



Proposta USB di Accordo sul Lavoro Agile

Premessa

Il lavoro agile deve rispondere alla finalità di conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro. Ma per evitare che tale espressione resti confinata nell'ambito degli annunci occorre intervenire affinché la ridefinizione delle coordinate tempo e spazio di lavoro non produca l'abbattimento di ogni distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro. D'altronde i rischi del lavoro agile, sperimentati in questi mesi di emergenza, sono già stati segnalati in uno specifico documento INAIL sul lavoro agile in situazioni emergenziali nel quale si precisa che: *"È emersa, in molti casi, la difficoltà, se non l'impossibilità, di garantire un'adeguata separazione degli spazi di attività di ogni membro della famiglia e una coerenza dei ritmi lavorativi, nonché la gestione degli strumenti lavorativi in modo consapevole, adattandoli a contesti non sempre predisposti per un corretto uso, posizionamento e interazioni con le fonti di pericolo connaturate nell'ambiente domestico.*

L'obbligatorietà del contesto abitativo come unico luogo occupazionale, l'interazione con le attività domestiche, la necessità di organizzare lo spazio casalingo, la compresenza degli altri membri della famiglia, con una pluralità anch'essi di proprie esigenze, spinge il lavoratore ad una pericolosa promiscuità tra vita lavorativa e quella personale, determinata e viziata dalle abitudini consolidate nella vita quotidiana, che inducono a un'eccessiva confidenzialità con l'ambiente circostante, confidenzialità che spesso si traduce, come attestano le statistiche, in un elevato numero di infortuni domestici.

... omissis ... Va sottolineato che nello specifico contesto dell'emergenza, la repentinità dell'adozione delle forme agili da parte dei lavoratori, ha spesso costretto gli stessi all'uso di strumenti non sempre adatti allo svolgimento dell'attività.

... omissis ... Il lavoro agile che si è declinato in questo scenario emergenziale, rappresenta un'occasione di riflessione e futura sperimentazione, al fine di perfezionare ulteriormente il lavoro a distanza, con una particolare attenzione a uno sviluppo delle tecnologie integrate a quelle operative, per accompagnare la tutela del lavoratore."

Al contempo occorre intervenire affinché il Lavoro Agile non diventi l'occasione per un pericoloso ritorno al passato sul piano dei diritti e del salario: lo sviluppo della tecnologia deve essere messo al servizio del miglioramento delle condizioni di lavoro.

Fermo restando che gli effetti dell'emergenza sanitaria hanno chiaramente portato alla luce la necessità di un massiccio investimento di risorse in tutta la PA e quindi anche per il nostro settore, il presente Accordo ha l'intento di realizzare uno strumento utile nelle mani dei lavoratori per la difesa dei propri diritti a partire dalla garanzia dell'uniformità del trattamento salariale e normativo tra chi svolge la prestazione in presenza e chi con modalità agile.

Si conviene quanto segue:

le Premesse sono parte integrante del presente Accordo



1. PRINCIPI

- 1.1 **Definizione.** Il Lavoro Agile è una modalità di lavoro caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e si basa su un'organizzazione del lavoro stabilita dal presente Accordo e dall'accordo individuale a cui il lavoratore aderisce esclusivamente in forma volontaria.

Il Lavoro Agile si basa sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti e sull'utilizzo di strumentazioni, programmi e collegamenti alle reti informatiche fornite dal datore di lavoro che consentano di lavorare da remoto.

Ai lavoratori in Lavoro Agile viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto a chi esegue le prestazioni con modalità ordinarie. È quindi prevista la tutela in caso di infortuni e malattie professionali al pari degli altri lavoratori e la piena applicazione degli istituti previsti dal CCNL Funzioni Centrali in tema di permessi, malattie, ferie etc

- 1.2 **Scopo.** Il Lavoro Agile ha lo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2. RAPPORTO DI LAVORO

- 2.1 **Requisiti di adesione.** Il Lavoro Agile può essere effettuato esclusivamente su base volontaria.

- 2.2 **Criteri di scelta.** Fermo restando la tutela dei lavoratori c.d. fragili, nel caso le richieste fossero superiori alle necessità dell'Amministrazione, verrà redatta una graduatoria in base a parametri oggettivi concordati con le RSU e OO.SS. territorialmente competenti, che potrà tener conto di particolari categorie di lavoratori, da cui partire per poi realizzare una rotazione tra il personale richiedente al fine di soddisfare tutte le richieste avanzate. *"In ogni caso nell'ipotesi di quarantena scolastica o sopravvenute variazioni delle attività scolastiche in presenza, è prevista, su istanza del lavoratore, l'esclusione o la diminuzione dei rientri da parte di genitori il cui minore frequenti l'istituto coinvolto dai provvedimenti"* Considerato che il lavoro agile non può essere imposto d'ufficio, nel caso le richieste fossero inferiori alle disponibilità proposte dall'Amministrazione, ci si limiterà a coprire le richieste effettuate, fermo restando i limiti imposti dalla legge.

- 2.3 **Accordo individuale.** Il Lavoro Agile si basa su un accordo volontario tra Amministrazione e singola lavoratrice o lavoratore, di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e nel rispetto del presente Accordo. Non può essere imposto, non può penalizzare la professionalità del lavoratore, ha di norma durata annuale, può essere prorogato automaticamente e può avere anche durate inferiori. L'accordo deve prevedere la tipologia di orario scelto dal lavoratore, secondo quanto stabilito dal punto 2.7, il luogo di lavoro iniziale, l'attività lavorativa svolta, le dotazioni tecnologiche (hardware e software) fornite dall'Amministrazione, i dispositivi di sicurezza e il giorno o i giorni di rientro che possono essere stabiliti su base settimanale (ad esempio tutti i lunedì), bisettimanale (ad esempio il lunedì e martedì a settimane alterne) o mensile (ad esempio i primi 4 giorni lavorativi di ogni mese). I rientri potranno essere modificati, in accordo, con quindici giorni di anticipo prevedendo anche eventuali sostituzioni in caso di presenze non derogabili. Nei giorni di rientro si potrà usufruire di permessi personali oppure richiedere ferie.

- 2.4 **Revoca.** Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, di norma con un tempo non inferiore ai 30 giorni.
- 2.5 **Luogo di svolgimento del lavoro.** Il Lavoro Agile viene svolto senza precisi vincoli di luogo di lavoro e può essere svolto sia in ambienti al chiuso che all'aperto.
- 2.6 **Tipologie di lavoro agile.** Il lavoro agile potrà essere attivato, sempre su base volontaria e previo accordo con l'Amministrazione, secondo le seguenti modalità:
- a) **Lavoro agile sistematico:** attività prevalente per il periodo oggetto dell'accordo, di norma un anno.
 - b) **Lavoro agile occasionale:** attività non prevalente e sporadica, ovvero prevalente per un periodo limitato (es. 3 giorni a settimana per 1 mese);
- 2.7 **Orario di Lavoro.** Il Lavoro Agile si svolge senza precisi vincoli di orario di lavoro salvo diverso accordo volontario tra le parti. Le tipologie di orario scelte possono essere di tre tipologie (gli esempi sottostanti devono essere riproporzionati in caso di part time):
- 2.7.1 Orario di lavoro **LIBERO:** le 36 ore settimanali possono essere svolte in qualsiasi giorno e in qualsiasi orario, di norma svolgendo 7 ore e 12 minuti giornalieri con collegamento ai sistemi informatici dal lunedì al venerdì tra le 7:30 e le 20:00.
- 2.7.2 Orario di lavoro **CON REPERIBILITÀ LIBERA:** le 36 ore settimanali possono essere svolte dal lunedì al venerdì tra le 7:30 e le 20:00. Il lavoratore comunica all'inizio della giornata lavorativa, tramite email, il suo orario di lavoro giornaliero (ad esempio dalle 8:00 alle 10:00, dalle 12:30 alle 13:30 e dalle 15:30 alle 19:42).
- 2.7.3 Orario di lavoro **CON REPERIBILITÀ CONCORDATA:** le 36 ore settimanali possono essere svolte dal lunedì al venerdì tra le 7:30 e le 20:00. Nell'accordo sottoscritto con il datore di lavoro sono specificati i giorni e gli orari di reperibilità che di norma non possono superare le 18 ore settimanali (ad esempio dal lun. al ven. dalle 9:00 alle 12:30). In casi eccezionali e motivati si può arrivare sino ad un massimo settimanale di 25 ore settimanali concordate. Le restanti ore possono essere svolte come orario di lavoro LIBERO o con REPERIBILITÀ LIBERA.
- 2.8 **Straordinario.** Non potrà essere svolto straordinario in lavoro agile se si è scelto un orario di lavoro LIBERO di cui al punto 2.7.1 mentre sarà possibile svolgerlo in caso di orario con reperibilità sia libera che concordata di cui ai punti 2.7.2 e 2.7.3.
- 2.9 **Reperibilità.** Nei casi di profilo orario LIBERO, di cui al punto 2.7.1, il lavoratore non ha vincoli di reperibilità immediata ma solo concordata attraverso specifica richiesta inviata per email con almeno 24 ore di preavviso. La partecipazione a riunioni di lavoro di durata non superiore alle due ore in videoconferenza può avvenire con orario concordato tramite email con almeno 48 ore di preavviso. Negli altri due casi di orario con reperibilità, sia libera che concordata di cui ai punti 2.7.2 e 2.7.3, il lavoratore può essere contattato nelle fasce orarie prescelte.
- 2.10 **Rientri.** I rientri in presenza, su richiesta del lavoratore e in accordo con l'Amministrazione, potranno avvenire anche in una sede di lavoro diversa da quella di servizio del lavoratore. Deve comunque essere garantito il diritto del lavoratore che rientra dallo sw al mantenimento della sua postazione.

- 2.11 **Materiale.** Al lavoratore in Lavoro Agile dovrà essere fornito, al pari dei colleghi che lavorano in presenza, tutto il materiale utile a svolgere correttamente il proprio lavoro. Solo a titolo di esempio e non esaustivo si dovrà fornire: materiale di cancelleria, stampante e relativo materiale di consumo, carta formato A4, ecc.
- 2.12 **Rimborso.** Al lavoratore in Lavoro Agile deve essere rimborsato il consumo di energia elettrica e climatizzazione dei locali, dei costi di connessione, delle licenze (es. pacchetti Office e antivirus) e delle apparecchiature personali messe volontariamente a disposizione, sotto forma di incentivo giornaliero.
- 2.13 **Missioni.** Il diritto al rimborso di trasferta viene effettuato e calcolato dall'ultimo luogo di lavoro indicato dal lavoratore, se più conveniente per l'amministrazione, o dalla sede di lavoro del dipendente.

3. DIRITTI E SALARIO

Il Lavoro Agile garantisce la parità di trattamento economico e normativo rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Al lavoratore o alla lavoratrice che svolge la prestazione in modalità agile devono essere garantite le stesse ore di permesso di chi svolge lavorazioni in presenza, il diritto alle progressioni economiche, lo stesso salario indiretto (ad esempio buoni pasto) ed accessorio con i medesimi criteri di distribuzione di chi svolge lavorazioni in presenza. Nessun diritto o compenso può essere ridotto o sottratto al lavoratore a causa del Lavoro Agile.

- 3.1 **Diritto alla disconnessione e messaggistica istantanea ed email.** Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita lavoro, è assicurato ai lavoratori, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro. L'utilizzo da parte dell'amministrazione di servizi di messaggistica istantanea e di invio di email, deve, quindi, tutelare il diritto alla disconnessione dei lavoratori in Lavoro Agile.
- 3.2 **Riservatezza.** Per lo svolgimento della prestazione in modalità agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy e sicurezza informatica. In ogni caso il lavoratore non risponde di attacchi informatici, furto dei dati e violazioni delle banche dati qualora si sia attenuto alle disposizioni ricevute.
- 3.3 **Diritti Sindacali.** Le Parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai lavoratori che prestano la loro attività in presenza. In particolare, assicurando alle Organizzazioni Sindacali idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'Amministrazione che consentano:
- a) la consultazione dei testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale attraverso una bacheca elettronica;
 - b) lo svolgimento delle assemblee indette in orario di lavoro sia di persona che da remoto.
- 3.4 **Inclusione.** Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere, l'Amministrazione si impegna a promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedono periodici momenti di comunicazione ed interazione con coordinatori e lavoratori anche alla presenza di rappresentanti sindacali a cui i lavoratori coinvolti conferiscono mandato.

- 3.5 **Formazione.** Viene predisposto un piano formativo che accompagni questo mutamento epocale della condizione lavorativa, con particolare riferimento alla sicurezza informatica delle apparecchiature in uso ed alla gestione dei dati aziendali e alla privacy.

4. SICUREZZA

- 4.1 **Dotazioni.** I lavoratori in Lavoro Agile devono essere dotati di tutte le apparecchiature e software necessari per poter svolgere in piena libertà il lavoro assegnato. Il tablet e/o il computer portatili e/o lo smartphone dovranno essere dotati sia di scheda SIM con traffico Internet che di collegamento Wi-Fi, di tutto il software necessario per svolgere l'attività lavorativa e per la protezione da attacchi informatici. Il computer portatile deve avere anche il collegamento alla LAN. Tutti i prodotti devono essere a marchio CE ed essere assicurati a spese dell'amministrazione per eventuali furto, smarrimento o rottura e comunque nessun costo potrà essere addebitato al lavoratore se non si dimostri il dolo o la colpa grave nei suoi confronti. Sempre al fine di garantire la sicurezza degli ambienti di lavoro l'amministrazione dovrà sostenere i costi per garantire il diritto alla salute e alla sicurezza.
- 4.2 **Pause Videoterminale.** Al fine di consentire il corretto riposo psico-fisico le apparecchiature devono essere fornito di software che almeno ogni due ore ricordi al lavoratore di dover effettuare una pausa da videoterminale di almeno 15 minuti.
- 4.3 **Carichi di lavoro.** Nell'assegnazione dei carichi di lavoro si dovrà prendere a riferimento un'attività lavorativa di 32 ore settimanali perché 4 ore dovranno essere previste per le pause previste per i videoterminalisti. Le assegnazioni rappresenteranno un quantitativo lavorativo orientativo da svolgere, avverranno con carattere mensile, con evidenza a tutto il gruppo di lavoro e in caso di eccessivi carichi di lavoro il lavoratore dovrà segnalare tale incongruenza tramite email al datore di lavoro per una corretta assegnazione.
- 4.4 **Tutela assicurativa.** I lavoratori in Lavoro Agile sono coperti e tutelati sugli infortuni sul lavoro al pari dei colleghi che lavorano in presenza.
- 4.5 **Tutele assicurative per il lavoro agile.** Deve essere predisposta una copertura assicurativa per infortuni e/o danni in cui dovessero incorrere eventuali conviventi (es. familiari), o beni privati del dipendente o di conviventi.
- 4.6 **Luogo di lavoro.** È possibile modificare anche più volte al giorno il luogo di lavoro nel rispetto dei protocolli di sicurezza.
- 4.7 **Documentazione d'ufficio.** Il lavoratore in Lavoro Agile è autorizzato a prelevare dall'ufficio il materiale necessario per svolgere la sua attività lavorativa fuori sede salvo eventuali espliciti dinieghi indicati dal datore di lavoro. Il lavoratore dovrà comunicare prontamente all'Amministrazione eventuali smarrimenti o furti di documentazione d'ufficio.

5. PARTICOLARI ATTENZIONI

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare la disponibilità individuale di lavoro agile nei seguenti casi:

- a) **gravidanza:** 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente o seguente a quello del congedo di maternità obbligatorio senza obbligo di rientro in presenza;



- b) **maternità/paternità**: 4 settimane consecutive per le lavoratrici madri e i lavoratori padri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino senza obbligo di rientro in presenza;
- c) **rientro in servizio dopo una malattia di almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi**: 2 settimane consecutive coincidenti con il rientro senza obbligo di rientro in presenza;
- d) **rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a terapia salvavita**: 2 settimane consecutive coincidenti con il rientro senza obbligo di rientro in presenza;

6. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica trimestrale a livello nazionale sulla sperimentazione delle modalità di svolgimento della prestazione previste dal presente Accordo, sulle dotazioni disponibili e sugli ambiti organizzativi coinvolti. In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle Parti stipulanti il presente Accordo, le stesse si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale o territoriale entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

Roma, 7 settembre 2020

USB PI – Agenzie Fiscali