ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

La/il sottoscritta/o_____

e

Il dirigente _____

dichiarano di ben conoscere ed acceare la Disciplina per il lavoro agile attualmente vigente presso il Comune di Rovigo di cui al Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 10/06/2022 e

CONVENGONO

che il/la dipendente è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorava in modalità agile nei termini e alle condizioni di seguito indicate, nonchè in conformità alle prescrizioni stabilite nella Disciplina sopra richiamata stabilendo altresì:
- Data di avvio prestazione lavoro agile:_____
- Data di fine della prestazione lavoro agile: _____
- Il giorno settimanale (al massimo 1 giornata) per la prestazione in modalità agile da concordarsi prevenvamente con il proprio responsabile è il seguente:_____;
- Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorava in modalità agile, è utilizzata la seguente dotazione (barrare casella relativa):
☐ dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione
☐ strumentazione nella propria disponibilità, idonea all'esercizio dell'attività lavorava, dichiarandosi disponibile a installare sul proprio computer tutti gli applicativi necessari allo svolgimento dell'attività di lavoro.
- Luoghi di lavoro prevalente
Residenza: _____;
Domicilio: _____;
Eventuale altro indirizzo: _____;
- Fascia di disponibilità obbligatoria del dipendente: mattina dalle 9:30 alle 13:30 e, in caso di giornata con attività pomeridiana, dalle 15:15 alle 17:00. (n.b. In caso di part time occorre riproporzionare le fasce). La fascia di disconnessione è dalle 20.01 alle 7.29.

Performance. L'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta alcuna differenziazione rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale. La verifica dell'adempimento della prestazione effettuata dal dipendente è in capo al dirigente responsabile.
Gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile sono i medesimi della prestazione resa in presenza e sono definiti nella scheda di valutazione della performance annuale del singolo dipendente. La misurazione e valutazione della performance avviene annualmente secondo il sistema di valutazione vigente anche ai fini del proseguimento della modalità di prestazione lavorativa in modalità agile.

Potere direttivo, di controllo e disciplinare. La modalità di prestazione agile non modifica il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.
Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicita, di regola, attraverso la verifica dei risulta ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e dirigenti sono condivisi

obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorava in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confrontano almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.
Nello svolgimento della prestazione lavorava in modalità lavoro agile il comportamento del lavoratore è improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigente e di quanto indicato nei vigenti Codici di comportamento nazionale e aziendale.
Al fine di mantenere un adeguato livello di sicurezza informatica e di protezione dei dati personali, il dipendente rispetta le indicazioni ricevute dall'Amministrazione in merito all'utilizzo della strumentazione informatica e telematica.
Secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorava all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare.
Il dipendente si impegna al rispetto di quanto previsto nell'Informava sulla salute e sicurezza nel lavoro agile e della disciplina per il lavoro agile nel Comune di Rovigo di cui, con la sottoscrizione del presente accordo, conferma di avere preso visione.

Recesso. Salve le ipotesi disciplinate dall'articolo 19 della l. 81/2017 il lavoratore agile e l'Amministrazione possono recedere dall'accordo di lavoro agile prima della scadenza del termine con un preavviso di almeno 30 giorni in presenza di un giustificato motivo di recesso. Il diritto di recesso è esercitato quando il lavoratore non riesca a garantire la prestazione come concordata nel contratto individuale di lavoro e/o secondo le particolari modalità eventualmente concordate o indicate nell'accordo individuale, per motivate esigenze di servizio o qualora il lavoratore ne faccia motivata richiesta.

Luogo e data_____

La/Il dirigente _____ La/Il dipendente_____