



Autorità di Bacino
Distrettuale del Fiume Po



Parma, lì

**ACCORDO INDIVIDUALE
PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN
MODALITÀ DI LAVORO AGILE**

Con il presente contratto, redatto in duplice originale,

TRA

l'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po, Codice Fiscale 92038990344, con sede in Strada Garibaldi, 75 - Parma, nella persona del Segretario Generale, dott. Meuccio Berselli, nominato con DPCM 14 luglio 2017, di seguito anche "Datore di lavoro",

E

..., nato/a a ... il ... e residente ... cod. fisc.: ... [Lavoratore]

PREMESSO CHE

Il Lavoratore ha manifestato la propria volontà di svolgere in lavoro agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità ordinaria del lavoro in presenza;

il Datore di lavoro ha ritenuto che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore;

il Datore di lavoro ha inoltre verificato la sussistenza delle "condizionalità" previste dalla vigente normativa per l'accesso al lavoro agile e, in particolare, ha valutato che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudica o riduce la fruizione dei servizi resi dall'Autorità a favore dell'utenza nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il Lavoratore è assegnato;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1

(Oggetto)

1. Il lavoratore è ammesso a svolgere parte dell'attività lavorativa in modalità "agile". La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Autorità e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

2. **La prestazione in modalità agile viene svolta come segue:**
 - **decorrenza:**
 - **termine (eventuale) oppure a tempo indeterminato:**
 - **N. giorni nella settimana da svolgere in modalità agile (massimo n.2):**
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il Lavoratore conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
4. L'Autorità garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità previste per il lavoro in presenza con riferimento a progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivazione della performance, iniziative formative.

Articolo 2

(Luoghi di svolgimento della prestazione)

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta **senza vincolo di luogo di esecuzione purchè entro il territorio nazionale.**
2. Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il Lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle **condizioni che garantiscono** il rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 3 in materia di **sicurezza sul lavoro**, la piena **operatività della dotazione informatica**, la più assoluta **riservatezza** sui dati e sulle informazioni trattati.
3. In caso di problematiche di natura tecnica o informatica, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al dirigente e, qualora non possano essere risolte in breve tempo, a rientrare in presenza.

Articolo 3

(Sicurezza sul lavoro)

1. Il Lavoratore dà atto di aver **ricevuto la specifica informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile**, allegata al presente contratto. Il Lavoratore dichiara di avere consapevolezza dei contenuti della suddetta informativa.
2. Il Lavoratore si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede dell'Autorità.
3. Il Lavoratore si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa nonché nella individuazione dei luoghi presso i quali renderla.
4. 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 dei locali aziendali ai sensi dell'art.23 del D.Lgs 81/2017, in caso di infortunio occorso durante la prestazione di lavoro agile, il lavoratore dovrà darne informazione tempestiva e dettagliata all'Amministrazione.

Articolo 4

(Recesso e revoca)

1. Entrambe le parti possono recedere dall'accordo con un preavviso di 30 giorni e senza preavviso fornendo un giustificato motivo.
2. Fatte salve ulteriori ipotesi, costituiscono giustificato motivo, ai sensi del comma 1, l'assegnazione a diversa unità organizzativa, la variazione delle mansioni, la progressione di carriera, sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive, particolari e documentate

esigenze personali del lavoratore, l'accertamento di un rilevante calo della produttività, problemi di sicurezza informatica.

3. L'accordo individuale può essere revocato dal dirigente nel caso:

- il dipendente non rispetti i tempi e le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa e/o in caso di ripetuto mancato rispetto della fascia di contattabilità,
- di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati e/o valutazione negativa della prestazione annuale.

Articolo 5

(Potere direttivo, di controllo e disciplinare)

1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.
2. Il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la **valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti** secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'Autorità.
3. Durante l'attività svolta in modalità agile **il lavoratore è impegnato al conseguimento degli obiettivi assegnati a inizio anno, mediante scheda individuale, nonché degli ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno, ad integrazione di quelli iniziali, secondo le procedure e le modalità del sistema di misurazione e valutazione dell'Autorità**. Egli è altresì impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, secondo modalità e criteri definiti dal dirigente, in coerenza con il medesimo sistema.
4. A tale scopo **il dirigente può richiedere una reportistica integrativa** alle ordinarie modalità di rendicontazione dell'attività in presenza.
5. Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente contratto, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di servizio, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

Articolo 6

(Modalità di svolgimento)

1. Le parti concordano la seguente **programmazione settimanale** delle giornate di lavoro in **modalità agile** indicate all'articolo 1: _____
2. **Tale programmazione può essere modificata a richiesta del lavoratore e parere favorevole del dirigente** da comunicare in forma scritta all'ufficio personale.
3. Per motivate esigenze lavorative o produttive transitorie, il dirigente può procedere a modifiche della programmazione, da comunicarsi con **preavviso di almeno un giorno**.
4. Per esigenze personali transitorie, da comunicarsi con preavviso di almeno un giorno, il Lavoratore può richiedere al dirigente una variazione del calendario programmato.
5. L'Autorità si riserva di richiamare in sede il Lavoratore al sopraggiungere di esigenze organizzative e/o produttive urgenti ed imprevedute e/o in caso di problematiche di natura tecnica o informatica.

Articolo 7

(Fasce orarie e diritto alla disconnessione)

1. Le attività lavorative rese in modalità agile comportano il **riconoscimento dell'orario giornaliero di 7,12**, fatta salva una **minor durata nei casi di rapporto a tempo parziale** orizzontale, la

prestazione lavorativa in lavoro agile si effettuerà, di massima, **in correlazione temporale con l'orario normale di lavoro di servizio, tra le ore 07.30 alle ore 19.30**, ed entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, **privilegiando ove possibile il rispetto dell'orario di presenza obbligatoria (ore 9:30 – 12:30)**.

2. Non è consentita la possibilità di fruire di parte della prestazione lavorativa quotidiana in presenza e parte di prestazione in modalità agile.
3. Al fine di agevolare il contatto e il coordinamento con i colleghi e il dirigente, il Lavoratore assume l'impegno ad essere contattabile, sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari, nella fascia oraria compresa tra le **ore 9.30 e le ore 12.30 (Fascia di contattabilità)**.
4. Restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese in presenza, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.
5. Il Lavoratore **non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo** di 11 ore di **riposo** consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018, nella fascia oraria notturna tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo e nelle giornate di sabato, domenica e festivi.
6. Il Lavoratore ha **diritto alla disconnessione**. A tal fine, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 2 non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione ai sistemi informativi ed alle procedure di lavoro dell'Autorità.
7. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro caratteristica dello smart-working, **non sono previsti obblighi di orario** (prestazione minima, rientri obbligatori), **non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive, né il buono pasto**. Inoltre, nelle giornate lavorative di smart working non è prevista l'effettuazione di trasferte o altre uscite di servizio, e il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso.
8. Il **Lavoratore può richiedere**, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei **permessi orari previsti dai contratti collettivi** o da norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e smi, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art.33 della legge 104/1992.

Articolo 8

(Strumenti di lavoro)

1. Ai fini dello svolgimento del lavoro agile, **il Lavoratore è dotato dall'Autorità di personal computer portatile e relativa strumentazione accessoria, nonché delle dotazioni software necessarie per accedere ai dati e alle applicazioni in uso necessarie per il proprio lavoro**.
2. **Il Lavoratore, ai sensi dell'art. 87 c.2 del DL 18/2020, rende disponibile la connettività mobile, Adsl o banda larga di proprietà**.
3. **L'Amministrazione è esonerata da ogni spesa sostenuta per l'utilizzo delle apparecchiature, i consumi elettrici, di connessione alla rete internet ed alle comunicazioni telefoniche** connesse all'attività lavorativa.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, il lavoratore si impegna ad utilizzare gli strumenti di lavoro messi a disposizione dall'Autorità con diligenza e nel rispetto dei regolamenti e delle disposizioni interne di servizio.

5. L'Autorità garantisce la conformità della strumentazione fornita alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.
6. Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a disposizione **esclusivamente per motivi di lavoro**, a rispettare le relative norme sulla sicurezza, a **non manomettere** in alcun modo detti apparati e a **non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi**.
7. Il lavoratore deve utilizzare le apparecchiature in dotazione in modo corretto, il datore di lavoro non si potrà ritenere responsabile di eventuali infortuni in cui il lavoratore e/o terzi dovessero incorrere nel caso di uso improprio delle strumentazioni assegnate.

Articolo 9

(Riservatezza, privacy e security)

1. **Il Lavoratore è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni** di cui proceda al trattamento, persistendo il divieto di farne uso e/o comunicazione al di fuori delle proprie mansioni. A tal fine ed in considerazione dello svolgimento delle prestazioni al di fuori della sede dell'Autorità, assume l'impegno ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Autorità che vengono trattate dal lavoratore stesso e ad evitare che terzi possano accedere, produrre o copiare tali dati ed informazioni.
2. A tale scopo, il Lavoratore **dichiara di aver ricevuto il Vademecum AGID del 17.03.2020**, allegato al presente contratto e di avere consapevolezza dei relativi contenuti.

Articolo 10

(Rinvio)

1. Il presente contratto costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro.
2. Per tutto quanto non previsto trovano applicazione i contratti collettivi applicati dall'Autorità, i regolamenti e le disposizioni di servizio interni, le norme di legge in materia di lavoro agile.

Il sottoscritto dipendente autorizza l'Amministrazione al trattamento dei dati personali, ai sensi del D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196, GDPR 679/2016 e D. Lgs. 101/2018, finalizzato agli adempimenti necessari per l'espletamento della procedura per lo svolgimento della modalità di lavoro in smart working.

Il lavoratore

Il datore di lavoro