



AUTORITÀ D'AMBITO n°1
Verona-Coste Gossola e Prealpi Novaresi

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL
SALARIO ACCESSORIO ANNO 2022**

La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione degli artt. 7 e 8 del CCNL del 21.5.2018 e la parte sindacale formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 dello stesso CCNL, come meglio indicate nel seguito, convocate con nota prot.n. 2537 del 15.12.2022, riunitesi in videoconferenza su piattaforma gotomeeting messa a disposizione dall'Autorità d'Ambito, in data lunedì 19 dicembre 2022, hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Pag. 1 a 11



AUTORITÀ D'AMBITO n°1

Valutare, Coordinare, Promuovere, Monitorare

La Delegazione di Parte pubblica, giusto Decreto n. 1/2015:

Paolo Cerruti Direttore Generale – Presidente di delegazione parte pubblica

La Delegazione di parte Sindacale:

Organizzazione rappresentata	Nominativi
CGIL	Francesco ORLANDI
CISL	Mauro GAVINELLI
UIL	Stefano DE GRANDIS
CSA	Francesco DIPIERO

Non risulta attualmente nominato alcun Rappresentante Sindacale.

Premesso che le disposizioni contenute nel CCNL del 21 maggio 2018 continuano a trovare applicazione per tutto il 2022, in quanto non espressamente disapplicate e/o sostituite o comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL Triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022 la cui applicazione decorre nel corso dell'anno 2023.

Constatato che:

- in data 24 febbraio 2017 è stato sottoscritto tra le parti il contratto integrativo decentrato (CCDI) per l'anno 2016 al quale si rinvia per quanto non diversamente disciplinato dal presente accordo;
- con determinazione n. 148 del 28/10/2022 si è provveduto alla costituzione del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" per l'anno 2022;
- il medesimo risulta determinato, con riferimento all'art.67 del CCNL del 21.5.2018, da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, pari ad € 8.716,89, esclusi oneri riflessi a carico Ente;

Considerato quanto disposto dell'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.*

Considerato che vengono confermati di tutti gli istituti contrattuali già previsti dai CCDI vigenti.

Preso atto che nel corso del 2022 non sono previste variazioni del personale in servizio che incidono sulla determinazione del presente contratto.

Preso atto che nel corso del 2022 non sono previste progressioni economiche orizzontali.

Dato atto che risultano inoltre risparmiate somme relative a compensi per lavoro straordinario relative all'anno 2021 pari ad € 1.689,60;

Dato atto dunque che l'ammontare delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2022 risulta pari a complessivi € 9.234,79 (risorse stabili) e € 1.689,60 (parte variabile);



AUTORITÀ D'AMBITO n.1

Verbano, Cusio, Ossola e Pianura Novarese

Constatato che con riferimento all'art. 67 CCNL 2016 – 2018 - comma 2 lettera b) – l'importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018 risulta pari a € 268,30.

Constatato che con riferimento all'art. 67 CCNL 2016 – 2018 - comma 2 lettera a) – l'importo risulta pari a € 249,60.

SOTTOSCRIVONO

la seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo dell'Autorità d'Ambito n.1 "Verbano Cusio Ossola e Pianura Novarese", per la parte economica relativa all'anno 2022, nel testo riportato nel seguito.

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022 relativa al personale dipendente dall'Autorità d'Ambito n.1 Verbano Cusio Ossola e Pianura Novarese prevede:

- a. Di Confermare tutti gli istituti contrattuali previsti dai CCDI vigenti, nella misura prevista dal CCNL;
- b. Di utilizzare i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario per un importo pari ad € 1.689,60;
- c. La sperimentazione e l'attuazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile in relazione alla disciplina allegata al presente documento che ne costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato 1 - *Regolamento sull'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile*);
- d. La destinazione delle risorse per l'anno 2022 come nel seguito riportato:

Competenze a carattere stabile	2022
Progressioni orizzontali storiche in godimento - art.31 c.2 CCNL 22.01.2004	2.651,10 €
Risorse per la corresponsione delle progressioni economiche orizzontali anno 2017 - art.31 c.2 CCNL 22.01.2004	2.247,22 €
Indennità di comparto ex art.33 del CCNL 22.01.2004 a carico del fondo	1.624,32 €
Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018 - art. 67 CCNL 2016 – 2018 - Comma 2 lettera b	268,30 €
Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 -- art. 67 CCNL 2016 – 2018 - Comma 2 lettera a; (Dipendenti in servizio n.3)	249,60 €
TOTALE RISORSE STABILI	7.040,54 €
Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018	2.443,85 €



Le risorse stabili ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti (art.31 c.2 CCNL 22.01.2004; art.33 c.4 CCNL 22.01.2004, art. 67 CCNL 2016 – 2018 – c. 2 lett. a, b.) sono pari a Euro 2.194,25.

Dette risorse vengono impiegate per finanziare gli istituti variabili come nel seguito indicati:

Competenze finalizzate ad incrementi della produttività individuale e collettiva.	2022
Economie Fondo anno precedente - (art. 17, c.5, ccnl 1998-2001)	0,00 €
Competenze ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti a carattere stabile	2.443,85 €
Risorse disponibili per l'incentivazione della produttività Art.17 c.2 ccnl 1/4/99 - lett.a) - art.67 c.3 lett. e)	1.689,60 €
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.133,45 €
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020	10.924,39 €

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018, come determinato a seguito del processo di separazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali costituisce l'ammontare destinato ai premi correlati alla misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione pubblica

Presidente Paolo CERRUTI

Delegazione Sindacale

CGIL Francesco ORLANDI

CISL Mauro GAVINELLI

UIL Stefano DE GRANDIS

CSA Francesco DI PIERO



ALLEGATO 1

**REGOLAMENTO SULL'EFFETTUAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN
MODALITÀ AGILE**

Art. 1 – Disposizioni di carattere generale

1. Il presente Regolamento è adottato dall'Autorità d'Ambito n. 1 Verbano Cusio Ossola e Pianura Novarese (di seguito denominata "Autorità d'Ambito") nel rispetto delle disposizioni di cui al Capo II "Lavoro agile" della L. n. 81/2017 e s.m.i. ed ai sensi del Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro agile", del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali - Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 16/11/2022.

Art. 2 – Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, per la quale sussistono i necessari requisiti organizzativi e tecnologici.
2. I criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro relativi all'effettuazione della prestazione lavorativa in tale modalità sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto con i soggetti sindacali.
3. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro.
4. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità di lavoro a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti ed obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
5. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 3 – Accesso al lavoro agile

1. L'Autorità d'Ambito, nel dare accesso al lavoro agile, avrà cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei dipendenti con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative nel tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Ente, previo confronto con i soggetti sindacali, avrà inoltre cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
2. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, formalizzata tramite apposita domanda scritta, ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
3. Il dipendente può eseguire la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, nei limiti della compatibilità con le esigenze di servizio, quando è possibile:
 - a) organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
 - b) delocalizzare almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - c) utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
 - d) monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.



4. Tenendo conto della natura flessibile del lavoro agile, avranno priorità le richieste di adesione da parte dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno, rispetto a quelli con contratto di lavoro a tempo parziale.

Art. 4 – Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto dal Direttore datore di lavoro dell'Autorità d'Ambito ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

2. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017 e s.m.i., esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017 e s.m.i.;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità;
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o indeterminato.

Art. 5 – Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione: principi generali.

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via e-mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
- b) fascia di inoperabilità, nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge e per tutta la durata di fruizione degli stessi è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

3. Nelle giornate lavorative in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario o trasferte e non sono erogabili buoni pasto.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia



impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al Direttore. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto riguardo alla fascia di inoperabilità, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Direttore per 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 dell'Ente.

Art. 6 – Organizzazione della prestazione lavorativa in modalità agile

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi integrativi decentrati, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'Autorità d'Ambito.

2. Di norma il dipendente può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per massimo n. 1 giorno alla settimana (fatto salvo adeguato riproporzionamento in caso di tempo parziale), non frazionabile ad ore, nelle giornate in cui non è previsto il rientro pomeridiano (lunedì, mercoledì e venerdì). L'individuazione delle giornate nelle quali il dipendente può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile risponde a mere esigenze organizzative e, pertanto, può essere modificata dal Direttore in risposta al mutamento di tali esigenze. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile durante la settimana non comporterà la differibilità delle stesse in epoca successiva.

3. In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente, il personale amministrativo dovrà in ogni caso garantire alternativamente la presenza fisica nella sede di lavoro. In caso di assenza del personale, il dipendente in servizio, autorizzato alla prestazione lavorativa in modalità agile, dovrà assicurare la presenza fisica in sede per tutta la durata dell'assenza. Lo stesso potrà richiedere il recupero della giornata di lavoro agile solo se all'interno della medesima settimana.

4. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente non ha vincoli di orario ma gestisce autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, ad eccezione della fascia di contattabilità che coincide con gli orari di apertura al pubblico degli uffici dell'Ente (dalle 9:00 alle 13:00 nelle giornate in cui non è previsto il rientro pomeridiano e fatti salvi i necessari adattamenti in caso di tempo parziale).

5. Gli obiettivi individuali da perseguire mediante la prestazione resa in modalità agile sono quelli definiti dal Piano della performance e già assegnati dal Direttore al dipendente. Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione lavorativa sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

6. Il dipendente viene dotato di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta se ed in quanto nella disponibilità dell'Autorità d'Ambito; diversamente il dipendente utilizza la propria strumentazione tecnologica, facendosi carico sia delle spese di connettività che di quelle di manutenzione, senza diritto a rimborsi o indennità a qualunque titolo denominate.

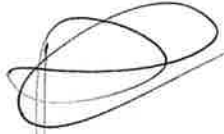

7. Il dipendente assume espressamente l'impegno ad utilizzare i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse dell'Autorità d'Ambito, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.



8. Il dipendente è tenuto ad attenersi con la massima diligenza alle disposizioni impartite dal Direttore relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa, garantendo:
- la riservatezza sul lavoro affidatogli e la protezione dei dati e delle informazioni dell'Ente utilizzati, secondo quanto specificato nelle prescrizioni in materia di tutela dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Ue 2016/679) sottoscritte e avute in consegna all'atto della firma dell'accordo individuale;
 - un adempimento appropriato e corretto, secondo quanto specificato nelle prescrizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro agile (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e Legge n. 81/2017 e s.m.i.) sottoscritte e avute in consegna all'atto della firma dell'accordo individuale.
9. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione di lavoro in modalità agile, il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione al Direttore.
10. L'Autorità d'Ambito non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il dipendente o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio della strumentazione tecnologica che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.

Art. 7 – Formazione lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. Tale formazione dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.





**ACCORDO INDIVIDUALE PER LO SVOLGIMENTO
DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE**

TRA

L'Autorità d'Ambito n. 1 Verbania Cusio Ossola e Pianura Novarese, nella persona del Direttore datore di lavoro Ing. PAOLO CERRUTI,

E

Il/la dipendente nato/a a
..... il....., residente a
..... (Prov.) in Via
..... n., in servizio presso l'Autorità d'Ambito n. 1 Verbania Cusio Ossola e Pianura Novarese, con profilo professionale di....., Categoria
....., con rapporto di lavoro a tempo determinato/indeterminato, in regime di tempo pieno/parziale,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Nel rispetto delle disposizioni di cui:

- al Capo II "Lavoro agile" della L. n. 81/2017 e s.m.i.;
- al Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro agile", del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali - Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 16/11/2022;
- al Regolamento sull'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile presso l'ATO1, approvato da il

le parti pattuiscono che il/la dipendente esegua la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini e alle condizioni di seguito specificate.

- 1) Il presente accordo è a tempo determinato, a decorrere dal xx/xx/xxxx e sino al xx/xx/xxxx, e non può essere tacitamente rinnovato.
- 2) Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro in atto.
- 3) Il/la dipendente potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per massimo n. 1 giorno alla settimana (*fatto salvo adeguato riproporzionamento in caso di tempo parziale*), non frazionabile ad ore, nelle giornate in cui non è previsto il rientro pomeridiano (lunedì, mercoledì e venerdì). Si dà atto che il/la dipendente esprime come preferenza la giornata del lunedì/mercoledì/venerdì, che tuttavia potrà essere modificata dal Direttore in risposta ad eventuali mutamenti delle esigenze organizzative. Di norma, il mancato utilizzo della giornata di lavoro agile durante la settimana non comporterà la differibilità della stessa in epoca successiva. Tuttavia, in considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente, la mancata fruizione della giornata di lavoro agile finalizzata a garantire l'adeguato presidio fisico della sede di lavoro in caso di assenza dei colleghi del medesimo Servizio, consentirà il recupero della stessa, purché nella medesima settimana di competenza.



**DOMANDA PER L'ADESIONE ALLA MODALITÀ AGILE
DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

(da inoltrare al Direttore dell'Ente)

Il/la sottoscritto/a nato/a a
..... il..... residente a
..... (Prov.) in Via
..... n., dipendente in
servizio presso l'Autorità d'Ambito n. 1 Verbano Cusio Ossola e Pianura Novarese, con profilo professionale
di....., Categoria
....., con rapporto di lavoro a tempo determinato/indeterminato, in regime di tempo
pieno/parziale,

CHIEDE

di essere autorizzato/a a svolgere la prestazione lavorativa di pertinenza in modalità agile nel rispetto delle
disposizioni di cui:

- al Capo II "Lavoro agile" della L. n. 81/2017 e s.m.i.;
- al Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro agile", del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali - Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data
16/11/2022;
- del Regolamento sull'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile presso l'ATO1,
approvato da il

A tal fine,

DICHIARA CHE

- la prestazione lavorativa in modalità agile verrà svolta presso:
 - la propria residenza abituale: (inserire indirizzo)
 - il seguente domicilio: (inserire indirizzo)
- la sede di lavoro individuata risponde ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, oltre ad essere
funzionale al diligente adempimento della prestazione ed al puntuale perseguimento degli obiettivi
individuali assegnati dal Direttore;

SI IMPEGNA A

- osservare le misure di prevenzione, protezione e comportamentali impartite dal Direttore datore di
lavoro;
- prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose o si verifichino
infortuni;
- non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.

In fede,

Luogo e data

Firma del dipendente