

ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

La Società Acque del Sud Spa nella persona del Presidente del Cda _____ (c.f. _____), nominato giusto D.M. _____

E

Il/La _____ lavoratore/trice
c.f. _____ nato a _____ il _____
Residente a _____ in _____, in servizio presso la
Società Acque del Sud Spa ed assegnato all'Ufficio _____ appartenente
all'Area _____
email _____, con rapporto di lavoro

o a tempo pieno

o a tempo parziale

Visto il regolamento approvato in data _____ dalla Società Acque del Sud Spa in materia di lavoro agile;

Acquisita l'istanza di accesso al lavoro agile avanzata in data _____, e conseguente approvata dal Responsabile _____ in data _____

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1 Oggetto dell'accordo

1. Le Parti concordano che il/la predetto/a lavoratore/trice svolga la prestazione lavorativa in modalità "agile" nel rispetto dei termini e delle condizioni indicate nel presente accordo, nonché in conformità a quanto previsto dal Regolamento e dalla normativa vigente.

2. La prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità agile, compatibilmente con la tipologia di attività assegnate subordinatamente alle esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, per un numero di:

- ☐ sei (6) giorni al mese
- ☐ _____ [in caso di numero di giornate mensili da sei (6) fino a otto (8)], sussistendo altresì una delle circostanze indicate al punto 5. del Regolamento:
 - dipendenti con figli fino a 12 anni di età (art. 18 co. 3 bis L. n. 81/2017);
 - dipendenti con figli, senza limiti di età, in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3 della L. n. 104/92 (art. 18 co. 3 bis L. n. 81/2017, così come modificato dal D.lgs. n. 105/2022);
 - dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo I, comma 255, L. n. 205/2017 (art. 18 co. 3 bis L. n. 81/2017, così come modificato dal D.lgs. n. 105/2022);
 - lavoratrici in stato di gravidanza;
 - lavoratrici che fruiscono dei congedi in favore delle vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 in quanto inserita in percorsi di protezione;

- dipendenti "fragili" in possesso di certificazione medica specialistica, rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologia oncologica o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, compresi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della L. 104/1992) e i lavoratori affetti da patologie e condizioni di cui al D.M. del 4 febbraio 2022;
- dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dal medico competente che ne raccomanda la fruizione;
- dipendenti con certificato di invalidità non inferiore al 46% riconosciuta ai sensi della L. n. 68/99;
- dipendenti che risiedono in Comuni distanti più di 40 Km dal luogo di lavoro.

3. Le attività che il/la lavoratore/trice svolge al di fuori della sede di lavoro, sono concordate con il proprio responsabile gerarchico con cadenza settimanale, ed in ogni caso al termine della settimana o del mese di riferimento vi sarà l'onere per il/la lavoratore/trice di rendicontare analiticamente le stesse secondo le modalità concordate.

4. Le suddette attività, d'intesa con il/la responsabile dell'Unità organizzativa, potranno essere integrate, in corso di esecuzione del presente accordo, in relazione alle priorità e alle scadenze istituzionali.

5. Nelle giornate di lavoro agile il/la lavoratore/trice può partecipare a percorsi formativi, in modalità e-learning, organizzati dall'Amministrazione. I dipendenti potranno altresì essere chiamati ad incontri specifici di formazione con tutto il personale che usufruisca di tale modalità lavorativa volti ad una ottimizzazione e semplificazione delle attività lavorative (art. 20 CCNL 30/09/2022).

6. Il/la lavoratore/trice gode di autonomia operativa e organizza la prestazione lavorativa in modalità agile al fine del raggiungimento dei risultati attesi.

7. Il potere direttivo del responsabile dell'Unità organizzativa è esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.

8. Il potere di controllo del responsabile dell'Unità organizzativa sull'attività espletata in modalità agile è esercitato, di massima, mediante la valutazione della prestazione e il raggiungimento dei risultati attesi.

Articolo 2 Durata dell'accordo individuale

1. Il presente accordo è stipulato per un tempo:

- ☐ determinato: annuale (data di cessazione ____/____/____);
- ☐ indeterminato.

2. Il/la lavoratore/trice esegue la prestazione lavorativa in modalità agile, per la durata dell'accordo, a far data dal ____/____/____.

Articolo 3 Articolazione della prestazione in modalità agile

1. Il/la lavoratore/trice concorda con il/la rispettivo/a responsabile dell'Unità organizzativa la pianificazione trimestrale delle giornate di lavoro agile, tenendo conto delle esigenze funzionali e organizzative dell'Unità di appartenenza. La pianificazione trimestrale può essere modificata, previo adeguato preavviso, in ragione di esigenze sopravvenute.

2. Ai fini della pianificazione trimestrale, le 6 oppure 8 ore mensili accordate in modalità agile potranno essere fruite in modalità frazionata settimanalmente in giorni e non anche in ore.

3. Per sopravvenute esigenze di servizio, l'Amministrazione può richiamare in sede il/la lavoratore/trice in lavoro agile, con comunicazione in tempo utile per la ripresa dell'attività in presenza e, comunque, almeno il giorno prima.

4. Ferma la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, la fascia di contattabilità del dipendente è la seguente (generalmente non superiore all'orario ordinario di lavoro):

LUN/MERC/VEN dalle ore _____ alle ore _____ ; dalle ore _____ alle ore _____ .

MART/GIOV dalle ore _____ alle ore _____ ; dalle ore _____ alle ore _____ .

5. Nella fascia di contattabilità il/la lavoratore/trice deve essere reperibile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili e deve pertanto assicurarsi di essere nelle migliori condizioni per ricevere/inviare telefonate ed e-mail, per partecipare a conference call o comunque per connettersi a riunioni sul web, nonché per poter accedere ed operare sulle piattaforme informatiche utilizzate di consueto per lo svolgimento delle attività lavorative.

6. Nella fascia di contattabilità, il/la lavoratore/trice può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi e dalle norme vigenti. Il/la lavoratore/trice che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.

7. Nella fascia oraria dalle 20:00 alle 7:00 (c.d. fascia di inoperabilità), non può essere richiesta al/alla lavoratore/trice alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il/la lavoratore/trice è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

8. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio; resta fermo il diritto a fruire di una pausa di 15 minuti nei giorni dispari (a partire dalle ore 14:00) e 30 minuti nei giorni pari (a partire dalle ore 14:00).

9. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile sia impedito o sensibilmente rallentato, il/la lavoratore/trice è tenuto/a a darne tempestiva informazione al/alla proprio/a responsabile dell'Unità organizzativa. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il/la lavoratore/trice a lavorare in presenza. In tal caso, il/la dipendente

è tenuto/a a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

10. Il/La lavoratore/trice ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando le fasce di inoperabilità e **fatte salvo quanto funzionale al compimento delle attività assegnate nonché al raggiungimento degli obiettivi assegnati**, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti contatti con i/le colleghi/e o con il/la responsabile dell'Unità organizzativa per lo svolgimento della prestazione lavorativa, lettura delle e-mail, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione, che pertanto saranno solo eventuali.

Articolo 4 Luogo di esecuzione della prestazione lavorativa

1. Il/La lavoratore/trice, ove necessario per la tipologia di attività svolta e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, comunica al responsabile dell'Unità organizzativa la sede in cui si svolgerà prevalentemente la prestazione lavorativa in modalità agile è_____.

2. Il/La lavoratore/trice assicura che tale luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presenta le condizioni che garantiscono la sussistenza dei requisiti minimi di tutela della salute e sicurezza (come da Informativa allegata), nonché la piena operatività della dotazione informatica, adottando tutte le precauzioni e le misure necessarie, idonee a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattati.

Articolo 5 Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del/La lavoratore/trice compatibilmente con l'esercizio flessibile della prestazione lavorativa, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, attenendosi ai principi e alle linee guida predisposti dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

2. A tal fine e in linea con gli obblighi informativi previsti dagli articoli 22 e 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, consegna al/La lavoratore/trice l'Informativa in materia di tutela della salute e sicurezza del/della dipendente sui luoghi di lavoro, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo ed è sottoscritta dal/La lavoratore/trice.

3. Il/La lavoratore/trice è tenuto/a a cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, allo scopo di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.

4. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del/della dipendente nella scelta di un luogo di svolgimento della prestazione lavorativa non compatibile con quanto indicato nell'Informativa.

Articolo 6 Strumentazioni tecnologiche e obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza

1. Gli strumenti tecnologici per svolgere le attività in SW sono di proprietà del/La lavoratore/trice.

2. Nessun onere potrà essere addebitato all'Azienda per rimborso spese e/o copertura dei costi della rete internet, del telefono e degli eventuali investimenti e/o delle spese di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro sostenuti dal dipendente in SW.

3. I soggetti che si avvalgono dello SW si impegnano a tenere aggiornati i sistemi di protezione delle proprie strumentazioni tecnologiche come prescritto dall'Amministrazione per prevenire possibili danni al patrimonio informatico della Società.

4. In ogni caso, il dipendente è tenuto a svolgere le attività in modalità agile nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici e/o telematici utilizzati, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente.

Articolo 7 Monitoraggio delle attività

Il/la lavoratore/trice rendiconta l'attività espletata nelle giornate di lavoro agile al/alla responsabile dell'Unità organizzativa, secondo le seguenti modalità (es. report periodico)_____ e tempistiche di rendicontazione (es. settimanale / mensile)_____.

Articolo 8 recesso

1. Ciascuna delle parti, fornendo specifica motivazione, può recedere dall'accordo individuale anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza e rispettando un preavviso di almeno 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

3. Il/La responsabile dell'Unità organizzativa può recedere dall'accordo, con motivazione espressa, anche senza preavviso, laddove l'efficienza e l'efficacia nonché i risultati delle attività agili non siano rispondenti agli obiettivi prefissati.

Articolo 9 Trattamento giuridico ed economico

1. L'Amministrazione garantisce che i/le dipendenti che si avvalgono della modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e dalle condizioni dei Contratti collettivi nazionali integrativi.

2. Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile è considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede di servizio abituale.

3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta, né la diaria e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario a qualsiasi titolo, o comunque eccedenze orarie, e/o altri istituti che comportino riduzioni d'orario o indennità aggiuntive.

Articolo 10 Documenti informativi allegati

1. Al presente accordo individuale sono allegati, costituendone parte integrante e sostanziale:

- l'Informativa in materia di tutela della salute e sicurezza del/della dipendente sui luoghi di lavoro;
- il regolamento di “Acque del Sud SpA” in materia di lavoro agile.

2. Con la sottoscrizione del presente accordo, il/la lavoratore/trice si impegna al rispetto di quanto in essi prescritto.

Articolo 11 Autorizzazione al trattamento dei dati personali

Il lavoratore/trice autorizza il trattamento dei dati personali contenuti nel presente accordo e nei relativi allegati esclusivamente per le finalità connesse all'espletamento della procedura per l'accesso al lavoro agile nonché alla eventuale successiva gestione della prestazione lavorativa in modalità agile, ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, del Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, e del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101.

_____, lì _____

IL/LA LAVORATORE/TRICE

IL Datore di Lavoro
