

Proposta USB PI sullo Smart Working

TITOLO V LAVORO AGILE

Art. Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ⁽¹⁾
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato volontaria stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'esterno dei locali dell'amministrazione senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ⁽¹⁾ e in parte all'interno di questi entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance, al salario accessorio, ai permessi orari, ai buoni pasto, alle iniziative formative e più in generale il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore² a quello previsto per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza complessivamente applicato.
5. L'istituto del lavoro agile differisce dalla diversa figura del telelavoro, rispetto alla quale è incompatibile.
6. Il datore di lavoro, fermo restando quanto previsto dagli artt. 22 e 23 della legge 81/2017, è responsabile della sicurezza dei lavoratori in lavoro agile garantendone la tutela in caso di infortuni e malattie professionali e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ⁽³⁾ di norma forniti dal datore di lavoro, che è tenuto a garantirne anche il buon funzionamento.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ Art. 18 L. 81/2017 comma 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e **agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, 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, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

⁽²⁾ Art. 18 L. 81/2017 comma 1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro 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'azienda**.

⁽³⁾ Art. 18 L. 81/2017 comma 2. **Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa**.

⁽⁴⁾ Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017 "... omissis ... sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento

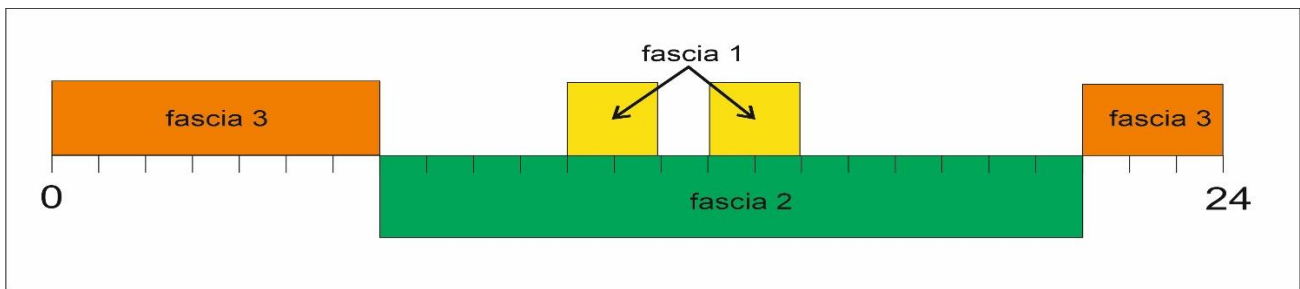
Art. Accesso al lavoro agile

1. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
2. Il Lavoro Agile può essere effettuato esclusivamente su base volontaria.
3. L'amministrazione, previo confronto con i soggetti di cui all'art ____, definisce i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, tra i quali andranno comunque previsti:
 - a) gravidanza
 - b) genitori di bambini di età inferiore a 3 anni;
 - c) rientro in servizio dopo una malattia di almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi
 - d) lavoratori sottoposti a terapia salvavita
 - e) dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
 - f) dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità.
4. Tutto il personale che ha effettuato richiesta volontaria di lavoro agile dovrà essere accontentato attraverso criteri di rotazione od altri stabiliti previo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art ____,

Art. Accordo individuale

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 19 e 21 della legge 81/2017 l'accordo individuale deve inoltre contenere:
 - a) durata dell'accordo (di norma annuale ma può essere anche a tempo indeterminato o di durata mensile)
 - b) modalità di recesso (di norma con 30 gg di anticipo comunicato da uno delle parti)
 - c) cause di decadenza e/o sospensione
 - d) tipologia di orario come regolamentato dal successivo art ____
 - e) dotazioni tecnologiche, collegamenti alla rete internet, software di sicurezza, strumentazione accessoria e materiali di consumo
 - f) diritto alla disconnessione
 - g) reperibilità
 - h) rientri
 - i) rimborsi

Art. Tipologia di orario e diritto alla disconnessione



A. INDIVIDUAZIONE DI TRE FASCE ORARIE:

- 1) fascia oraria 1 – **reperibilità** - nella quale il lavoratore, per finalità di coordinamento con altri componenti dell'organizzazione, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia nell'erogazione dei servizi, è nelle condizioni di essere tempestivamente operativo e, pertanto, di iniziare entro un brevissimo lasso di tempo i compiti e le attività richiesti.
- 2) fascia oraria 2 nella quale il lavoratore può svolgere la sua attività lavorativa ed è contattabile via mail o con altre modalità similari a cui è tenuto a rispondere, compatibilmente con la sua reperibilità o il suo orario di lavoro, e comunque entro le successive 24 ore;
- 3) periodi e fasce temporali nelle quali il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa (divieto di lavoro notturno).

B. TIPOLOGIE DI ORARIO

1. La durata giornaliera dell'orario di lavoro è la stessa prevista per i lavoratori che svolgono lavorazioni in presenza e regolamentata dall'art. ____ del presente CCNL
2. L'articolazione dell'orario è invece più flessibile per incontrare le esigenze del lavoratore e quelle dell'Amministrazione e può essere determinato secondo i seguenti criteri:
 - a. Orario di lavoro LIBERO (all'interno della fascia 2 senza alcuna indicazione di orario di inizio, di fine e di reperibilità)
 - b. Orario di lavoro CON REPERIBILITÀ LIBERA (all'interno della fascia 2 il lavoratore indica gli orari di reperibilità giornaliera di cui alla fascia 1 oppure l'orario di lavoro giornaliero con preavviso di almeno 24 ore)
 - c. Orario di lavoro CON REPERIBILITÀ CONCORDATA (all'interno della fascia 2 si stabiliscono gli orari di reperibilità della fascia 1).
3. Lo straordinario non è compatibile con l'orario di lavoro LIBERO, mentre, se preventivamente autorizzato, è compatibile con gli altri profili orari.

C. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il diritto alla disconnessione è il diritto a staccare e a non essere contattabile. Coincide con le fasce orarie diverse dalla reperibilità.

D. PERMESSI ORARI

I permessi orari sono utilizzabili nell'intera giornata lavorativa

E. 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 dal lavoro agile al mantenimento della sua postazione.

I rientri potranno essere settimanali, bisettimanali o mensili.

F. 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.

G. 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.

H. 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.

I. Formazione.

Piano formativo sulla sicurezza informatica delle apparecchiature in uso ed alla gestione dei dati aziendali e alla privacy.