



**VERBALE DI ACCORDO
PER L'AVVIO DI UNA SPERIMENTAZIONE DI LAVORO AGILE (SMART WORKING)**

Premessa

- Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183”*;
- Visto l’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni”*;
- Vista la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”*;
- Vista la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3 del 1 giugno 2017, recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- Considerato che con disposizione dirigenziale n. 4536 del 20 maggio 2014 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)
- Considerato che Afol Metropolitana e le Organizzazioni Sindacali si sono impegnate ad intraprendere un percorso di attuazione di politiche aziendali volte alla valorizzazione e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, sperimentando misure di welfare aziendale e di comunità
- Considerato l’accordo sindacale siglato il 13 febbraio 2018 in tema di welfare aziendale

Le Parti, col presente Accordo, condividono di dare avvio, coerentemente con quanto stabilito nelle citate norme ed intese, ad una fase di sperimentazione di percorsi di lavoro in modalità agile, come strumento organizzativo volto ad incrementare la produttività, l’efficacia e l’efficienza dell’agenzia e, allo stesso tempo, agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle e dei dipendenti.

Art 1 Oggetto

Il presente Regolamento disciplina lo svolgimento del “Lavoro agile” da parte del personale di Afol Metropolitana in attuazione di quanto previsto dall’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e dalla legge 81/2017 contenente le linee guida in materia di lavoro agile.

L’applicazione a regime è preceduta da una fase sperimentale della durata di sei mesi, che interesserà i servizi delle Posizioni Organizzative che hanno aderito alla sperimentazione:

- Servizi per il funzionamento *(SI RIFIERE RICOPRESSA LA DIRECTION GENERALE)*
- Servizi per la governance e l’erogazione: Progettazione e orientamento scolastico;
- Territorio Milano città: Formazione Continua e Permanente; Apprendistato; Tirocini formativi e IDO
- Territorio sud-est: Formazione Continua per le Imprese: CFP S. Donato e Melegnano: Servizi al lavoro: Marketing dei servizi

SEDE LEGALE

- Territorio Nord Ovest: Disabilità e Svantaggio Sociale; Servizi al Lavoro

Al termine della fase di sperimentazione, l'Agenzia, sulla base dei risultati raggiunti, valuta l'opportunità di apportare eventuali modifiche al presente Regolamento, anche al fine di estendere l'istituto del Lavoro agile ad ulteriori categorie di servizi e personale dipendente.

Art 2 Finalità

Le parti convengono preliminarmente sul fatto che l'evoluzione delle tecnologie informatiche ha reso possibile l'introduzione di nuove modalità organizzative dell'attività lavorativa, caratterizzate da peculiari forme di flessibilità della prestazione, capaci di conciliare le esigenze aziendali di innovazione ed efficienza con le necessità personali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Introdurre una modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa, significa per l'Azienda l'incremento della produttività, attraverso la valorizzazione delle risorse interne, l'aumento della motivazione, la riduzione dell'assenteismo e la valorizzazione delle attività per obiettivi.

Per la lavoratrice e il lavoratore significa poter migliorare l'equilibrio tra vita privata e attività professionale e poter scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovativi.

Il lavoro agile persegue, fin dalla fase sperimentale, i seguenti obiettivi:

- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, mirata ad un incremento della performance organizzativa;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- valorizzare il benessere organizzativo.

Art 3 Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a) "lavoro agile o smart working", una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, che viene eseguita, attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- b) "incarico di lavoro agile", l'accordo concluso tra il dipendente interessato e il responsabile del servizio di appartenenza del lavoratore stesso, con cui si stabilisce la durata, il contenuto e le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile;
- c) "sede di lavoro", la sede dell'ufficio a cui il dipendente è assegnato;
- d) "domicilio", un locale adeguato allo svolgimento della prestazione di lavoro agile che sia nella disponibilità del dipendente;
- e) "postazione di lavoro agile", il sistema tecnologico costituito da un insieme di hardware e di software, che consenta lo svolgimento di attività di lavoro agile, compresa, ove richiesta dal dipendente, l'attrezzatura di supporto.

Art 4 Destinatari e ambito di sperimentazione

La sperimentazione coinvolgerà il personale, compreso il personale in distacco da Città Metropolitana, assegnato ai servizi precedentemente individuati e che svolge ruoli compatibili con le modalità di lavoro sopra descritte. Sulla base delle richieste pervenute sarà eventualmente individuato un limite percentuale di popolazione coinvolta.

Art 5 Criteri e Modalità di assegnazione

Il personale di Afol Metropolitana potrà aderire su base volontaria, attraverso specifica richiesta che verrà formalizzata nei tempi e con le modalità che verranno in seguito delineate in apposite linee guida aziendali. L'eventuale mancata autorizzazione alla concessione dovrà essere motivata dal responsabile del servizio e dal responsabile Organizzazione e capitale umano.

Una volta ricevuto parere positivo a procedere, il/la dipendente dovrà sottoscrivere un apposito contratto individuale di adesione in cui saranno disciplinate le modalità della prestazione in remoto, i diritti ed i doveri del lavoratore e della lavoratrice e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, riservatezza e protezione dei dati.

Nello specifico, il progetto individuale stabilisce:

- a) processo o settore di attività da espletare in smart working;
- b) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
- c) tempi e durata del progetto;
- d) obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile e forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- e) individuazione delle giornate di lavoro agile;
- f) fasce di contattabilità;
- g) indicatori per la valutazione del progetto;
- h) modalità e tempi dell'attività di monitoraggio.
- i) sicurezza dei dati e tutele in materia di sicurezza

Qualora si verificassero incompatibilità di carattere produttivo ed organizzativo, ovvero comportamenti contrari alle procedure in essere ed alle regole del presente accordo, l'Agenzia, con un preavviso di 15 giorni e fornendo specifica motivazione, potrà recedere dal contratto individuale di "Lavoro agile"; anche il Dipendente potrà, per ragioni personali, esercitare il recesso con un preavviso di 15 giorni. In tali evenienze verrà ripristinata l'ordinaria attività lavorativa nell'abituale sede di lavoro.

Qualora nell'ambito dello stesso servizio più lavoratori/lavoratrici siano autorizzati al "Lavoro agile", al fine di salvaguardare le esigenze organizzative, produttive e funzionali della Struttura, la pianificazione delle giornate di "Lavoro agile" avverrà nel rispetto dei principi di turnazione e, laddove necessario, dovrà essere fatto ricorso ai criteri di priorità, indicati nel comma 3 bis dell'art. 18 della legge n. 81/2017:

- Le lavoratrici che hanno concluso il congedo di maternità da meno di tre anni;
- genitori di figli in condizione di disabilità grave.

Art 6 Luogo e Modalità di svolgimento

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato discrezionalmente dal singolo dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla sicurezza di cui all'articolo 9 del presente Regolamento, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

La prestazione lavorativa in “Lavoro agile” potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, per due giornate lavorative al mese, da individuarsi in accordo con il Responsabile del servizio di appartenenza.

L’orario di lavoro, con le diverse modalità di svolgimento, tiene conto delle esigenze organizzative (es. possibile contatto con altri uffici, contatto con l’utenza) nel contesto del limite massimo delle 36 ore settimanali o di quello inferiore se il rapporto di lavoro è parziale. In relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione, le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato saranno espletate per via telematica o telefonica, durante le giornate di lavoro agile.

Le diverse modalità e fasce di contattabilità saranno indicate negli specifici Accordi individuali.

Al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il “diritto alla disconnessione” delle strumentazioni tecnologiche.

Art 7 Retribuzione, salario accessorio e buoni pasto

La prestazione lavorativa svolta in remoto non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro del/della dipendente, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, senza penalizzazioni nella loro professionalità e nell’avanzamento di carriera.

Nelle giornate di lavoro agile non è possibile svolgere lavoro straordinario e notturno.

Le indennità relative a disagio e altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione, non saranno riconosciute a chi svolge da remoto l’intera giornata lavorativa.

Per l’assegnazione dei buoni pasto valgono le medesime modalità e regole previste per il personale non coinvolto in modalità di lavoro agile.

Art 8 Strumenti di lavoro e rimborsi spese

Tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie per lo svolgimento della prestazione in remoto, sono a carico del/della dipendente e nessun onere potrà essere addebitato ad Afol Metropolitana. Non è prevista, inoltre, nessuna forma di rimborso spese e copertura dei costi della rete internet, del telefono e degli eventuali investimenti e/o spese di mantenimento in efficienza dell’ambiente di lavoro sostenuti dal dipendente.

Esigenze eccezionali e specifiche saranno valutate singolarmente.

Art 9 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il lavoratore/la lavoratrice è tenuto/a al rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di sicurezza personale, salubrità del luogo di lavoro e riservatezza delle informazioni e dei dati trattati ed è tenuto/a ad adeguarsi agli obblighi/vincoli sopravvenuti in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro che l’Agenzia comunicherà prontamente.

Il lavoratore/la lavoratrice ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali e durante il tragitto dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, nei limiti previsti dalla normativa INAIL vigente, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze personali con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art 10 Monitoraggio

In fase di sperimentazione sarà effettuato un monitoraggio periodico sulla base di appositi questionari destinati ai lavoratori/lavoratrici aderenti allo smart working e ai rispettivi responsabili per verificare l'andamento della sperimentazione e proporre eventuali azioni correttive al progetto nel suo complesso. Gli esiti del monitoraggio, condotti in forma anonima e aggregata, saranno illustrati nelle opportune sedi di direzione e sindacali.

Al termine dei 6 mesi di sperimentazione sarà valutato l'avvio definitivo del progetto o l'eventuale proroga della sperimentazione.

Milano

26/06/2019

Il Direttore Generale

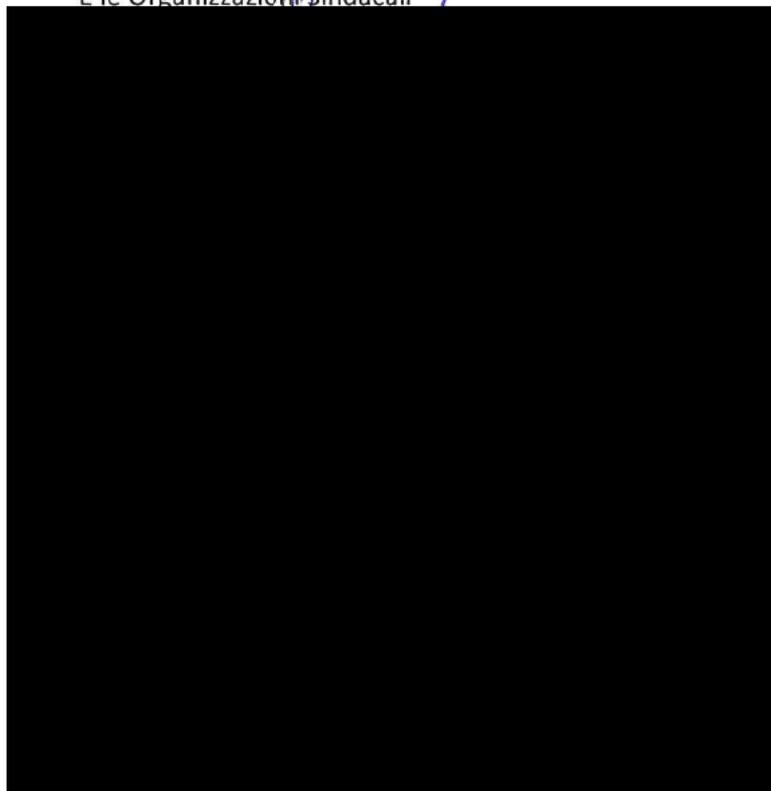


Il Responsabile del Servizio Capitale Umano e
Organizzazione



Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie

E le Organizzazioni Sindacali



Documento firmato in originale
