



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

REGOLAMENTO PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE

Premesso che è intenzione di questa Amministrazione introdurre forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa;

Premesso che si ritiene che lo strumento dello *smart-working* sia in grado di coniugare da un lato le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro l'interesse dell'Amministrazione ad adottare modelli di organizzazione del lavoro funzionali ad incrementare produttività e competitività;

Premesso che il quadro normativo di riferimento è stato introdotto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 che al capo II, artt. 18-23, detta una disciplina promozionale del lavoro agile inteso come peculiare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo individuale anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

Premesso che questo Conservatorio intende introdurre azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si coniuga nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e Dirigente, con un maggiore orientamento verso obiettivi e risultati;

Premesso che si ritiene che lo *smart-working*, oltre a costituire una modalità di lavoro utile ad agevolare la conciliazione del lavoro con altre responsabilità o esigenze personali (pendolarismo, gestione di impegni personali e familiari), permetta di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sul territorio e quindi possa costituire una buona pratica di responsabilità sociale;

Premesso che il Conservatorio di Musica "Giuseppe Martucci" ad oggi non dispone di sufficienti locali per l'espletamento della didattica e, pertanto, dovrà riorganizzare a livello logistico tutte le attività introducendo anche una rotazione nell'utilizzo degli spazi disponibili;

Visto il parere favorevole espresso dal Consiglio Accademico con Verbale n. 20 del 20/06/2022;

Sentita la RSU del Conservatorio di Musica di Salerno;

Sentite le Organizzazioni Sindacali;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 46 del 27/06/2022;

SI EMANA

REGOLAMENTO DEL PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE (POLA)



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

Introduzione

Articolo 1 – Finalità

Articolo 2 - Definizioni

Articolo 3 – Destinatari e condizioni di accesso al lavoro agile

Articolo 4 - Procedura di adesione al lavoro agile, progetto, accordo individuale di lavoro

Articolo 5 – Priorità

Articolo 6 – Commissione per il lavoro agile

Articolo 7 – Tempi, modalità di esecuzione e strumenti del lavoro agile

Articolo 8 - Interruzione del progetto

Articolo 9 - Trattamento giuridico ed economico

Articolo 10 – Formazione

Articolo 11 – Pari opportunità e non discriminazione

Articolo 12 - Sicurezza sul lavoro

Articolo 13 - Obblighi di riservatezza e privacy

Articolo 14 - Lavoro agile e performance, POLA

Articolo 15 - Informativa ai sindacati e alla RSU

Articolo 16 - Disposizioni finali



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

INTRODUZIONE

In applicazione dell'art. 14 della legge n. 124/2015, del capo II della Legge 22 maggio 2017 n. 81, della Direttiva n. 3 del 2017, dell'art. 263 della Legge n. 77 del 17 luglio 2020 in materia di lavoro agile e utilizzando l'esperienza derivata dall'adozione del lavoro agile come misura di contrasto alla diffusione del virus Covid-19, il Conservatorio, anche in considerazione della sua collocazione geografica, al di fuori del contesto urbano e collegato solo da trasporto su strada (auto – autobus), intende proseguire nell'utilizzo del lavoro agile come nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, focalizzata sul raggiungimento di obiettivi predeterminati e basata sui principi di autonomia, responsabilità, fiducia, flessibilità, organizzando il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza.

Il lavoro agile consente una gestione flessibile del lavoro, nell'ambito della quale è possibile svolgere la prestazione anche al di fuori della sede del Conservatorio con effetti positivi che investono la produttività e la qualità del lavoro, la riduzione dei costi di gestione, la riduzione dei costi e dei tempi di spostamento, il miglioramento della sostenibilità ambientale ed una più agevole conciliazione tra vita professionale e privata.

Articolo 1

Finalità

Il presente regolamento si propone di disciplinare le procedure 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.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a) **“lavoro agile”**: una modalità flessibile e semplificata di lavoro, definita mediante accordo tra le parti e organizzata per obiettivi, finalizzata anche a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assicurando comunque la migliore organizzazione dell'attività lavorativa;
- b) **“prestazione di lavoro resa con modalità agile”**: l'esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro e, in assenza di una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- c) **“progetto individuale di lavoro agile” (PILA)**: il documento contenente la descrizione delle attività da svolgere, gli obiettivi e i risultati attesi, le modalità di svolgimento delle attività lavorative in modalità agile;
- d) **“accordo di lavoro agile”**: l'atto bilaterale sottoscritto tra il dipendente e l'Amministrazione che specifica i contenuti delle prestazioni da rendere in modalità agile al di fuori della sede di lavoro,



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

le modalità e i tempi di svolgimento, i risultati attesi e gli indicatori di misurazione, le procedure di monitoraggio, verifica e valutazione delle attività svolte;

- e) **“piano organizzativo lavoro agile”** (POLA): il documento con il quale vengono individuate le modalità attuative del lavoro agile e le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- f) **“sede di lavoro”**: la sede abituale di servizio del dipendente;
“strumenti di lavoro agile”: gli strumenti tecnologici utilizzati dal dipendente per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Articolo 3

Destinatari e condizioni di accesso al lavoro agile

Può richiedere di accedere al lavoro agile tutto il personale amministrativo, con almeno 3 anni di servizio presso le Istituzioni AFAM, appartenente alle aree II, III ed EP, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, in presenza delle seguenti condizioni:

- a) la prestazione lavorativa può essere resa ed organizzata in autonomia operativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- b) le attività assegnate, desunte dall'elenco di cui al successivo art. 7, possono essere almeno in parte delocalizzate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica del lavoratore nella sede di lavoro;
- c) le attività assegnate possono essere monitorate e i risultati attesi misurati, anche al fine di verificarne la corrispondenza con gli obiettivi programmati;
- d) la disponibilità e la capacità di utilizzo da parte del lavoratore di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

Sebbene ci sia la condizione dei 3 anni di servizio presso il Conservatorio Martucci, non potranno presentare istanza i neoassunti provenienti dall'area I, in quanto ancora in fase di formazione e apprendimento.

A titolo esemplificativo, possono essere svolte in regime di lavoro agile tutte le attività, anche trasversali e non legate ad una tipologia specifica, che riguardino la creazione, l'analisi, l'elaborazione e la trasmissione di informazioni, dati, documenti e che consentano l'interazione con l'utenza esterna, i propri superiori ed i colleghi mediante strumenti telefonici e telematici.

Il Conservatorio, con cadenza annuale, aggiorna e implementa la mappatura dei processi lavorativi che possono essere svolte in modalità agile.

La compatibilità delle attività è in ogni caso valutata dal Direttore e dal Direttore Amministrativo e, per quest'ultimo, dal Direttore e dal Presidente, secondo quanto stabilito dal successivo art. 4.

Articolo 4

Procedura di adesione al lavoro agile, progetto, accordo individuale di lavoro

L'attivazione del lavoro agile avviene esclusivamente su istanza del dipendente.

Per accedere allo svolgimento della prestazione in modalità agile, il dipendente presenta, nei termini e con le modalità previste dall'avviso emanato annualmente dall'Amministrazione, un'istanza corredata dal progetto individuale di lavoro agile (PILA).

Il progetto individuale di lavoro agile ha lo scopo di definire gli obiettivi, i contenuti, le modalità di svolgimento delle attività lavorative in modalità agile ed è definito dal dipendente d'intesa con il Direttore e il Direttore amministrativo e, per quest'ultimo d'intesa con il Direttore ed il Presidente, che ne condividono i contenuti e le modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative e



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

operative della struttura. Il Direttore amministrativo dovrà presentare il progetto al Direttore e al Presidente per l'approvazione.

Il progetto individuale comprende l'indicazione almeno dei seguenti elementi essenziali:

- a) attività da svolgere e obiettivi e risultati attesi;
- b) durata del progetto;
- c) modalità di coordinamento e raccordo col gruppo di lavoro e/o con il Responsabile di appartenenza, anche tramite l'indicazione di fasce orarie di reperibilità;
- d) individuazione delle giornate, fisse o variabili, da rendere in modalità agile.

L'Amministrazione, attraverso la Commissione di cui al successivo art. 6, acquisisce ed esamina i progetti proposti e individua il personale da ammettere al lavoro agile. Nell'ipotesi in cui le richieste superino il limite del 40% dei dipendenti ammessi a partecipare, si procede a stilare una graduatoria sulla base dei criteri di priorità di cui al seguente articolo 5.

L'Amministrazione, garantisce la massima diffusione della modalità lavorativa agile e l'assoluta imparzialità e, pertanto, a tal fine prevede il meccanismo della turnazione del personale su base trimestrale, organizzata dalla Commissione di cui all'art. 6.

Previa sottoscrizione di accordo individuale e d'intesa con il Direttore ed il Direttore amministrativo e, per quest'ultimo con il Direttore ed il Presidente, si avvia il progetto di lavoro agile individuale.

L'accordo individuale, oltre a comprendere gli elementi riportati nel progetto individuale sopra descritto, contiene:

1. la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta in modalità agile, anche con riguardo alla procedura di monitoraggio e verifica dell'attività svolta e dei risultati finali conseguiti;
2. la durata del progetto;
3. il preavviso dovuto in caso di recesso unilaterale;
4. i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'Amministrazione fornisce al dipendente ammesso al lavoro agile una formazione di base sulle relative modalità operative, 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, alla riservatezza dei dati e delle informazioni trattati.

Articolo 5 **Priorità**

Nell'ipotesi in cui le richieste superino i limiti percentuali normativamente previsti e riportati nel bando/avviso, sarà stilata una graduatoria tenendo conto del seguente ordine decrescente di priorità:

- 1) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 2) lavoratori/lavoratrici portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio e/o lavoratori affetti dalle patologie di cui al D.M.S. n. 329 del 1999;
- 3) lavoratori/lavoratrici con figli minori di quattordici anni, ovvero con familiari o conviventi con necessità di assistenza debitamente certificate;
- 4) tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, misurato sulla base della distanza chilometrica tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro.



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

Ulteriori criteri potranno essere dettagliati in fase di predisposizione del bando/avviso.

Articolo 6

Commissione per il lavoro agile

Con Decreto del Direttore viene costituita una Commissione per il lavoro agile, composta da tre membri individuati dal Direttore medesimo e composta da un membro del Consiglio Accademico, e due membri scelti tra il personale amministrativo con oltre 10 anni di anzianità di servizio.

La Commissione accerta che i progetti individuali e le attività in essi indicate non siano oggettivamente incompatibili con la modalità lavorativa agile e ne verifica la coerenza con le indicazioni fornite dal presente regolamento e con il piano della performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nel caso in cui le richieste di accesso al lavoro agile superino il limite percentuale previsto all'art. 4 la Commissione, come sopra individuata, predispone una graduatoria sulla base dei criteri di priorità indicati al precedente art. 5.

Alle riunioni della Commissione assiste, in qualità di uditore, un rappresentante della RSU del Conservatorio.

Articolo 7

Tempi, modalità di esecuzione e strumenti del lavoro agile

L'esecuzione della prestazione in modalità agile dovrà essere pianificata in accordo con il Direttore e con il Direttore amministrativo e, per quest'ultimo, con il Direttore ed il Presidente, previa presentazione da parte del Direttore amministrativo dell'elenco dei processi lavorativi e/o attività erogabili da remoto approvato dal Direttore e dal Presidente.

Il dipendente potrà chiedere l'autorizzazione al lavoro agile fino ad un massimo di 2 giorni lavorativi a settimana per un massimo di nr.15 ore settimanali, non cumulabili, non predeterminati ma concordati periodicamente con il Direttore ed il Direttore amministrativo.

È possibile ampliare il numero dei giorni lavorativi di cui al comma precedente per motivi connessi a specifiche e documentate esigenze del singolo dipendente o delle singole strutture, con disposizione del Direttore.

Il mancato utilizzo di giornate di lavoro agile non comporta la differibilità delle stesse in data successiva e non sarà consentita attività in lavoro agile in coincidenza delle giornate di chiusura degli uffici e del Conservatorio come programmate e comunicate dall'Amministrazione.

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 almeno tre ore, in fasce orarie anche discontinue individuate nel progetto di lavoro agile di cui all'articolo 4.

A tal fine il dipendente deve comunicare un recapito telefonico in modo da garantire la reperibilità nel rispetto delle fasce orarie di cui al punto precedente.

Fatte salve le fasce di reperibilità, al dipendente che rende la propria prestazione lavorativa in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.

Il dipendente autorizzato al lavoro agile svolge la prestazione lavorativa con strumenti e dispositivi propri, purché idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, oppure forniti dall'Amministrazione.

Articolo 8



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

Interruzione del progetto

L'Amministrazione e il dipendente, durante il periodo di svolgimento del progetto di lavoro agile possono, con adeguato preavviso, pari ad almeno sette giorni lavorativi e fornendo specifica motivazione, chiedere, anche unilateralmente, di interrompere il progetto prima della sua naturale scadenza.

L'Amministrazione potrà esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato, qualora il dipendente risulti inadempiente alle previsioni in materia di lavoro agile o non sia più in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia.

In caso di esigenze di servizio, resta ferma la facoltà dell'Amministrazione di richiamare il dipendente in servizio con avviso fino al giorno prima.

Nell'ipotesi in cui il dipendente venga assegnato ad altro ufficio o in caso di modifica delle attività allo stesso assegnate sarà necessaria una rivalutazione da parte del Direttore e del Direttore amministrativo in merito al permanere delle condizioni che consentono la prosecuzione dell'accordo.

Articolo 9

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.

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, salvo quanto previsto al comma successivo.

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, altre attività che determinino compensi aggiuntivi, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.

Nelle giornate lavorative di lavoro agile con timbratura virtuale il dipendente ha diritto al buono pasto. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano svantaggi ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Articolo 10

Formazione

Oltre alla formazione iniziale prevista all'art. 4, i dipendenti in lavoro agile accedono in itinere 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 11

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.



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

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 12

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.

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

Articolo 13

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 14

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.

Il Direttore, coadiuvato dal Direttore amministrativo, verifica i risultati conseguiti dal lavoratore in modalità agile attraverso report di monitoraggio delle attività, anche ai fini di una eventuale revisione del progetto. L'Amministrazione adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile.

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).



Ministero dell'Università e della Ricerca
Alta Formazione Artistica e Musicale
CONSERVATORIO DI MUSICA "G. MARTUCCI" SALERNO

Articolo 15

Informativa ai sindacati e alla RSU

L'Amministrazione trasmetterà alle Organizzazioni sindacali e alla RSU del Conservatorio un report annuale sull'applicazione del lavoro agile.

Il Direttore, coadiuvato dal Direttore Amministrativo, verificherà l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Articolo 16

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di cui alla normativa in materia ed alla contrattazione collettiva.

Il regolamento, emanato con Decreto del Presidente, entra in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione sul sito web istituzionale.