

Lavoro Agile in AOPC (tra Regole e Novità) (POLA 2023-2025)



INTRODUZIONE

Al fine di evitare ambiguità interpretative, all'interno del presente documento, si utilizza il concetto di —lavoro agile|| associandolo ad una attività – effettuata, in remoto, con o senza l'utilizzo di strumentazione tecnologica, realizzata dal lavoratore agile, in forma indipendente ma vincolata a tempi di lavoro e di reperibilità. Questa definizione è differente da quanto associabile al concetto di —smart working|| laddove, per il lavoratore, non esistono vincoli di sorta per l'effettuazione dell'attività atta al raggiungimento degli obiettivi concordati con l'Azienda. Premessa Organizzativa ed Operativa Il continuo mutare delle condizioni di contorno impone una prassi organizzativa ed operativa adeguatamente elastica da rendere realmente efficace la —Organizzazione del Lavoro Agile|| all'interno dell'Azienda.

In tale direzione l'implementazione tecnologica ed organizzativa dell'insieme dei Sistemi Informativi e delle misure di sicurezza applicate agli stessi, rendono possibile l'utilizzo della totalità delle applicazioni aziendali in remoto. Piano Integrato di Attività e L'interessa della documentazione predisposta in tal senso, anche in assenza di un elenco di attività —smartabili||, deve essere interpretata ed applicata come la migliore

ad oggi delle possibili implementazioni aziendali del Lavoro Agile.

Normativa e Regolamentazione di riferimento

La legge di conversione del decreto Milleproroghe interviene sulla disciplina dello smart working in azienda: arriva, infatti, la proroga fino al 30 giugno 2023 del lavoro agile per fragili e per i genitori di under 12 che lavorano nel settore pubblico.

Per i dipendenti pubblici, invece, lo smart working è riservato soltanto in caso di riconosciuta fragilità.

Lo smart working è caratterizzato dall'alternanza tra prestazione lavorativa, resa all'interno dei locali aziendali, e prestazione lavorativa eseguita in altre località prescelte dal lavoratore, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ai lavoratori che sottoscrivono e realizzano un accordo di smart-working, è garantita parità di trattamento economico e normative.

La legge di conversione del decreto Milleproroghe (Legge n. 14/2023) prevede il riconoscimento del diritto allo smart working fino al 30 giugno 2023 sia ai lavoratori fragili (

D.M. 4 febbraio 2022) che ai genitori di almeno un figlio minore di 14 anni (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore).

Per i dipendenti pubblici, invece, lo smart working è riservato soltanto in caso di riconosciuta fragilità.

Ambito Oggettivo di Applicazione

stipulare in forma scritta un accordo individuale con il lavoratore e conservarlo per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione. Inoltre, l'unica modalità consentita per l'assolvimento degli obblighi informativi (art. 23, primo comma, della Legge n. 81/2017) è quella ordinaria che prevede che il datore di lavoro comunichi, in via telematica, al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile utilizzando il modello reso disponibile in allegato al D.M. n. 149 del 22 agosto 2022.

La comunicazione deve essere resa, in modalità individuale o massiva, entro i 5 giorni successivi dall'inizio della prestazione in modalità agile per le comunicazioni di inizio periodo della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo per le comunicazioni di proroga.

1) **stipulazione di un accordo individuale** che contenga i seguenti elementi minimi: durata (a termine o a tempo indeterminato), tempi di riposo e misure organizzative e tecniche volte a garantire il diritto alla disconnessione, dettaglio delle attrezzature di lavoro che il datore di lavoro metterà a disposizione del lavoratore o di quelle eventualmente utilizzate di proprietà del lavoratore stesso, regolamentazione delle previsioni per la connessione internet, modalità di recesso dal contratto da entrambe le parti, termine del preavviso, rispetto del codice disciplinare ai all'art. 7 della legge n. 300/1970 (incluse le regole specifiche adottate per questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa);

2) **conservazione dell'accordo per 5 anni dalla sottoscrizione;**

3) **comunicazione telematica**, anche in modalità massiva (REST o applicativo informatico con file Excel reso disponibile dal Ministero del lavoro) dei nominativi dei lavoratori, la data di inizio e a data di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, utilizzando il modello allegato al

decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022.

Si tratta di quei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità , e che vengono elencate nella seguente tabella:

<p>Pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva; - trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica); - attesa di trapianto d'organo; - terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T); - patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure; - immunodeficienze primitive (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.); - immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.); - dialisi e insufficienza renale cronica grave; - pregressa splenectomia; - sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/μl o sulla base di giudizio clinico;
<p>Pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> - cardiopatia ischemica; - fibrillazione atriale; - scompenso cardiaco; - ictus;

	<ul style="list-style-type: none">- diabete mellito;- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;- epatite cronica;- obesità.
--	---

Obiettivi del Lavoro Agile

Con il lavoro agile la Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio intende perseguire i seguenti obiettivi principali:

- a) aumento della produttività e qualità del lavoro
- b) acquisizione di capacità di utilizzo di strumenti lavorativi a distanza
- c) riduzione delle assenze dal servizio in area amministrativa e di Staff (attività Smartabile)
- d) risparmi economici in termini di emolumenti correlati alla prestazione di lavoro in presenza fisica e risorse logistiche obiettivo da ottenersi anche attraverso la riprogettazione degli spazi di lavoro
- e) miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata
- f) maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi di struttura e individuali
- g) maggiore applicazione di flessibilità nell'organizzare le attività lavorative anche attraverso il bilanciamento dell'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione
- h) maggiore soddisfazione dell'organizzazione del proprio lavoro
- i) maggior benessere organizzativo
- j) diffusione della modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati
- k) conseguente rafforzamento della cultura della misurazione e della valutazione della performance
- l) promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea
- m) promozione e diffusione delle tecnologie digitali e connessa razionalizzazione delle risorse strumentali
- n) contribuzione allo sviluppo sostenibile.

Nb: una reale e efficace integrazione può realizzarsi facendo in modo che gli obiettivi relativi al Piano Lavoro agile aziendale, siano coordinati con gli

obiettivi contenuti nel piano della performance. La misurazione ed la valutazione degli stessi avvenga tramite report del dirigente responsabile struttura amministrativa o di staff che autorizza il

dipendente allo svolgimento del lavoro agile

Resta confermata la previsione già introdotta in fase emergenziale, ovvero l'accesso al lavoro agile avviene anche mediante l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti.

Rispetto alla disciplina in vigore fino al 31 dicembre 2022, non viene più prevista la possibilità di svolgere, in alternativa, specifiche attività di formazione professionale anche da remoto in caso di impossibilità di svolgimento del lavoro in modalità agile.

Con una nota del 31 dicembre 2022, il Ministero del Lavoro ha comunicato che alla luce della proroga fino al 31 marzo 2023 del diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili, le relative comunicazioni fino al 31 gennaio 2023 dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Smart working semplificato". Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31 gennaio prossimo unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023.

Dal 1° febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato però "Lavoro agile".

Genitori under 12 - norma strutturale

L'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 105/2022, prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori che appartengono ad una delle seguenti categorie:

- disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell' art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992);
- con figli fino a 12 anni di età;
- con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'

articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992).

- assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente (coniuge, altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, convivente di fatto, familiare o affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi di disabilità grave o di titolarità di indennità di accompagnamento, un familiare entro il terzo grado).

1. stipulare un accordo individuale tra le parti con i requisiti definiti dalla l. 81/2017;
2. comunicare telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Per quanto riguarda le tempistiche, con una FAQ dello scorso 23 dicembre 2022 il Ministero del Lavoro ha comunicato che:

Oggetto e Durata

Il presente documento disciplina temporaneamente il lavoro agile presso l'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio - di Catanzaro in attuazione della normativa nazionale e sopra richiamata, in raccordo con quanto previsto dal novellato art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 giugno 2017 n. 3, e in osservanza della legge del 22 maggio 2017 n. 81.

2. Con l'introduzione del lavoro agile è consentito, al personale con vincolo di subordinazione in servizio presso la Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio, lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute, in ambienti diversi dalla sede di lavoro nel rispetto dell'orario di lavoro ordinariamente assegnato e del raggiungimento degli obiettivi di massima stabiliti con il competente Direttore e/o Dirigente Responsabile della Struttura di Appartenenza durante l'espletamento dell'attività nella modalità di lavoro agile temporaneamente autorizzata.

3. Il presente documento ha durata non prefissata con scadenza dipendente da subentrante normativa nazionale e/o accordi sindacali a ricaduta nazionale – CCNL - ovvero da decisioni aziendali, ponendo, in fase di valutazione strategica ed applicativa particolare attenzione alla tutela della salute dei lavoratori ed al loro benessere sociale e lavorativo.

- i datori di lavoro pubblici devono essere inviati la comunicazione entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo.

Sempre con riferimento alla comunicazione, si ricorda che è stato eliminato l'obbligo di allegare alla comunicazione telematica l'accordo individuale che deve essere comunque conservato dal datore di lavoro e l'eventuale assenza o ritardata comunicazione telematica comporterà una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Stipula dell'accordo individuale

Elemento fondamentale dopo la fine della fase emergenziale torna ad essere l'accordo individuale che viene previsto e disciplinato dall'art. 19 della l. 81/2017 nonché, per il suo contenuto, da quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2021 tra le parti sociali. L'art. 19 della l. n. 81/2017 in particolare prevede:

- ❖ obbligo della forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova
- ❖ che l'accordo individuale deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa quando questa viene svolta all'esterno dei locali aziendali e deve anche individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2021 stabilisce quello che deve essere, in particolare, il contenuto minimo dell'accordo individuale sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore.

L'art. 2 stabilisce che l'accordo individuale deve prevedere

- a) la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) le modalità di alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 l. 300/1970 sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

La priorità al lavoro agile per i lavoratori genitori diritto al lavoro agile per i genitori di under 14 è scaduto lo scorso al 31 dicembre.

È da tener presente però che il D.Lgs. n. 105/2022 entrato in vigore lo scorso 13 agosto ha previsto una priorità, ma non il diritto, per alcune categorie.

In particolare, l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 105/2022, che ha scritto ex novo il comma 3-bis, dell'art. 18, l. n. 81/2017, prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori:

1. disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);
2. con figli fino a 12 anni di età;
3. con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992).
4. assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé (ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Per espressa previsione di legge, queste categorie di lavoratori hanno una priorità e non di un diritto individuale allo smart working: conseguentemente, qualora il datore di lavoro, non intendesse attivare il lavoro agile, la priorità non scatta.

Riepilogo tra diritto e priorità

Categorie di lavoratori	Accordo individuale obbligatorio	Diritto o priorità al lavoro agile	Condizioni
disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992); - con figli fino a 12 anni di età; - con figli disabili; - assistente familiare (caregiver).	Si	Priorità	
Lavoratori fragili D.M. 4 febbraio 2022	No	Diritto	Se la mansione non è compatibile con lavoro agile, eventuale adibizione a diversa mansione (medesima categoria o area di inquadramento) o

			svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.
Altri lavoratori	Si	No	

Sulla base di quanto previsto della legge di bilancio 2023 (legge n. 197/2022), e delle regole stabilite ed individuate, dal Governo, atteso la finalità di rafforzamento della capacità di sviluppo progressivo e graduale del lavoro agile, nonché seguendo quale guida della presente prima programmazione la messa a punto delle ricognizioni informative necessarie alla definizione di Piani operativi, da attuare nel triennio, il lavoro agile nell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio, sarà applicato come illustrato nel documento, solo esclusivamente alle categorie fragile, così come stabilito nella legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022).

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA MODALITÀ DI LAVORO AGILE

AL Commissario Straordinario
Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio
S E D E

_____ l' _____ sottoscritto/a _____

nato/a il ____/____/____ a _____

residente a _____ prov _____ cap _____

via/p.zza _____ n. _____

domiciliato a _____ prov _____ cap _____

via/p.zza _____ n. _____

in servizio presso _____

Area _____ Categoria _____

a tempo indeterminato a tempo determinato dal _____

al _____

a tempo pieno a tempo parziale n. ore settimanali _____

cell. mobile uniss _____

cell. mobile _____

mail _____

Consapevole delle conseguenze civili e penali in cui incorre in caso di dichiarazione mendace, ex DPR 445/2000

CHIEDE

Di poter svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile presso _____

nelle giornate _____

DICHIARA

di mettere a disposizione per la prestazione lavorativa da remoto le seguenti strumentazioni:

PC personale nella piena ed esclusiva disponibilità (marca e modello)

marca _____ modello _____

PC in comodato d'uso qualora fornito dall'Amministrazione (marca, modello ed eventuale numero di inventario)

marca _____ modello _____

connessione internet propria

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA MODALITÀ DI LAVORO AGILE

AL Commissario Straordinario

Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio

S E D E

____ I ____ sottoscritto/a _____

nato/a
il ____ / ____ / ____ a _____

residente
a _____ prov _____ cap _____

via/p.zza _____ n.

domiciliato a (indicare se diverso dal luogo di residenza) _____
prov _____ cap _____
via/p.zza _____ n.

in _____ servizio _____ presso _____

Area(1) _____ Categoria _____

a tempo indeterminato _____ a tempo determinato _____ dal _____

al _____

a tempo pieno _____ a tempo parziale _____ n. ore settimanali _____

cell. mobile _____
mail _____

Consapevole delle conseguenze civili e penali in cui incorre in caso di dichiarazione mendace, ex DPR 445/2000

CHIEDE

Di poter svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile presso _____
nelle giornate _____

DICHIARA

di mettere a disposizione per la prestazione lavorativa da remoto le seguenti strumentazioni:

PC personale nella piena ed esclusiva disponibilità (marca e modello)

Marca _____ modello _____

PC in comodato d'uso qualora fornito dall'Amministrazione (marca, modello ed eventuale numero di inventario)-----marca
modello _____ connessione internet propria

DICHIARA

Al fine di fornire elementi conoscitivi utili a valutare le proprie esigenze di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata:

Disabilità psico-fisica del/la dipendente certificata da struttura pubblica competente tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro.

Nucleo familiare in cui sia presente un figlio di qualsiasi età, che abbia una disabilità che ne limiti l'autonomia ai sensi dell'art. 4 c. 1 della legge 104/92.

Esigenza di cura di figli minori (n.): _____

Figli minori di genitori single o affidatari esclusivi o genitore collocatario (nei casi di affido condiviso);

Assistenza a parenti o affini secondo quanto stabilito dall'art. 33, c. 3, della Legge 104/92 che siano in situazione di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della medesima Legge (ad esclusione del figlio con disabilità per il quale si sia già proceduto al precedente punto):

residenti/domiciliati presso lo stesso nucleo familiare e a condizione che il lavoratore sia l'unico a poter prestare assistenza

non residenti/domiciliati presso lo stesso nucleo familiare e a condizione che il lavoratore sia l'unico a poter prestare assistenza

Maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente (domicilio o, in assenza, residenza) alla sede di lavoro abituale, individuata in relazione alla distanza chilometrica, debitamente documentata e comunque soggetta alla valutazione da parte della Commissione:

- da 31 a 50 Km

- da 51 a 100 Km

- oltre 100 Km

DICHIARA, INOLTRE

Di attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione per lo svolgimento dello smart working. Di utilizzare le apparecchiature in conformità alle istruzioni e alle disposizioni ricevute.

Di impegnarsi a concordare preventivamente con il Responsabile delle Strutture l'attività e la durata della prestazione in modalità agile.

Di impegnarsi a svolgere l'attività in modalità agile nel rispetto dei criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza e in un luogo rispondente ai requisiti minimi stabiliti nell'informativa generale sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in modalità agile.

Di essere consapevole che i benefici accordati si intendono validi ed efficaci fino a contraria disposizione dell'Amministrazione.

Di autorizzare l'Amministrazione al trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 30 giugno 2003 n.196 e RE 2016/679 finalizzato agli adempimenti necessari per l'espletamento della procedura per la partecipazione alla modalità di lavoro in lavoro agile.

Di esonerare l'Amministrazione 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.

Luogo e data,

Firma del Dipendente

Visto si autorizza/non si autorizza

Il Dirigente dell'Area/Il Responsabile

Informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 679/2016 recante norme sul trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali raccolti con il presente atto sarà improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della Sua riservatezza (artt. 5 e ss., GDPR). I dati personali da Lei forniti saranno trattati dall'AOPC, quale Titolare del trattamento, per le finalità connesse e strumentali alla gestione del presente atto. Ulteriori informazioni in merito alle finalità, alle modalità di trattamento e all'esercizio dei diritti (artt. 15-22, GDPR) sono reperibili nell'informativa relativa al trattamento dei dati personali del personale d'Ateneo con contratto di lavoro dipendente e assimilato

Piano Individuale di Lavoro Agile (PILA)

Descrizione sintetica delle attività da svolgere in modalità di lavoro agile:

Tempistica (indicare il numero delle giornate, massimo 8 mensili, e i giorni da svolgere in modalità di lavoro agile)

Fasce di connessione e di contattabilità (in accordo con il Responsabile della Struttura di appartenenza);

Durata dello Smart Working (coincidente con l'anno solare)

Procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta

Indicatori di monitoraggio attività (per tempo t si intende il momento in cui si effettuerà il monitoraggio finale, per t-1 la data di inizio attività)

Luogo e data,

Firma del Dipendente

Visto si autorizza/non si autorizza

Il Dirigente dell'Area Il Responsabile

ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

TRA

L'azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro, rappresentata dal dott. Francesco Procopio, nella sua qualità di Commissario Straordinario, domiciliata per la carica presso la medesima Azienda.

E

Il/la sig. _____ nato a _____ il _____ e residente in _____, via _____ n. _____, C.F.: _____, matr. _____, di seguito per brevità "dipendente";

PREMESSO CHE:

- Il/la dipendente ha manifestato la volontà di svolgere in modalità agile una parte della propria prestazione lavorativa;
- Il/la dipendente e il Responsabile hanno concordemente definito i contenuti del Piano Individuale di Lavoro Agile (PILA);
- L'Amministrazione ha ritenuto di accogliere l'istanza del lavoratore

STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Art. 1 Oggetto e durata

Il/la dipendente è autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito riportate e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 18 e ss. della Legge 81/2017, e dal "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" 2023-2025. Il presente accordo decorre dalla data del _____ e termina in data 31 dicembre 2023.

Art. 2 Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il/la dipendente svolgerà in modalità agile la propria prestazione lavorativa secondo gli obiettivi indicati nel progetto individuale, concordato con il proprio Responsabile, per n° giornate al mese, nei seguenti giorni della settimana e nelle seguenti fasce orarie

. Il/la dipendente svolgerà la prestazione lavorativa presso la propria abitazione o presso altro luogo tale da garantire salute e sicurezza e potrà utilizzare strumenti tecnologici forniti dall'Amministrazione oppure di sua proprietà, garantendo la disponibilità di adeguata connettività e adeguata dotazione informatica, così come precisato nel piano individuale.

Il/la dipendente è tenuto a segnalare la propria presenza in servizio per via telematica, attraverso l'inserimento delle timbrature attestanti l'inizio e la fine della giornata lavorativa, sul sito di rilevazione informatizzata delle presenze.

Il/la dipendente svolgerà la propria attività con le caratteristiche di flessibilità proprie del lavoro agile e senza vincoli di orario, fatto salvo quanto previsto al punto successivo.

Il/la dipendente dovrà garantire, nell'ambito della piena flessibilità prevista dal lavoro agile e comunque nei limiti massimi dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale contrattualmente previsti, lo svolgimento delle prestazioni lavorative nella fascia oraria 7.30-18:30. e dovrà garantire la contattabilità tramite i canali di comunicazione in uso presso l'Azienda, casella di posta elettronica istituzionale, cellulare di servizio ove in dotazione, nelle seguenti fasce orarie: 9.00-11.00, 12.00-13.00, 16.00-18.00. Il/la dipendente dovrà garantire la reperibilità telefonica e telematica nelle fasce orarie stabilite e, qualora dovesse interrompere la giornata di lavoro agile durante le fasce di reperibilità per sopraggiunti e imprevisti motivi personali, dovrà darne immediata comunicazione al proprio responsabile.

Al/alla dipendente è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il diritto alla disconnessione. Durante le giornate previste in modalità agile è consentito utilizzare tutti i permessi previsti dal CCNL vigente, nonché effettuare un cambio turno previo accordo con il Responsabile. Nelle medesime giornate è esclusa la possibilità di accumulare eccedenza oraria, svolgere prestazioni di lavoro straordinario ed effettuare servizio esterno.

Art. 3 Attività e obiettivi

Si descrivono di seguito le attività che il dipendente svolgerà nelle giornate di lavoro in modalità agile, unitamente agli obiettivi e agli indicatori previsti:

Art. 4 Monitoraggio e verifiche

Il/la dipendente dovrà con periodicità mensile compilare e trasmettere un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento a ogni ulteriore elemento utile al fine di consentire il monitoraggio e la verifica dei risultati. Il responsabile della struttura, avvalendosi ove possibile del supporto dei titolari di posizione organizzativa, verificano i risultati dell'attività svolta e ne danno comunicazione al/alla dipendente. Al termine dell'efficacia dell'accordo individuale il/la responsabile della struttura dovrà trasmettere all'ufficio competente in materia di gestione delle risorse umane una relazione sulle attività svolte e sugli obiettivi raggiunti. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti. La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicherà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Art. 5 Potere disciplinare

Il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e da quanto indicato nel Codice etico di comportamento dall'Azienda. Il/la dipendente resta assoggettato al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro e mantiene i medesimi diritti e doveri connessi al rapporto di lavoro subordinato.

Art. 6 Recesso

Dall'Azienda, con un preavviso di dieci giorni, può sempre recedere anticipatamente dall'accordo in caso di reiterata flessibilità negativa nelle giornate di lavoro, ovvero qualora si verificano gravi incompatibilità produttive e organizzative, nonché nel caso in cui il lavoratore assuma dei comportamenti contrari alle disposizioni dell'accordo individuale o non conformi agli obblighi generali di correttezza e buona fede. È sempre ammesso il recesso unilaterale del/della dipendente.

Per quanto non previsto dal presente accordo il rapporto di lavoro resterà regolato dalla legge e dal contratto collettivo.

Art. 7 Salute e sicurezza nel lavoro agile

Dall'Azienda garantisce, ai sensi del d.lgs. 81/08, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile.

Il/la dipendente, nell'esecuzione prestazione lavorativa in modalità agile, si impegna a:

- a) cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti interni ed esterni diversi da quelli di lavoro abituali;
- b) non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi;
- c) individuare luoghi di lavoro dotati di adeguata aereazione e illuminazione;
- d) evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi;
- e) conformarsi alle informative e direttive adottate dall'Azienda

Art. 8 Lavoro agile e sicurezza informatica, riservatezza e privacy

Il/la dipendente, nell'esecuzione prestazione lavorativa in modalità agile, si impegna a:

- a) utilizzare le risorse messe a disposizione dall'Azienda solo ed esclusivamente per lo svolgimento delle mansioni lavorative;
- b) custodire i dispositivi personali utilizzati per le attività lavorative con la massima diligenza sia durante gli spostamenti, sia durante l'utilizzo nel luogo di lavoro, avendo cura di adottare gli accorgimenti e le misure utili a evitare il verificarsi di danni o sottrazioni di dati;

c) adottare tutti i comportamenti necessari che riguardano sia gli aspetti informatici che la gestione di eventuale documentazione analogica (documenti cartacei/faldoni) seguendo le istruzioni indicate dal DPO Aziendale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Catanzaro

IL/LA DIPENDENTE

il Commissario Straordinario

Sig.

Dott.Francesco Procopio

Visto

(Il Dirigente dell'Area/Il Responsabile)