



Città di Imola

MEDAGLIA D'ORO AL VALORE MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

Ufficio Stampa

COMUNICATO STAMPA

L'Amministrazione comunale ha deciso di riattivarlo in relazione alla situazione epidemiologica IN COMUNE E' RIPARTITO LO SMART WORKING

L'Amministrazione comunale ha deciso di riattivare il "lavoro agile" (smart working) per il proprio personale. Nei giorni scorsi, infatti, la giunta ha deliberato di formalizzare la possibilità dell'espletamento dell'attività lavorativa anche in modalità smart, fino al termine dell'emergenza epidemiologica. La misura ha l'obiettivo di dare continuità all'erogazione di attività e servizi per i cittadini ed è funzionale a rendere possibile il lavoro a distanza per i lavoratori che abbiano impedimenti al lavoro in presenza, come nei casi di quarantena propria (non collegata a uno stato di malattia) o di familiari conviventi (ad esempio i figli). L'accesso alla modalità smart è una opportunità che resta in capo al lavoratore e si tratta di una scelta personale.

La misura è comunque temporanea, collegata alla durata dell'emergenza epidemiologica, attualmente fissata al 31 marzo 2022, in attesa di definire la disciplina dello smart working a regime, ovvero sino all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il Comune ha largamente impiegato il lavoro agile in modalità semplificata per tutta la durata dell'emergenza epidemiologica, sino al 30 ottobre 2021. La decisione di dotarsi di una disciplina transitoria del lavoro agile nasce per favorire il proseguimento della prestazione lavorativa e non interrompere le attività rivolte ai cittadini.

La decisione di riattivare lo smart working nasce in relazione alla situazione epidemiologica, che rimane critica in generale, con diversi contagi e quarantene con stato di malattia (che non possono fare smart working) anche tra il personale comunale, per un numero che nelle scorse settimane oscillava tra il 7% e il 10% del totale dei dipendenti, ovvero tra le 20 e le 30 unità (ad oggi siamo attorno alle 20 unità). Per quanto riguarda lo smart working, ad oggi sono stati attivati meno di una decina di accordi, che riguardano dipendenti in quarantena non collegata a uno stato di malattia.

Lo stesso provvedimento è stato adottato dal Nuovo Circondario Imolese per quanto riguarda i servizi gestiti in forma associata.

“La misura si è resa necessaria per il protrarsi dell'emergenza sanitaria con il rischio di interrompere del tutto determinati servizi e prestazioni. Con lo smart working si promuove la continuità lavorativa, fermo restando la scelta di avvalersi o meno di questa opportunità, che resta in capo ai dipendenti – spiega **Fabrizio Castellari**, vice sindaco e assessore al Personale -. Mentre desidero ringraziare anche il personale tutto per l'impegno che sta dispiegando in questo periodo davvero non facile, l'auspicio mio personale e certamente condiviso da tutti è che possiamo lasciarci alle spalle quanto prima questo periodo così difficile”.

Chi può chiedere di svolgere il lavoro agile - L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è potenzialmente possibile per tutti i tipi di contratto, sia con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Il Comune agevola l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in situazioni di particolare necessità. Nello specifico è consentita la possibilità di attivazione del lavoro agile in tutti i casi in cui il lavoratore è impossibilitato a prestare l'attività lavorativa in presenza a causa

di quarantena propria (non collegata a uno stato di malattia) o di familiari conviventi (ad es. figli). Non possono accedere al lavoro agile i lavoratori sprovvisti di certificazione verde COVID-19 rafforzata. In ogni caso, nel rispetto di quanto stabilito dalla L. 133/2021, sarà garantito il lavoro agile per i soggetti fragili, come da certificazione da parte del medico competente.

Quali attività possono essere svolte con il lavoro agile - Il lavoro agile può essere attivato in relazione esclusivamente alle attività che risultino compatibili con lo svolgimento della prestazione al di fuori del luogo di lavoro. Sono escluse dalle attività da svolgere in modalità agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente in presenza, i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Durata dell'accordo - L'accordo di lavoro agile di cui alla presente disciplina è esclusivamente a termine e ha una durata massima di tre mesi, rinnovabile.

Come si articola il lavoro agile - Il lavoro agile può essere svolto per alcuni giorni alla settimana ovvero per alcuni giorni al mese. L'articolazione delle giornate di lavoro agile potrà essere variata in relazione alle esigenze di servizio in accordo tra le parti ovvero con un preavviso al lavoratore di 48 ore.

La prestazione lavorativa sarà svolta senza vincolo di orario, entro i limiti delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL e dalla normativa in materia.

La fascia di disconnessione atta a garantire le 11 ore di riposo consecutive giornaliere cui il lavoratore è tenuto è stabilita dalle ore 20.00 alle ore 8.00 del giorno lavorativo successivo. In tale fascia il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.

Al lavoratore è riconosciuto altresì il diritto alla disconnessione in occasione della pausa pranzo in una fascia oraria a sua scelta. Inoltre i lavoratori al videoterminale sono tenuti ad effettuare una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro. Il lavoro agile non va effettuato durante il riposo settimanale, le giornate festive e di assenza per ferie, riposo, malattia, infortunio, aspettativa o altro istituto.

Recesso - Il lavoratore può recedere dall'accordo di lavoro agile presentando apposita nota al proprio dirigente, indicando le motivazioni, con un preavviso di almeno 7 giorni. Con le medesime modalità, il dirigente può recedere dall'accordo, sempre con un preavviso di almeno 7 giorni.

Sicurezza e ambiente di lavoro - Il lavoro agile si svolge in conformità delle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute. Il Comune, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile, consegna al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a collaborare con diligenza con il dirigente/responsabile al fine di garantire un adempimento sicuro della prestazione lavorativa.

Imola, 24 gennaio 2022

CAPO UFFICIO STAMPA
(Dott. Vinicio Dall'Ara)