

Schema-tipo Disciplinare Lavoro Agile

Art. 1

Finalità

L'introduzione del lavoro agile nell'Amministrazione risponde alle seguenti finalità:

- a. sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività e al benessere organizzativo;
- b. razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- c. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, agevolando un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti;
- d. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Art. 2

Definizioni

Il lavoro agile costituisce una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, 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.

Il lavoratore che rende la propria prestazione in modalità agile ha 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'Amministrazione e non subisce penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Schema-tipo Disciplinare Lavoro Agile

ART. 3

Accesso al lavoro agile

Previa mappatura dei processi e delle attività, l'amministrazione agevola l'adesione al lavoro agile individuando le attività che non possono essere svolte secondo le modalità del lavoro agile. Ai fini dell'accesso va data priorità alle seguenti categorie:

- lavoratori in condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3 L. 104/92;
- lavoratori che hanno nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3 L. 104/92;
- lavoratori immunodepressi o familiari conviventi di persone immunodepresse (la condizione deve essere accertata attraverso certificazione medica del medico curante del SSN o dal medico di altra struttura pubblica competente);
- 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 (art.18, comma 3bis, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e ss.mm.ii.) e comunque entro il compimento dei 3 anni e 3 mesi di età del/la bambino/a
- lavoratori con invalidità civile almeno al 51% (certificato da struttura pubblica competente);
- lavoratori affetti da gravi patologie certificate dal medico curante del SSN o dal medico di altra struttura pubblica competente, ovvero che hanno un congiunto stretto (marito/moglie o figlio/a) nella suddetta condizione, accertata attraverso certificazione medica del medico curante del SSN o dal medico di altra struttura pubblica competente;
- lavoratore in condizione di ipersuscettibilità individuale, ovvero lavoratore che ha un congiunto stretto (marito/moglie, figlio/a o ascendente) convivente in situazione di ipersuscettibilità (la condizione deve essere accertata attraverso certificazione medica del medico curante del SSN o dal medico di altra struttura pubblica competente, ovvero per l'ipersuscettibilità individuale anche dal Centro di Medicina Occupazionale);
- lavoratrici in stato di gravidanza certificato;
- lavoratori pendolari di lunga percorrenza;
- lavoratori con esigenze di accudimento di figli/e minori di anni 16.

Schema-tipo Disciplinare Lavoro Agile

Art. 4

Percentuale di dipendenti che possono avvalersi della prestazione in modalità agile

Può avvalersi del lavoro agile almeno il 60 per cento dei lavoratori impiegati per le attività che possono essere svolte in modalità agile, secondo quanto previsto dal POLA che individua le modalità attuative del lavoro agile, nonché le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, 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, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Art. 5

Procedura di accesso al lavoro agile

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria. La domanda, redatta secondo il modello predisposto e reso disponibile dall'Amministrazione, deve essere presentata dal dipendente interessato al proprio Responsabile di Struttura e dovrà contenere:

1. le attività da svolgere in modalità agile e la relativa durata.
2. la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro che dovrà essere fornita dall'Amministrazione
3. gli indicatori per il monitoraggio e per la valutazione finale del processo/settore/fase delle attività espletata in modalità agile;
4. le modalità di pianificazione e monitoraggio dei risultati attesi.

ART. 6

Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, del Dlgs 81/2017 il lavoro agile è una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti,

Schema-tipo Disciplinare Lavoro Agile

anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e 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". La prestazione lavorativa viene eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e può avvenire anche in parte all'interno di locali dell'amministrazione e in parte all'esterno senza una postazione fissa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'amministrazione e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione.

ART. 7

Dotazione strumentale

Al fine di agevolare lo svolgimento della modalità di lavoro agile, le amministrazioni si adoperano per garantire ai lavoratori la disponibilità dei dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari e promuovono l'accesso multicanale dell'utenza.

ART. 8

Accordo Individuale

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì 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'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Schema-tipo Disciplinare Lavoro Agile

ART. 9

Trattamento giuridico ed economico

L'Amministrazione garantisce che i/le dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. Lo svolgimento di parte dell'attività in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico, anche accessorio ivi comprese le misure di welfare per come stabilito dalla contrattazione integrativa.

ART. 10

Obblighi di riservatezza

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il/la lavoratore/trice è tenuto/a al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

Il/La dipendente è, altresì, tenuto/a ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.

Il/La dipendente dovrà segnalare immediatamente all'Amministrazione qualsiasi uso non autorizzato delle proprie credenziali di autenticazione, accesso non autorizzato, violazione della sicurezza, ovvero ogni altro incidente che coinvolga i dispositivi elettronici utilizzati dal/la lavoratore/trice agile, vi inclusi eventuali furti, danneggiamenti, malfunzionamenti o smarrimenti.

Schema-tipo Disciplinare Lavoro Agile

ART. 11

Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali dell'Amministrazione.

ART. 12

Valutazione della performance

Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

ART. 13

Formazione

L'Amministrazione è tenuta a garantire la formazione del personale che svolge la propria attività in modalità agile, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano detti lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

ART. 14

Disposizioni finali

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento, trovano applicazione le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.