



CONSERVATORIO DI MUSICA "G. VERDI" DI COMO

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO 2025/2026

Addendum - Disposizioni organizzative sulle modalità di prestazione dell'attività lavorativa del Personale TA – lavoro agile

Premesso che:

- l'Amministrazione intende introdurre modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa;
- si ritiene che il lavoro agile rappresenti uno strumento capace di conciliare, da un lato, le esigenze dei dipendenti in materia di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e, dall'altro, l'interesse dell'Amministrazione a dotarsi di modelli organizzativi idonei a migliorare produttività e competitività;
- il Conservatorio manifesta la volontà di promuovere azioni volte a migliorare il contesto professionale e l'ambiente di lavoro, anche attraverso l'adozione di forme flessibili di prestazione nelle quali una maggiore autonomia operativa, fondata su un rapporto fiduciario tra dipendente e Dirigente, favorisca un orientamento più marcato verso obiettivi e risultati;
- si ritiene che il lavoro agile, oltre a facilitare la conciliazione del lavoro con responsabilità o esigenze personali (quali pendolarismo, gestione di impegni familiari o altri impegni individuali), possa contribuire concretamente alla riduzione degli impatti ambientali sul territorio, configurandosi come una buona pratica di responsabilità sociale.

Visto il C.C.N.L. Comparto Istruzione e ricerca 2019-2021 Sezione AFAM del 18 gennaio 2024, in particolare il Titolo III;

VIENE STIPULATO

il seguente Protocollo di Intesa in materia di lavoro agile per il personale TA

Articolo 1: Finalità

Il presente addendum al Contratto integrativo propone di disciplinare la procedura di accesso e lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, nel rispetto dei principi generali vigenti in materia. Con l'adozione del lavoro agile il Conservatorio intende perseguire le seguenti finalità:

- a) promuovere lo sviluppo del lavoro per obiettivi e risultati, introducendo nuove soluzioni organizzative;
- b) incrementare la produttività del lavoro;
- c) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ambito delle politiche di sostenibilità ambientale connesse anche alla diminuzione del traffico veicolare urbano ed extraurbano in termini di volumi e di percorrenze;
- d) agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- e) tutelare le cure parentali.



CONSERVATORIO DI MUSICA "G. VERDI" DI COMO

Articolo 2: Destinatari e condizioni di accesso al lavoro agile

Può accedere al lavoro agile il personale tecnico e amministrativo appartenente alle aree degli Assistenti, dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, assunto con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, in presenza delle seguenti condizioni:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) al dipendente dovrà essere garantita una formazione di base sulle modalità operative in lavoro agile, anche con riferimento ai profili di sicurezza informatica, agli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici e alla riservatezza dei dati;
- c) sottoscrizione di specifico accordo individuale stipulato con il Direttore del Conservatorio, contenente:
 - o la durata dell'accordo, a tempo determinato o a tempo indeterminato;
 - o le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
 - o le giornate di lavoro da svolgere a distanza, fermo restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione per esigenze di servizio;
 - o la modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione;
 - o le ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - o la fascia di reperibilità, telefonica o tramite posta elettronica;
 - o la fascia di inoperabilità nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa;
 - o i tempi di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche;
 - o in accordo con il dipendente, i luoghi ove è possibile svolgere l'attività lavorativa, tenendo conto delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore;
 - o le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del Direttore e del Direttore amministrativo.

Articolo 3: Tempi, modalità di esecuzione e strumenti del lavoro agile

L'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere pianificata in accordo con il Direttore e il Direttore amministrativo.

L'amministrazione, con cadenza annuale, aggiorna e implementa la mappatura dei processi lavorativi che possono essere svolte in modalità agile. La verifica ed il controllo circa il completamento delle attività assegnate è effettuata dal Direttore amministrativo che relaziona annualmente al Direttore.

Il dipendente appartenente alle aree degli Assistenti, dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni può richiedere l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile fino a un massimo di 2 giorni a settimana.

L'Amministrazione, in presenza di particolari esigenze debitamente motivate, potrà valutare la possibilità di autorizzare un numero di giornate in lavoro agile superiore al limite ordinario.

I giorni di lavoro agile sono concordati con l'Amministrazione e non possono essere modificati unilateralmente dal dipendente.



CONSERVATORIO DI MUSICA "G. VERDI" DI COMO

Il dipendente è tenuto ad indicare il luogo principale dell'attività lavorativa e a comunicare tempestivamente eventuali variazioni temporanee.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede con comunicazione che deve pervenire in tempo utile e, comunque, almeno il giorno prima.

Al fine di garantire un'efficace interazione e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile la reperibilità per tutto l'orario di lavoro ad eccezione della pausa pranzo.

Fatte salve le fasce di reperibilità, è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.

Il dipendente deve rispettare il riposo giornaliero pari a 11 ore consecutive, nel quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa (fascia di inoperabilità), come previsto dalla normativa vigente. Ha inoltre il diritto-dovere di astenersi dalla prestazione lavorativa nella fascia di lavoro notturno individuata dalla vigente normativa (dalle ore 22.00 alle ore 6.00).

Inoltre, come previsto dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, i lavoratori video-terminalisti sono tenuti ad effettuare una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie.

Il lavoratore può richiedere, 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, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

Come previsto dall'art. 19 della L. n. 81/2017, il lavoratore può recedere dal presente accordo di lavoro agile presentando apposita nota al Direttore e al Direttore Amministrativo, indicando le motivazioni, con un preavviso di almeno 30 giorni.

Con le medesime modalità, il Direttore può recedere dall'accordo, sempre con un preavviso di almeno 30 giorni. Tale termine è elevato a 90 giorni nel caso di lavoratori disabili. Il lavoratore e il Direttore possono recedere dall'accordo senza preavviso in presenza di un giustificato motivo, quale ad esempio:

- a. gravi e reiterati inadempimenti del lavoratore rispetto alla disciplina fissata nell'accordo di lavoro agile;
- b. oggettive e motivate esigenze organizzative e di servizio sopravvenute e non prevedibili;
- c. sopravvenute e gravi esigenze personali del lavoratore

L'accordo individuale sarà rinnovato con cadenza trimestrale.

Articolo 4 : Trattamento giuridico ed economico

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è considerata a tutti gli effetti equivalente a quella resa in presenza nei locali del Conservatorio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.



CONSERVATORIO DI MUSICA "G. VERDI" DI COMO

Lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi vigenti, né incide sul trattamento economico in godimento, incluse le attività incentivanti per specifici progetti.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di lavoro agile non sono configurabili protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo.

Articolo 5: Formazione

I dipendenti in lavoro agile accedono a specifici e periodici corsi di formazione obbligatoria, riguardanti:

- le procedure tecnico/informatiche utili allo svolgimento delle attività;
- i rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici e le regole da osservare nella scelta del luogo di lavoro ai fini della salute e della sicurezza del dipendente;
- le previsioni normative e le regole comportamentali in materia di privacy e tutela dei dati personali.

Articolo 6: Pari opportunità e non discriminazione

L'adozione del lavoro agile, su base volontaria, sarà gestita garantendo al personale in servizio che ne usufruirà pari opportunità e nessuna forma di discriminazione.

Sarà cura del Direttore, in quanto promotore dell'innovazione dei sistemi organizzativi di gestione delle risorse umane e, al contempo, garante contro le discriminazioni, assicurare che i dipendenti che si avvalgono di tali modalità non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il Direttore sarà, altresì, tenuto a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza tale nuova modalità organizzativa in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

Articolo 7: Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e a tal fine rende disponibile ai dipendenti, attraverso la pubblicazione sul sito web del Conservatorio, un'informativa contenente l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Ai sensi dell'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno delle sedi dell'Amministrazione.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi per negligenza, imprudenza e imperizia del lavoratore.



CONSERVATORIO DI MUSICA "G. VERDI" DI COMO

Il dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.

Articolo 8: Obblighi di riservatezza e privacy

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza ed al rispetto del Codice etico e di comportamento del Conservatorio e del Regolamento Ue 2016/679, noto come GDPR (General Data Protection Regulation), e normativa correlata.

Articolo 9: Lavoro agile e performance, POLA

In attuazione dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015, l'adozione del lavoro agile e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente regolamento costituisce oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Conservatorio redige, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della Performance).

L'articolo 6 del nuovo Decreto legge 80/2021 prevede la convergenza del Pola nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Articolo 10: Informativa ai sindacati e alla RSU

L'Amministrazione informerà le OO.SS. e la RSU dei risultati ottenuti a seguito delle nuove misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa e sulla qualità dei servizi erogati.

Al presente Addendum al Contratto Integrativo 2025/2026 viene allegato l'Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile.

Il Direttore

Il Direttore Amministrativo

