

Ufficio d'ambito di Lecco

Azienda Speciale Provinciale

Allegato alla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 127/18 del 31 ottobre 2018

Regolamento per la disciplina del Lavoro agile (smart working) per il personale dipendente dell'Ufficio d'ambito di Lecco

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di attuazione del Lavoro agile (smart working) all'interno dell'Azienda Speciale "Ufficio d'ambito di Lecco" (di seguito: l'Azienda) secondo le disposizioni dettate dalla Legge n. 81/2017 (Capo II) e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1 giugno 2017.

Art. 2

Finalità

1. L'introduzione dell'istituto del Lavoro agile è proposta allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro, basato sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'istituto del Lavoro agile risponde alle seguenti finalità generali:
 - diffusione, da parte dell'Azienda, di una cultura positiva basata principalmente su un rapporto di collaborazione, autonomia e flessibilità;
 - maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, legata al raggiungimento di risultati per obiettivi ben definiti;
 - diversa organizzazione del lavoro in grado di agevolare una riduzione del tempo dedicato agli spostamenti, al miglioramento del rapporto tra territorio – ambiente – inquinamento – mobilità - trasporti;
 - possibilità di organizzare con maggiore autonomia il proprio lavoro, incrementando la responsabilità personale, con conseguenti riflessi positivi sulla qualità della vita.
2. Secondo quanto previsto dall'art. 14 della Legge n. 124/2015, il Lavoro agile, insieme al telelavoro, è una misura organizzativa che l'Azienda offre ai dipendenti, anche al fine di tutelare le cure parentali, garantendo che coloro che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Art. 3

Realizzazione del Lavoro agile

1. Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di Lavoro agile quando sussistono i seguenti requisiti:
 - a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la 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;
 - c) gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi fissati;

Ufficio d'ambito di Lecco

Azienda Speciale Provinciale

Allegato alla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 127/18 del 31 ottobre 2018

- d) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.
2. L'Azienda può individuare, tramite apposito atto di ricognizione interna, le attività non compatibili con il Lavoro agile in relazione alla natura e alle modalità di svolgimento delle relative prestazioni.

Art. 4

Modalità di attuazione del Lavoro agile

1. Il Lavoro agile rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza che prevede lo svolgimento della prestazione stessa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte presso il domicilio del dipendente o in altro luogo ritenuto idoneo, collocato all'esterno della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile (flessibilità spaziale della prestazione), entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (flessibilità dell'orario di lavoro).
2. Il Lavoro agile non prevede necessariamente una postazione fissa durante l'attività svolta all'esterno. L'Azienda, d'intesa con il lavoratore, può tuttavia provvedere all'individuazione dei locali esterni dove avrà luogo l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Art. 5

Progetto specifico e Accordo individuale di Lavoro agile

1. Il ricorso al Lavoro agile avviene sulla base di un progetto specifico, elaborato d'intesa con il direttore, che dovrà indicare:
- a) le attività da svolgere;
 - b) le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto;
 - c) la durata del progetto;
 - d) i tempi e le modalità di realizzazione;
 - e) le fasce di contattabilità;
 - f) le procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta.
2. Il progetto specifico è definito di regola entro 30 giorni dal ricevimento della domanda del dipendente, salvo i casi d'urgenza.
3. Il Progetto diventa operativo con la stipula di un Accordo tra le parti, ai sensi dell'art. 19 della L. n. 81/2017, da effettuarsi in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
4. L'Accordo può essere stipulato a termine, oppure a tempo indeterminato.
5. E' consentito ad entrambe le Parti il recesso dall'Accordo, che dovrà essere formalizzato con comunicazione scritta.

Nel caso di Accordo a tempo indeterminato, laddove una Parte intenda recedere dovrà riconoscere alla parte receduta un termine di preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 90 giorni qualora il lavoratore agile sia un soggetto disabile ai sensi dell'art. 1 della L. n. 68/1999.

In presenza di un giustificato motivo, il recesso potrà avvenire prima della scadenza del termine in caso di Accordo a tempo determinato, ovvero senza alcun obbligo di preavviso in caso di Accordo a tempo indeterminato.

Ufficio d'ambito di Lecco

Azienda Speciale Provinciale

Allegato alla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 127/18 del 31 ottobre 2018

Art. 6

Destinatari

1. La prestazione lavorativa nelle modalità di Lavoro agile può essere resa da tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Nel quadro degli obiettivi annuali definiti dall'Azienda, il Lavoro agile può essere attivato in qualunque momento, a richiesta su base volontaria del dipendente, previa valutazione da parte del direttore della compatibilità con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.
3. In ogni caso, per la fruizione del Lavoro agile, sono stabiliti i seguenti criteri di priorità:

Criteri di priorità		punti
a	maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro assegnata:	
	15 - 30 km	3
	>30 km	6
b1	non godimento effettivo nel periodo di svolgimento del Lavoro agile di altri istituti di flessibilità dell'orario (es. part-time)	6
b2	in caso di contratto a tempo parziale, disponibilità ad incrementare il proprio orario di servizio	1 ogni 3 ore aggiuntive
c	esigenze di assistenza e cura ai figli minori di 12 anni	6
d	esigenze di cura nei confronti di parenti o affini entro il terzo grado e conviventi, in situazione di gravità psico-fisica	6
e	disabilità psichica e/o fisica del dipendente, certificata dal riconoscimento di un'invaldità civile da parte della struttura pubblica competente, tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di	6

4. L'assegnazione a progetti di Lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, nonché dalle disposizioni regolamentari ed organizzative dell'Azienda.

Art. 7

Orario di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Nella elaborazione del progetto specifico ed all'atto della stipulazione dell'Accordo individuale di Lavoro agile di cui all'art. 5, è definito il periodo di tempo in cui il lavoratore, per la parte di prestazione lavorativa svolta esternamente, deve garantire le fasce di contattabilità, durante le quali è a disposizione per comunicazioni e contatti con l'Azienda. Possono essere concordate d'intesa tra il lavoratore e il direttore ulteriori fasce orarie di disponibilità telefonica o telematica.
2. Il dipendente che, per giustificati e documentati motivi, non risulti contattabile nelle fasce orarie concordate deve darne comunicazione preventiva al direttore.

Ufficio d'ambito di Lecco

Azienda Speciale Provinciale

Allegato alla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 127/18 del 31 ottobre 2018

3. Al di fuori delle fasce di contattabilità, al lavoratore è riconosciuto il c.d. diritto alla disconnessione, in forza del quale è libero da qualsiasi obbligo di reperibilità.
4. Il dipendente è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dichiarare l'orario giornaliero effettivamente svolto, con particolare riguardo all'ora di inizio e di cessazione del lavoro, entro la giornata lavorativa immediatamente successiva. L'orario dichiarato verrà inserito nella procedura di gestione presenze.
5. Il dipendente garantisce il rientro nella sede di servizio, per almeno due giorni alla settimana, da definire nel progetto specifico e nell'Accordo individuale di Lavoro agile. I rientri concordati possono variare nella distribuzione settimanale ma non nel numero minimo.
6. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative in modalità di Lavoro agile non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
7. Nel caso in cui il giorno di Lavoro agile previsto ricada in un giorno festivo, questo non può essere variato.

Art. 8

Trattamento economico e giuridico

1. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, integrativa e decentrata che si applica ai lavoratori del comparto.
2. L'Azienda assicura che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di Lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della progressione di carriera e della erogazione del salario accessorio.
3. La prestazione lavorativa in Lavoro agile viene eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
4. La modalità lavorativa in Lavoro agile comporta unicamente una diversa ed eccezionale modalità di organizzazione di tutta o parte l'attività lavorativa, per la quale non vi sono mutamenti di mansione.
5. Nelle giornate di attività svolta in Lavoro agile non si ha diritto all'erogazione del buono pasto.
6. Per la fruizione di ferie, festività, aspettative, malattia, ecc., si applica la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei dipendenti del comparto.
7. L'Azienda garantisce ai dipendenti che si avvalgono del lavoro agile le stesse opportunità formative e di addestramento, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

Art. 9

Postazioni e strumentazione di lavoro agile

1. L'Azienda si occupa della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e telematici e dei software e accessori necessari utilizzati dai dipendenti in Lavoro agile, garantendone la sicurezza e il buon funzionamento. Le attrezzature vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per tutta la durata del progetto.

Ufficio d'ambito di Lecco

Azienda Speciale Provinciale

Allegato alla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 127/18 del 31 ottobre 2018

2. In alternativa, il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici propri, la cui configurazione deve essere effettuata con il supporto dell'Azienda. Tale possibilità è comunque subordinata alla verifica della fattibilità tecnica, anche con riferimento ai profili di sicurezza informatica, valutata dall'Azienda.
3. Al pari del personale che presta la propria attività in sede, il dipendente è responsabile dell'utilizzo delle dotazione informatiche e telefoniche ricevute in assegnazione. La postazione di lavoro sarà utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro. Non può essere consentito ad altri l'utilizzo della postazione. Il dipendente è tenuto a rispettare le norme di sicurezza e a non manomettere o sostituire le attrezzature ed i dispositivi in dotazione.

Art. 10

Misure di prevenzione e protezione e sicurezza sul lavoro

1. L'Azienda deve garantire che la prestazione di Lavoro agile si svolga in conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. A tal fine, con cadenza annuale, consegna al lavoratore ed al Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) un'informativa scritta, redatta dal Responsabile per la prevenzione e la protezione (RSPP), nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il dipendente possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a collaborare con diligenza con l'Azienda al fine di garantire un adempimento sicuro della prestazione lavorativa. Resta fermo che l'Azienda non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa e che le conseguenze di azioni svolte dal lavoratore con dolo o negligenza in materia di sicurezza rientrano nelle responsabilità del lavoratore.
3. In merito all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali si rimanda a quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 81/2017. L'Azienda comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori che si avvalgono delle modalità di Lavoro agile.

Art. 11

Potere di controllo e disciplinare

1. Il potere di controllo sulla presenza in servizio è regolato nell'ambito dell'Accordo individuale attraverso le fasce di contattabilità ed esercitato con riguardo al risultato della prestazione in termini sia qualitativi che quantitativi in relazione alle priorità definite dal direttore, nel rispetto dei dettami di cui all'art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).
2. Rimangono valide le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contenute nel Codice di comportamento dell'Azienda, nel presente Regolamento nonché nella normativa vigente.

Art. 12

Lavoro agile e performance

1. In attuazione dell'art. 14 della Legge n. 124/2015, l'adozione di modalità di Lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

Ufficio d'ambito di Lecco

Azienda Speciale Provinciale

Allegato alla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 127/18 del 31 ottobre 2018

2. L'Azienda adegua progressivamente i sistemi di monitoraggio e controllo interno individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in Lavoro agile.

Art. 13

Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente contemplato dal presente Regolamento, valgono le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva e decentrata in vigore, applicabili ai dipendenti del comparto Regioni e Autonomie Locali.

Art. 14

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione all'Albo Pretorio *on line* dell'Azienda.