



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"
00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720
www.conservatoriosantacecilia.it

**PIANO ORGANIZZATIVO PER L'ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE
PRESSO IL CONSERVATORIO SANTA CECILIA DI ROMA**

SEZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

2021-2023

PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

A causa dell'emergenza sanitaria in corso, si è reso necessario il ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotte al lavoro agile, finora oggetto di limitate sperimentazioni e vari tentativi di attuazione.

Tranne che per il personale coadiutore, che per la natura stessa della loro prestazione non è possibile effettuare da remoto, per il personale amministrativo si è applicata questa fattispecie lavorativa.

Il Conservatorio di Musica Santa Cecilia intende pertanto promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano opportunità all'organizzazione delle attività e ai dipendenti e che siano in grado di contemperare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro l'interesse dell'Amministrazione, volti ad adottare modelli di organizzazione del lavoro funzionali ad incrementare la produttività e la competitività, con obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti all'utenza.

Le finalità sono quelle dell'introduzione di una particolare effettuazione del lavoro subordinato che superi il concetto di presenza fisica in ufficio attraverso l'attuazione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggiore autonomia si coniuga – nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente ed Amministrazione – con un maggior orientamento verso obiettivi e risultati.

Il quadro normativo di riferimento è stato introdotto dalla Legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche che all'art. 14, commi 1 e 2, introduce il lavoro agile ossia: *"nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettono, entro tre anni, al almeno il 10% di dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tale modalità"*.

Si è considerata poi la legge 22 maggio 2017, n.81 che, all'art. 18 definisce "lavoro agile" la nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che viene stabilito *"mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro e con il possibile utilizzo di strumenti per lo svolgimento delle attività"*. Legge a cui ci si era rifatti per introdurre i primi tentativi di lavoro agile.



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

La legge n. 77 del 17 luglio 2020 ha apportato modifiche all'art. 14 delle Legge 124/2015, prevedendo il ricorso alla modalità di lavoro agile per il 60% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte da remoto ed ha richiamato, contestualmente, le Pubbliche Amministrazioni alla predisposizione del P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), un documento triennale da formalizzare entro il 31 gennaio 2021, sentite le organizzazioni sindacali.

Si passa così da un "lavoro agile" dettato dall'emergenza epidemiologica ad un "lavoro agile" a regime.

Il Conservatorio di Musica Santa Cecilia – nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di finanza – prevede di introdurre misure organizzative di lavoro flessibile cosicché, questa nuova modalità di prestazione diventi uno dei pilastri per costruire un Paese più innovativo e più sostenibile.

Con il presente documento, nel rispetto della cornice normativa prevista dal legislatore, si delinea un piano organizzativo, condiviso con le Organizzazioni Sindacali, come di seguito indicato.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'esperienza del Conservatorio relativamente al Lavoro Agile è riconducibile, come già detto, anche prima della fase emergenziale da COVID 19, anche se è in questa fase che si è dato il maggiore impulso all'attuazione di questa modalità di effettuare le prestazioni di lavoro.

Pertanto nel rispetto dell'articolo 263 del decreto Rilancio D.L. n. 34 del 19.5.2020, si è attuata la disposizione secondo cui le amministrazioni pubbliche, fino al al termine dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 31 marzo 2021 (termine così prorogato, da ultimo, dal D.L. 183/2020), possano ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali e, in deroga alla disposizione di cui al richiamato art. 87, lett. a), del D.L. 18/2020 - secondo cui la presenza del personale nella PA è limitata agli atti indifferibili e non altrimenti eseguibili - organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il lavoro agile al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Il Conservatorio di Musica Santa Cecilia, con quasi 10 mesi di lavoro agile, ha raggiunto un buon livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile, grazie ad una organizzazione basati sui seguenti punti cardine:

1. Competenze digitali;
2. Spazi di lavoro digitali virtuali;
3. Cultura organizzativa;
4. Autonomia e responsabilità.

Il Conservatorio, per poter effettuare la piena attuazione del lavoro agile, rendendo tale modalità attuabile anche in fase non emergenziale, procederà con una analisi del contesto organizzativo interno al fine di individuare i punti di forza e le criticità rispetto allo specifico intervento che si intende realizzare e di comprendere se la struttura dell'organizzazione in termini, di impostazione e competenze, e le risorse di cui dispone siano in grado di sostenere la realizzazione del progetto. Si è ritenuto fondamentale l'identificazione delle attività compatibili con le innovative modalità spazio- temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, per poi proseguire con la mappatura del personale ricercando i bisogni dei



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"
00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720
www.conservatoriosantacecilia.it

lavoratori, e con la conseguente valutazione delle necessità che emergono legate ai carichi di cura familiare e ai ritmi di vita e di lavoro dei dipendenti interessati all'attivazione di un percorso di flessibilità.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Effettuata l'individuazione dello scenario in cui muoversi, prenderà avvio il secondo momento, destinato alla definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto generale di lavoro agile.

L'attuazione dello smart-working, come indicato dalla norma, ha l'obiettivo di consentire al 60% del personale, di poterne usufruire, ove lo richiedano, garantendo pari opportunità e non discriminazione nell'accesso a tale modalità di lavoro.

A tal fine il Conservatorio si attiverà per individuare il personale che potrebbe essere coinvolto, nel rispetto dei criteri di selezione predefiniti, che tengano conto, ad esempio, delle condizioni di salute, della distanza dal luogo di lavoro, della tutela delle cure parentali e, più in generale, della sostenibilità del lavoro.

Verranno poi delineate le caratteristiche del progetto, per cui verrà redatto un regolamento interno nel quale verranno posti in essere gli aspetti salienti del progetto stesso, e, se necessario un accordo scritto con ogni singolo dipendente che disciplini l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione.

I contenuti essenziali del regolamento e dell'accordo prevedono:

1. La durata del progetto;
2. La categoria di dipendenti che possono svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, ovvero i criteri oggettivi per individuare coloro che possono avanzare richiesta di partecipazione (distanza casa-lavoro, carichi di famiglia, tipologia della mansione svolta, etc.);
3. Il numero delle giornate che possono essere svolte in smart-working;
4. La definizione di fasce di reperibilità;
5. I criteri di scelta del luogo ove la prestazione può essere svolta;
6. L'eventuale strumentazione fornita dal datore per svolgere l'attività lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione;
7. Le attività escluse dal progetto perché non eseguibili da remoto;
8. La richiesta del dipendente di partecipazione al progetto, con proposta delle attività da svolgere;
9. Le informazioni relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
10. Le procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta.

Per quanto concerne le categorie di lavoratori ammessi al lavoro agile, secondo quanto stabilito al Cap. II - art. 18, comma 3bis della legge 81/2017, il Conservatorio riconoscerà priorità alle richieste dalle lavoratrici madri nel triennio successivo al termine del congedo di maternità ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità, e a quelli con particolare stato di salute, e delle mansioni svolte o da svolgere.

Il Personale destinato al lavoro agile è da rinvenire tra assistenti e figure EP.

A causa della particolarità delle mansioni del personale coadiutore, come già detto, risulta impossibile riconoscere la modalità del lavoro agile a tale categoria, se non per eventuali attività di aggiornamento e corsi di formazione utili e conformi alla mansione svolta che possono essere seguiti da remoto.



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

Il Personale amministrativo (assistenti e figure EP), nella misura almeno del 60% potrà svolgere nella modalità agile le attività non riconosciute quali "attività indifferibili ed urgenti" secondo una mappatura e con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse, anche ai fini del raggiungimento dell'obiettivo individuato dall'amministrazione (Direttore, Presidente, Cda ecc) si darà la possibilità di effettuare lavoro agile, come detto, tenendo conto del tipo di mansione svolto.

TEMPI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Il personale individuato potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un numero di giornate da concordare con la Direzione e che dovranno essere indicate nell'accordo individuale di smart working stipulato tra il dipendente e l'Amministrazione per l'accesso al lavoro agile. In tale accordo sarà indicata anche la fascia di reperibilità nell'arco della giornata; ciò al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa.

Per rendere il servizio in modalità agile il dipendente potrà utilizzare strumenti tecnologici propri, la cui configurazione potrà essere effettuata con il supporto dell'Amministrazione.

Nel caso in cui gli strumenti siano assegnati in uso dal Conservatorio, questo ne garantirà la sicurezza ed il buon funzionamento, assegnando i dispositivi in comodato d'uso gratuito al dipendente, che ne risulterà il responsabile per il periodo d'utilizzo.

L'attuazione e lo sviluppo del lavoro agile dovrà seguire informazioni in formato tabellare di cui si riporta esclusivamente un esempio:

SOGGETTI	STRUTTURE	PROCESSI	STRUMENTI
Nome cognome, qualifica	Struttura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;	Autonomia nell'organizzazione del lavoro; responsabilizzazione sui risultati; programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive.	Mezzitecnologici utilizzati; preparazione personale; corsi di aggiornamento; ampia digitalizzazione dei documenti



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

Si procederà all'implementazione della tabella con le informazioni attinenti alle singole unità che potranno avvalersi del lavoro agile.

SPERIMENTAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La fase emergenziale può essere considerata una sperimentazione a tutti gli effetti e che ha avuto sicuramente degli esiti positivi per il Conservatorio.

Sarebbe stato opportuno che il Conservatorio partisse da una fase sperimentale di smart working non emergenziale mediante l'avvio di un progetto pilota, i cui risultati sarebbero stati monitorati e valutati sulla base di *"un insieme specifico di indicatori individuati dall'Amministrazione che siano rilevanti, significativi e misurabili rispetto alle caratteristiche strutturali ed alle finalità istituzionali"*.

Il periodo di sperimentazione assume particolare valenza perché consente all'Amministrazione di comprendere, al termine dello stesso, se le modalità utilizzate possano essere ritenute valide e confacenti alle proprie esigenze gestionali ed organizzative, ovvero se sia necessario apportare delle modifiche.

Al termine della sperimentazione il Conservatorio potrà decidere di rendere a regime il progetto smart working, ovvero di compiere degli aggiustamenti, tenendo in considerazione eventuali criticità sopravvenute durante la stessa.

Pertanto si può considerare questa come *fase di avvio*, in cui sia per il fattore emergenza, sia per la sporadica organizzazione dovuta all'inattesa urgenza di applicazione dello smart working, ha tuttavia dato buoni risultati con l'ottemperamento dei doveri amministrativo/didattici, contabili, fiscali, previdenziali e relativi alla gestione del personale.

La fase di avvio è stata completata e migliorata con l'implementazione dei dispositivi informatici per tutto il personale amministrativo e anche per molti docenti costretti alla DaD, oltre che con misure organizzative che hanno garantito una ampia partecipazione del personale al lavoro agile.

Infatti il personale usufruisce, in questa fase, di presenze in sede alternate al lavoro da remoto, ad una rotazione del personale in presenza che tenga conto sia delle condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, della presenza di figli minori di 14 anni, della distanza tra la zona di residenza/domicilio e la sede di lavoro, ma anche il numero e la tipologia di mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza.

L'applicazione del Piano permetterà anche di entrare nella fase successiva nei prossimi tre anni. In questo periodo l'obiettivo è quello di implementare la modalità del lavoro agile fino al massimo consentito (60% del personale); migliorare ulteriormente le misure organizzative al fine di raggiungere risultati performanti per il Conservatorio in termini di economicità, efficienza e efficacia; raggiungere risultati performanti individuali, in termini di criteri di efficacia quantitativa/qualitativa, efficienza produttiva e temporale.

A titolo esemplificativo si riportano tabelle idonee alla misurazione della performance organizzativa del Conservatorio e individuale.



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

DIMENSIONI		Esempi di INDICATORI di performance organizzativa
<u>EFFICIENZA</u>	Produttiva	- Diminuzione delle assenze - Aumento della produttività
	Economica	-Riduzione dei costi (ad. Esempio costi per le stampe, per le utenze, ecc.)
	Temporale	-Diminuzione tempo di espletamento pratiche
<u>EFFICACIA</u>	Quantitativa	-Volume pratiche processate/erogate -Quantità erogata
	Qualitativa	-Qualità servizi erogati -Qualità soddisfazione utenti
<u>ECONOMICITA</u>	Riflesso economico	-Costi diminuiti
	Riflesso patrimoniale	-Consumo patrimoniale diminuito

	Esempi di INDICATORI di performance individuale
<u>RISULTATI</u>	-Efficacia quantitativa; -Miglior qualità del lavoro svolto; -Produttività più efficiente; -Tempi di completamento pratiche e servizi migliorato.

Riveste un ruolo fondamentale al fine di valutare le condizioni abilitanti del lavoro agile, ovvero i presupposti che aumentano la probabilità di successo, l'implementazione degli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti in riferimento ai seguenti aspetti:

- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- digitalizzazione dei processi;



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"
00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720
www.conservatoriosantacecilia.it

■ qualità dei servizi erogati.

Tale verifica deve necessariamente tenere conto delle risorse (umane, strumentali, economiche finanziarie), della salute organizzativa, professionale, digitale e economico-finanziaria.

L'analisi dei risultati derivanti da verifiche e rilevazioni dovranno rivestire il ruolo di "strumenti di miglioramento" al fine di garantire il raggiungimento di livelli standard ritenuti soddisfacenti.

A titolo esemplificativo si riportano gli indicatori di salute che potrebbero essere adottati dal Conservatorio:

RISORSE	DIMENSIONI	Esempi di INDICATORI di SALUTE DELL'ENTE	Esempi di LEVE DI MIGLIORAMENTO della salute
Umane	SALUTE ORGANIZZATIVA:	<i>-Programmazione per obiettivi;</i> <i>-Benessere organizzativo;</i> <i>-Assenza/Presenza coordinamento lavoro agile;</i> <i>-Assenza/presenza Help Desk Informatico</i> <i>-Monitoraggio lavoro agile</i>	<i>-Sistema di programmazione e controllo basato sugli obiettivi e/o progetti</i>
	SALUTE PROFESSIONALE:	<i>-Capacità di programmazione e coordinamento;</i> <i>-Percentuale di dirigenti e/o personale organizzativo e personale dipendente che abbiano seguito corsi di formazione in materia di lavoro agile;</i> <i>-Percentuale di dirigenti/personale organizzativo e personale dipendente con attitudine a</i>	<i>-Informazione;</i> <i>-Formazione e aggiornamento,</i> <i>-Assunzione nuovi profili.</i>



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

		<i>lavorare per obiettivi e/o progetti;</i> <i>-Capacità digitali e di utilizzo di tecnologie.</i>	
Strumentali	SALUTE DIGITALE	<i>-Numero di strumenti tecnologici per lavoro agile;</i> <i>-Numero di lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati, sia forniti dall'ente che propri;</i> <i>-Assenza/presenza sistema VPN, intranet, applicativi consultabili in remoto, banche dati consultabili da remoto;</i> <i>-Firma digitale utilizzabile da tutti i lavoratori;</i> <i>-Servizi e processi digitalizzati.</i>	<i>-Piano di transizione digitale;</i> <i>-Semplificazione e digitalizzazione dei servizi amministrativi.</i>
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	<i>-Spesa per formazione delle competenze funzionali al lavoro agile;</i> <i>-Investimenti in infrastrutture digitali e nella digitalizzazione dei progetti ed erogazione servizi, funzionali al lavoro agile.</i>	<i>-Previsione di finanziamenti e impegni di spesa finalizzati al lavoro agile inseriti nel bilancio preventivo.</i>



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

Al fine di individuare l'apprezzamento del lavoro agile da parte dei dipendenti si possono verificare i dati relativi all'implementazione e alcuni appositi indicatori.

Il Conservatorio dovrà analizzare il seguente rapporto:

"numero delle ore o giornate in lavoro agile sul totale delle ore o giornate lavorative".

Gli indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile sono importanti perché non ha senso parlare di un diverso approccio all'organizzazione del lavoro se non c'è una sufficiente massa critica all'interno di un'organizzazione.

Di seguito una tabella che il Conservatorio potrebbe utilizzare al fine della misurazione dello stato di implementazione del lavoro agile.

DIMENSIONI	Esempi di INDICATORI sullo stato di implementazione del lavoro agile
<u>QUANTITA'</u>	<i>-Percentuale lavoratori agili effettivi/potenziali; -Percentuale giornate lavoro agile/giornate lavorative totali</i>
<u>QUALITA'</u> <u>percepita</u>	<i>-Percentuale dirigenti soddisfatti dei propri collaboratori in lavoro agile; -Percentuale dipendenti soddisfatti in lavoro agile; -Soddisfazione per genere; -Soddisfazione per età.</i>

Nell'ambito delle fasi suddette svolge un ruolo fondamentale il Dirigente, nella persona del Direttore, quale vertice della governance presente fisicamente nel Conservatorio che possa riscontrare e verificare in modo tangibile le attività e la "produzione" del lavoro agile. È infatti il dirigente la figura che si pone promotore dell'innovazione dei sistemi organizzativi. In tal senso alla dirigenza viene richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

Il Direttore, ha dunque una duplice veste: oltre a essere potenziale fruitore, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge n. 124/2015, è tenuto a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

Il Direttore, che può avvalersi di collaboratori e delegati, è chiamato anche ad operare un monitoraggio riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

E', inoltre, coinvolto nella mappatura e rivisitazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile. Resta ferma l'autonomia, nell'ambito dei criteri fissati nell'atto organizzativo interno, nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

Il Direttore, sentito il Direttore Amministrativo, concorre quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È suo compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

Importante segnalare che nei giorni in cui il dipendente lavora in smart working, non potrà effettuare il così detto lavoro straordinario, ma i giorni di lavoro in questa modalità sono validi per l'espletamento delle cosiddette attività aggiuntive, se l'espletamento delle stesse lo consenta.

Il Conservatorio potrà decidere se avvalere anche della collaborazione Nuclei di Valutazione (NdV) e dei Responsabili della Transizione al Digitale (RTD).

RECESSO

Il mutare delle esigenze, sia dell'Amministrazione che del personale, durante il periodo di svolgimento del progetto di lavoro agile, potrà produrre un ritorno alla modalità ordinaria. Con un adeguato preavviso e fornendo specifiche motivazioni, le parti potranno chiedere l'interruzione dello stesso prima della naturale scadenza annuale.

SALUTE E SICUREZZA

L'Amministrazione garantirà, 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 consegnerà al singolo dipendente ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo utili indicazioni affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

Resteranno confermate le coperture assicurative previste dall'Amministrazione.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Sarà cura del Conservatorio effettuare, nei confronti dei dipendenti coinvolti nel progetto, una formazione rivolta a chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità smart



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

working, anche con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- gestione delle emergenze;
- gestione degli infortuni;
- corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- protezione dei dati dell'Amministrazione, custodia e riservatezza.

PARITA' DI TRATTAMENTO

Il Conservatorio garantirà al dipendente impiegato in forme di lavoro agile il diritto al trattamento economico e normativo non inferiore al lavoratore che svolge la medesima mansione esclusivamente nelle sedi dell'Amministrazione.

Pertanto, la prestazione lavorativa resa in modalità agile sarà integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali e sarà considerato utile ai fini, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio, come già sopra indicato.

POTERE DISCIPLINARE E DICONTRULLO DEL DATORE DI LAVORO

Il potere di controllo da parte dell'Amministrazione sarà regolato attraverso la previsione di fasce di reperibilità, articolate in relazione all'orario di servizio ed alle esigenze dell'unità di appartenenza del dipendente al fine di assicurare il coordinamento tra la prestazione di lavoro resa in modalità agile e le attività dell'Amministrazione.

Il potere disciplinare si eserciterà tenuto conto, in particolare, dell'obbligo di diligenza e fedeltà, della riservatezza e del divieto di cumulo di impieghi.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il dipendente in smart working ha il diritto alla disconnessione.

Trattasi del riconoscimento di un istituto giuridico, già introdotto nella normativa del 2017, secondo cui il lavoratore ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

In sostanza si vuole evitare di essere sempre reperibili e far sì che al di fuori del normale orario d'ufficio, si possa essere non reperibili e di staccarsi dalla tecnologia (ad esempio mail, telefonate, WhatsApp etc). In tal senso si intende perseguire il diritto alla salute del dipendente, strettamente collegato al diritto alla vita privata.

In ottemperanza a tale indissolubile diritto, ancora poco disciplinato dal punto di vista normativo, Il Conservatorio intende riportare nei singoli accordi individuali il diritto alla disconnessione, indicando gli orari di reperibilità e il rispetto degli stessi. Verrà menzionato anche il diritto alle pause durante il normale orario di lavoro.



Ministero dell'Università e della Ricerca
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA "SANTA CECILIA"

00187 Roma - Via dei Greci, 18 - Tel. 06-36096720

www.conservatoriosantacecilia.it

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente documento, si applicano le disposizioni stabilite dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Il Direttore

M° Roberto Giuliani

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberto Giuliani', written over a horizontal line.