

DISCIPLINARE PER LA DISCIPLINA DEL "LAVORO AGILE" IN EMERGENZA ALL'INTERNO DEL COMUNE DI NAPOLI AI SENSI DELL'ART. 263 DEL DECRETO LEGGE N.34 DEL 19/05/2020 COME CONVERTITO CON LA LEGGE N. 77 DEL 17/07/2020, DEL DM DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 19 OTTOBRE 2020 NONCHE' DEI DECRETI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI RECANTI MISURE PER FRONTEGGIARE IL CONTAGIO DA COVID-19.

* * *

ART. 1

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Disciplinare, in virtù di quanto disposto dall' art. 87 del Decreto Legge del 17 marzo 2020 n. 18 del 17 marzo 2020 e del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 19 ottobre 2020 si intende per:

- a. "*Lavoro agile*": una delle modalità ordinarie di esecuzione della prestazione lavorativa che consiste nella esecuzione flessibile della prestazione di lavoro subordinato da svolgersi in parte all'interno ed in parte all'esterno dell'Ente senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro e si fonda sulla pianificazione degli obiettivi assegnati al dipendente e sulla rendicontazione dei risultati raggiunti;
- b. "*Amministrazione*": COMUNE DI NAPOLI
- c. "*Lavoratore/lavoratrice agile*": dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità *agile*;
- d. "*Dotazione informatica*": strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al/la dipendente utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa.
- e. "*giornata di lavoro agile*": giornata di lavoro resa al di fuori della sede del Comune di Napoli.
- f. "*lavoratore fragile*" con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica è individuato nei dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell' art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104

ART. 2

OGGETTO

- 1. Il presente Disciplinare disciplina il lavoro agile in emergenza nel Comune di Napoli in attuazione di quanto previsto dall'art. 263 del decreto Legge n. 34 del 19/05/2020 come convertito nella Legge n. 77 del 17/07/2020, dal Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 19 ottobre 2020 e dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 14 gennaio 2021.
- 2. L'adozione del lavoro agile avviene consentendo al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato con modalità spazio-temporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e

della progressione di carriera.

3. Il lavoro agile è applicato alla percentuale, di volta in volta, contenuta nei provvedimenti governativi che dettano le misure di contrasto al diffondersi dell'epidemia da Covid 19 e in mancanza quella indicata all'art.263 comma 1 del D.L n. 34/2020 e s.m.i. Fino al 5 marzo 2021, ai sensi e per gli effetti del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 14 gennaio 2021, il lavoro agile è applicato alla percentuale più elevata possibile, compatibile con le potenzialità organizzative e con la qualità ed effettività del servizio, e comunque ad almeno il 50% del personale del Comparto (esclusa la dirigenza) di ciascun servizio dell'Ente, indipendentemente dalla categoria e profilo di inquadramento, che sia adibito ed impiegato in attività che presentino le caratteristiche indicate al successivo articolo 5 e che quindi possano essere svolte con la modalità agile.

Art. 3

OBIETTIVI

1. Il presente disciplinare, in virtù del permanere dello stato emergenziale da Covid-19 fino al 30 aprile 2021 disposto con Delibera del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2021, persegue i seguenti obiettivi:

- a) organizzare il lavoro agile fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, ai sensi del combinato disposto dell'art.263 comma 1 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 e s.m.i. come prorogato dall'art. 19 del D.L. comma n.183 del 31 dicembre 2020, salvo ulteriori proroghe disposte dalla normativa nazionale delle predette disposizioni garantendo, comunque, che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- b) consentire al personale di svolgere la prestazione lavorativa, laddove non è prevista la presenza continuativa in ufficio, secondo le modalità che seguono al fine di garantire, in relazione alla durata e all' evolversi della situazione epidemiologica, la funzionalità degli uffici e comunque nel rispetto di quanto previsto dai protocolli e linee guida in tema di sicurezza sul Lavoro e Covid-19;

Art. 4

DESTINATARI/E

1. Il Disciplinare è rivolto a tutto il personale in servizio appartenente a ciascuna categoria del CCNL Comparto Funzioni Locali (A-B-C-D), esclusa la dirigenza, a tempo determinato e indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo ridotto, purché impiegato in attività e funzioni che possano essere rese con la modalità del lavoro agile secondo i requisiti di cui al successivo articolo 5.
2. E' ammessa allo svolgimento del lavoro agile la percentuale indicata al precedente art. 2 comma 3 e comunque almeno il 50% con arrotondamento all'unità successiva dei dipendenti assegnati a ciascun servizio e la cui prestazione lavorativa sia compatibile con i requisiti indicati al successivo articolo 5 in quanto impegnati nelle attività che possono essere rese secondo la modalità agile.

ART. 5

REQUISITI GENERALI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA AGILE

1. Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza, sia in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto anche in relazione alla strumentazione necessaria.
2. La prestazione può essere svolta in modalità *agile* qualora sussistano i seguenti requisiti:
 - a. è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - b. è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro che consentano la connessione alla rete aziendale del Comune di Napoli;
 - c. autonomia operativa;
 - d. è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti
3. Laddove sia possibile, per la specificità del carico lavorativo assegnato, operare senza avvalersi della connessione alla rete aziendale, la prestazione può essere svolta secondo la modalità del lavoro agile laddove sia possibile individuare specifici obiettivi misurabili di esecuzione della prestazione lavorativa e fermo restando gli ulteriori requisiti richiesti dal comma 2.
4. Le attività che richiedono la presenza fisica del lavoratore presso specifiche strutture di erogazione dei servizi e/o l'utilizzo di macchine ed attrezzature tecniche particolari nonché le attività caratterizzate dalla realizzazione di operazioni materiali, manuali e/o personali da svolgersi in sedi tipizzate e in presenza non possono essere rese in modalità agile.

Art. 6

LUOGO E MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. Il luogo in cui viene espletata l'attività lavorativa è individuato dal singolo dipendente è indicato nella domanda di ammissione al lavoro agile, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.
2. Al lavoratore agile è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile secondo un'articolazione settimanale che preveda almeno 2 giornate di lavoro agile da remoto non frazionabili e comunque la presenza in sede per almeno una giornata.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo ridotto di tipo verticale, è ammissibile il ricorso al lavoro agile per non più di 2 giorni a settimana e nella sola ipotesi in cui la prestazione lavorativa a tempo ridotto sia almeno del 50%.
4. La mancata fruizione della giornata di lavoro agile, per qualsiasi motivo, non darà

luogo al recupero della stessa eccettuati i casi in cui la suddetta mancata fruizione sia dovuta a iniziativa del dirigente per esigenze di servizio.

5. L'individuazione delle giornate di Lavoro Agile per i dipendenti del servizio sarà disposta dal dirigente, con proprio atto organizzativo, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e di quelle relative alla presenza di lavoratori negli ambienti di lavoro come stabilite dal Protocollo Sanitario del Comune di Napoli e assicurando in ogni caso la funzionalità dell'ufficio e l'efficiente, tempestiva e continua erogazione dei servizi all'utenza.
6. L'eventuale modifica di tale individuazione potrà essere disposta dal dirigente per garantire esigenze organizzative e funzionali del servizio e accordata al dipendente in caso di motivate esigenze di carattere personale che non compromettano l'espletamento delle attività.

Art. 7

DOTAZIONE DEL DIPENDENTE

1. Il/la dipendente, qualora necessario, espletterà l'attività lavorativa avvalendosi di propri strumenti di dotazione informatica quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa.
2. Le spese a questi connesse sono a carico del/la dipendente.

Art. 8

CONTATTABILITÀ E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

1. Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale in lavoro agile deve garantire la contattabilità per il tempo di durata dell'orario giornaliero di lavoro praticato nel servizio di appartenenza, (7h e 12mn o 6h rispettivamente per articolazione della settimana lavorativa su 5 o 6 giorni lavorativi) nella fascia oraria dalle 8:00 alle 18:00.
2. Il dirigente del servizio, nel rispetto di quanto previsto al comma 1, individua gli orari della contattabilità al di fuori dei quali non possono essere richieste prestazioni di lavoro aggiuntive.
3. E' riconosciuto il diritto alla disconnessione; il lavoratore agile ha diritto di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla lett. b del successivo comma 4 del presente articolo.
4. Il diritto alla disconnessione si applica:
 - a. in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;

- b. dalle ore 20:00 alle 7:00 del mattino seguente per tutti i giorni lavorativi salvo casi di comprovata necessità legata ad attività istituzionale;
- c. saranno attivate analisi statistiche al fine di monitorare l'effettivo rispetto.

Art. 9

MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

1. Ciascun dirigente di servizio con propria disposizione organizzativa:
 - a. analizza i processi lavorativi/attività presidiati dal proprio ufficio e individua quelli che possono essere resi secondo la modalità di lavoro agile in quanto conformi ai requisiti di cui all'art. 5 del presente Disciplinare;
 - b. individua il personale impiegato nei predetti processi e attività;
 - c. fissa la percentuale di lavoro agile di cui al precedente art. 2 comma 3 e comunque almeno al 50%, verificandone la compatibilità con le potenzialità organizzative dell'ufficio e assicurando la qualità ed effettività del servizio erogato anche in termini di regolarità, continuità e tempestività;
 - d. determina il contingente di personale ammissibile all'espletamento del lavoro agile secondo la percentuale preventivamente fissata.
2. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti di ciascun servizio e impegnati in prestazioni che possano essere rese in modalità agile si tiene conto di tutti i dipendenti assegnati ad eccezione di quelli che prestano la loro attività presso altri Enti a titolo di comando.
3. La disposizione organizzativa di mappatura delle attività del servizio, di determinazione della percentuale di lavoro agile e delle unità di personale ammissibili al lavoro agile, è comunicata ai dipendenti, unitamente all'invito a presentare domanda di ammissione entro un termine stabilito dallo stesso dirigente.
4. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria. Il dipendente di cui all'art. 4 del presente Disciplinare, compresi coloro che si trovino in una delle condizioni disciplinate dall'art.11, che intenda espletare la propria attività lavorativa in modalità agile presenta istanza al proprio servizio di appartenenza.
5. Alla scadenza del termine di presentazione delle istanze, il Dirigente, valuta la compatibilità di ciascuna istanza con i requisiti previsti dal presente disciplinare e rilascia relativa autorizzazione specificando l'articolazione del lavoro agile in conformità a quanto indicato al precedente articolo 6 comma 2 e individuando altresì gli orari della contattabilità.
6. Qualora il numero delle istanze presentate per servizio e accoglibili sia superiore al numero dei posti disponibili, al fine di salvaguardare il benessere organizzativo dei dipendenti e tenuto conto del contesto epidemiologico da COVID 19 in cui l'interesse generale tutelato è la salute del singolo e della collettività, onde consentire a tutti gli aventi titolo di fruirne, seppur in maniera non continuativa, verrà adottata una rotazione settimanale tra il personale ammissibile al lavoro agile tale che in ciascuna settimana presti lavoro agile la percentuale individuata dal dirigente.

7. L'organizzazione della rotazione dei dipendenti disposta dal dirigente con proprio atto interno dovrà in ogni caso garantire la tenuta funzionale del servizio, l'efficiente erogazione delle prestazioni agli utenti e favorire nell'arco temporale plurisettimanale un'equilibrata alternanza dei dipendenti.
8. Nel caso di istanze presentate e accoglibili inferiori alla percentuale minima del 50%, laddove gli spazi destinati agli uffici non consentano il rispetto delle regole del distanziamento e non sia possibile rispettare quanto previsto dal Protocollo di sicurezza, il dirigente collocherà in lavoro agile settimanalmente e a rotazione i dipendenti che possano rendere lavoro agile fino al raggiungimento della misura minima del 50%.
9. E'possibile superare la percentuale fissata di lavoratori agili laddove vi siano dipendenti che rientrino nelle categorie e casistiche di cui all'art. 11 e 12.

Art. 11

SITUAZIONI PARTICOLARI TUTELE DALL'ORDINAMENTO

1. I lavoratori che rientrano nelle fattispecie di seguito indicate hanno diritto all'espletamento del lavoro agile, purché la prestazione lavorativa sia compatibile con i requisiti della modalità agile come descritti all'art. 5 e fermo restando la necessità di presentazione della domanda di ammissione:
 - a. i dipendenti che, sulla base dell'accertamento del medico competente, sono maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-Cov- 2 in ragione della condizione di rischio derivante da comorbidità che possa caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità.
 - b. le dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all' art. 16 del D. Lgs. n. 151 del 26 marzo del 2001.
2. Hanno, altresì, diritto all'espletamento del lavoro agile, purché formulino istanza di ammissione:
 - a. i dipendenti cd. "*fragili*" di cui all'art.1 lettera f);
 - b. i dipendenti che si trovino nella situazione descritta all'art. 21 bis del decreto legge del 14 agosto 2020 n. 104 e s.m.i. rubricato "*Lavoro agile per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici*";
3. Nei confronti dei dipendenti di cui al comma 2, il dirigente adotta ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile anche attraverso adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria del comparto Funzioni Locali o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Per i medesimi dipendenti la prestazione lavorativa può essere resa in modalità agile anche per l'intera durata della settimana lavorativa su loro richiesta.
4. I lavoratori che rientrino in una delle ipotesi descritte nel presente articolo e per i quali è consentito il superamento della percentuale fissata dal dirigente non partecipano al meccanismo di rotazione previsto per le ipotesi in cui le istanze

- presentate e ammissibili per servizio siano superiori ai posti disponibili.
5. Il presente articolo si applica anche al personale con qualifica dirigenziale.
 6. La tutela delle condizioni di cui al presente articolo è assicurata per il tempo indicato dalle norme e disposizioni generali nazionali che la prevedono e loro proroghe.
 7. Ulteriori fattispecie di tutela introdotte dall'ordinamento saranno disciplinate secondo le modalità del presente articolo.

Art. 12

LAVORO AGILE PRECAUZIONALE/ECCEZIONALE

1. Il dipendente che risulti positivo al Covid-19 ha il dovere di comunicare tale circostanza al proprio dirigente al fine di consentire l'adozione delle misure necessarie per limitare il diffondersi nel contagio.
2. Il dirigente, nell'ipotesi di accertata presenza in servizio di un lavoratore positivo da Covid-19, dispone il lavoro agile per l'intera durata della settimana lavorativa per i dipendenti le cui attività possono essere rese secondo tale modalità e che abbiano avuto nelle 48 ore precedenti all'effettuazione del tampone da parte del dipendente positivo un "*contatto stretto*"¹ con lo stesso, nelle more degli eventuali provvedimenti delle autorità sanitarie competenti (ad es. isolamento fiduciario), e comunque per 14 giorni o per 10 giorni con tampone negativo da effettuarsi al 10° giorno, decorrenti dall'ultimo contatto con il dipendente positivo;
3. Al fine di non pregiudicare la sicurezza dei dipendenti, la medesima misura precauzionale descritta al comma 2, potrà essere adottata dal dirigente, sempre che la prestazione lavorativa possa essere resa secondo la modalità agile:
 - a. nei confronti dei dipendenti che possano essere considerati "*contatti occasionali*" per aver prestato servizio in presenza contemporaneamente al dipendente positivo nelle 48 ore precedenti all'effettuazione del tampone del dipendente positivo;
 - b. nei confronti del dipendente che abbia avuto un "*contatto stretto*" o un "*contatto occasionale*" con un soggetto accertato positivo non dipendente dell'Ente.
4. Nelle ipotesi disciplinate dal presente articolo è ammesso il superamento della percentuale fissata per il lavoro agile.
5. In tali circostanze i dirigenti osservano quanto previsto dai Protocolli/Linee guida per i comportamenti da seguire nei luoghi di lavoro connessi all'emergenza da

¹ Le indicazioni del Ministero della Salute definiscono "**contatto stretto**": una persona che vive nella stessa casa di un caso COVID-19; una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso COVID-19 (per esempio la stretta di mano), una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID-19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati), una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti, una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso COVID-19 in assenza di DPI idonei, un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19 senza l'impiego dei DPI raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei, una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto.

COVID-19.

6. Il presente articolo si applica anche al personale con qualifica dirigenziale.

Art. 13

ACCORDO INDIVIDUALE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Ai sensi dell'art. 263 del D.L. n. 34/2020, come convertito nella L. n. 77/2020, fino alla vigenza del presente disciplinare, l'accesso al lavoro agile avviene in modalità semplificata e prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 8.

Art. 14

Trattamento giuridico ed economico

1. I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'ente.
2. Il lavoro agile non incide sull'inquadramento giuridico ed economico del dipendente.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario, notturne o festive, nonché protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi che comportino riduzioni dell'orario di lavoro con recupero delle ore non lavorate (es: permessi brevi ex art 33 bis CCNL 2016/2018), recuperi orari ed altri istituti che comportino riduzioni o ampliamento di orario di lavoro.
4. Sono, invece, consentite quelle fattispecie di permesso, fruibili su base oraria, per le quali non vige alcun obbligo prescrittivo di recupero, come risultano previste dalle norme legislative e contrattuali vigenti (es: permessi orari per particolari motivi personali e familiari, assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, permessi orari per legge 104/92 etc..), per cui in tali casi potranno essere richiesti permessi orari, da fruirsi nell'ambito della fascia oraria prevista per l'obbligo di contattabilità, laddove le particolari esigenze del lavoratore, per loro natura e caratteristiche non risultino compatibili con tale obbligo e per l'impossibilità che le stesse possano essere soddisfatte al di fuori del periodo di contattabilità, come risulta predeterminato dal medesimo Servizio di riferimento e ferme restando, in ogni caso, le ordinarie disposizioni legislative e contrattuali previste per le causali, la motivazione e la documentazione occorrenti per beneficiare dei permessi richiesti.
5. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

Art. 15

SANZIONI DISCIPLINARI

1. Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari sono le seguenti:
 - a. reiterata e mancata risposta telefonica o a mezzo personal computer del lavoratore agile nelle fasce di contattabilità;
 - b. reiterata disconnessione volontaria non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente;
 - c. irreperibilità del lavoratore;
 - d. violazione della diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
 - e. violazione dell'obbligo di riservatezza dei documenti, file, dati, informazioni in uso durante l'espletamento del lavoro agile al di fuori della sede del Comune di Napoli.

Art. 16

OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

1. La struttura competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza degli strumenti utilizzati, che saranno contenute nell'apposito modulo di richiesta di attivazione della VPN.
2. Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente all'attività svolta dall'Amministrazione, ivi inclusi le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.
3. Il dipendente nell'esecuzione della prestazione lavorativa si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni di cui al presente articolo.

Art. 17

PRIVACY

1. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Disciplinare UE 679/2016 – GDPR e al D.Lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy.
2. Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

Art. 18

VALUTAZIONE PERFORMANCE E MONITORAGGIO

1. In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta differenziazione alcuna rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale, ferma restando l'individuazione di parametri specifici richiesti dall'innovazione.

Art. 19

CLAUSOLA DI INVARIANZA

1. Dall'attuazione del presente Disciplinare non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 20

DISPOSIZIONI NORMATIVE SOPRAVVENUTE

1. Le disposizioni del presente disciplinare non compatibili con sopravvenute disposizioni normative di rango nazionale si intendono non applicabili.
2. In presenza di provvedimenti nazionali o regionali sopravvenuti che, alla luce dell'andamento e della gestione della situazione epidemiologica da COVID – 19, limitino la presenza del personale negli uffici e/o che potenzino l'utilizzo del lavoro agile, il Direttore Generale e il Responsabile della Macrostruttura Competente in materia di gestione del Personale, in ragione dell'esigenza di celerità e tempestività, con proprio atto organizzativo forniranno specifiche indicazioni.