 - 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 dei dati.

Letto, approvato e sottoscritto, in data _____

L'Amministratore Unico, Dott. Carlo Bellini

Il lavoratore _____