

Regione del Veneto AZIENDA U.L.S.S. N. 6 EUGANEA

www.aulss6.veneto.it – P.E.C.: protocollo.aulss6@pecveneto.it Via Enrico degli Scrovegni n. 14 – 35131 PADOVA

Cod. Fisc. / P. IVA 00349050286

SPERIMENTAZIONE FINALIZZATA ALL'INTRODUZIONE DEL MODELLO DI LAVORO AGILE

(REGOLAMENTO SMART WORKING)

Let man in

In by

4

Premesse

Il lavoro agile va inteso come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

A tal fine si richiama quanto previsto in materia da:

- L. n. 124/2015, in particolare art.14;
- L. n. 81/2017, in particolare dall'art. 18 al 23
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017

In un'ottica di modernizzazione del sistema amministrativo, anche con riferimento agli aspetti gestionali ed organizzativi, le pubbliche amministrazioni sono chiamate all'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rivalutazione dei bisogni dei dipendenti, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si ritiene quindi opportuno avviare una fase di sperimentazione di lavoro agile, disciplinato dal seguente accordo con riserva di un suo adeguamento agli esiti della sperimentazione stessa.

Lavoro Agile

Cher

and the second

pagina 2 di 7

Art.1 Ambito delle attività

In questa prima fase, sono escluse dallo svolgimento in modalità di lavoro agile le attività socioassistenziali e di cura richiedenti contatto diretto con i pazienti, le attività da prestare su turni e quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazione non remotizzabile.

In ogni caso la compatibilità dell'attività oggetto del progetto di lavoro agile a tale modalità di lavoro deve essere previamente verificata dal Direttore proponente.

Art. 2 Progetto specifico

Ciascun Direttore di Unità Operativa Complessa o Responsabile di Unità Operativa Semplice, verificata la compatibilità dell'attività proposta con il lavoro agile, può proporre un progetto specifico relativo all'unità dallo stesso diretta.

Il progetto specifico deve indicare:

- le attività interessate
- gli obiettivi generali del progetto
- gli obiettivi specifici affidati al lavoratore, anche al fine dell'esercizio del potere di controllo
- le tipologie professionali e il numero di dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento
- i tempi e le modalità di realizzazione
- i criteri di verifica
- le modifiche organizzative, ove necessarie
- le tecnologie utilizzate e i sistemi di supporto e di sicurezza
- indicazione dei costi e dei benefici, diretti ed indiretti che si prevede di realizzare.

Art.3 Criteri di assegnazione ai progetti di lavoro agile

Il progetto, validato dal Direttore di Area competente, viene inviato all'U.O.C. Risorse Umane che d'intesa con il Direttore proponente procederà all'assegnazione di posizioni di lavoro agile (con divulgazione del progetto all'interno dell'unità interessata).

La partecipazione al lavoro agile è volontaria. Dell'approvaszione del progetto si da informativa alle organizzazioni sindacali, preventiva all'inizio del progetto stesso.

In caso di richieste di accesso al lavoro agile, alle condizioni previste dal progetto, in numero superiore rispetto a quelle rese disponibili dal progetto stesso, l'Azienda riconosce priorità alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero ai lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3 co.3 della L. 104/1992.

Verrà riconosciuta la preferenza a chi già non beneficia di altre forme di lavoro flessibile.

In ogni caso nella scelta, si terrà altresì conto delle 'skills' del lavoratore, valutando il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e decisione.

Fatte salve le predette priorità, verranno utilizzati i seguenti criteri di scelta:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del lavoratore tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- condizioni di salute del lavoratore
- esigenze di cura di figli minori in relazione al numero ed all'età
- esigenze di cura nei confronti di famigliari e conviventi
- maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro

Art.4 trattamento giuridico ed economico

Lavoro Agile

V

pagina 3 di 7

L'Azienda garantisce che i dipendenti che si avvalgono della modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e di carriera.

L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi di lavoro nazionali ed integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto dai commi successivi.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta, e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzione di orario.

Art. 5 sede di lavoro

E' prevista un'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in ufficio, per le verifiche ed i contatti necessari al corretto svolgimento delle mansioni del lavoratore, in modo variabile in base al tipo di attività, secondo le modalità previste in ciascun progetto.

La periodicità dei rientri in ufficio viene comunque indicata in almeno tre rientri alla settimana. Fermo restando la non necessità di una postazione fissa per le giornate di lavoro prestate al di fuori dell'ufficio, né l'obbligo che essa coincida con il proprio domicilio, in ogni caso i luoghi di lavoro in modalità di lavoro agile devono essere predeterminati dalle parti.

Il lavoratore avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi che rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, che siano idonei all'uso abituale dei supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni (sono esclusi luoghi pubblici ed aperti al pubblico) e rispondano ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'Azienda. Qualora si ravveda la necessita, debitamente documentata, di variare la'sede' di lavoro agile, il lavoratore avrà cura di concordarla con l'amministrazione.

Eventuali infortuni sul lavoro vanno immediatamente comunicati al Servizio di appartenenza , per le necessarie denunce.

Art.6 Modalità di svolgimento del lavoro agile ed orario di svolgimento della prestazioni

La prestazione di lavoro in modalità agile verrà svolta per intere singole giornate, non è ammessa la frazionabilità in ore.

Le giornate di lavoro svolte in modalità agile sono programmate in accordo con il responsabile della struttura con un preavviso coerente con le esigenze dell'ufficio di appartenenza e possono essere successivamente modificate dall'Azienda.

Con cadenza mensile, verrà comunicato all'UOC Risorse Umane area presenze/assenze un riepilogo delle giornate svolte in modalità agile.

L'attività di lavoro agile avrà la durata del normale orario di lavoro (teorico) – a tempo pieno o tempo parziale- e sarà distribuito nell'arco della giornata, in accordo con il Direttore di riferimento.

Le attività saranno svolte con l'utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati ai lavoratori agili dall'Azienda, pertanto, quest'ultima potrà esercitare le prerogative di cui all'art. 4 della L.300/1970, come modificato.

Lavoro Agile

OR

bagina 4 di 7

In ogni caso il lavoratore deve assicurare la contattabilità per un numero di ore corrispondente alla metà dell'orario previsto, per le comunicazioni ed i contatti con l'Azienda, nelle fasce orarie individuate nel singolo progetto specifico di cui all'art. 2.

Fatte salve le fasce di contattabilità di cui sopra, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il diritto alla disconnessione dalla strumentazione tecnologica. Eventuali brevi periodi di sospensione dovuti all'interruzione del circuito telematico od ad altri guasti della strumentazione non imputabili al lavoratore, saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro, purché il lavoratore si renda telefonicamente reperibile.

In caso di fermi prolungati è facoltà dell'Azienda disporre il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

Per esigenze organizzative e produttive, il responsabile della struttura potrà chiedere al lavoratore agile di rientrare, tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore con un congruo anticipo al fine di permettere al lavoratore l'organizzazione del proprio tempo lavorativo.

Il lavoratore si impegna a garantire la prestazione settimanale e mensile nella forma flessibile concordata, rispettando le pause ed il riposo giornaliero e settimanale, così come previsto dalle disposizione di legge vigenti e dai CC.CC.NN.LL. di riferimento.

Art.7 Durata e recesso

L'assegnazione a lavoro agile ed il relativo accordo avviene a tempo determinato per una durata massima pari, in sede di prima applicazione, a quella della sperimentazione.

A regime, l'assegnazione a lavoro agile avverrà per la durata indicata nel progetto (6 mesi/1 anno), rinnovabili. A tal proposito si terrà conto del principio di rotazione del personale nel rispetto delle competenze professionali e delle attività afferenti l'ufficio/servizio.

Il recesso viene esercitato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19 della L.81/2017.

Art. 8 Modalità di assegnazione del lavoro agile

Ai fini della formale assegnazione a posizioni di lavoro agile viene sottoscritto, a cura dell'U.O.C. Risorse Umane, un accordo individuale tra l'Azienda e il dipendente, secondo i contenuti del singolo progetto specifico.

L'accordo prevede inoltre:

- durata della prestazione lavorativa di lavoro agile
- indicazione del numero delle giornate per le quali è previsto il rientro in sede
- indicazione delle fasce di reperibilità e diritto alla disconnessione
- indicazione dei luoghi in cui verrà svolta l'attività
- strumenti utilizzati dal lavoratore
- forme di esercizio del potere di controllo e del potere direttivo
- indicazione delle condotte che danno luogo ad applicazione di sanzioni disciplinari.

All'accordo è allegata l'informativa sulla sicurezza e la salute dei lavoratori in lavoro agile, della quale il dipendente dovrà dar atto di aver preso visione.

Ove la natura dell'attività svolta in lavoro agile coinvolga il trattamento di dati sensibili, l'accordo specifica anche le modalità che il lavoratore deve seguire al fine di garantire la protezione e le correlate responsabilità.

L'accordo inoltre contiene le prescrizioni in materia di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche, predisposte dalla struttura competente in materia di sistema informativo.

Lavoro Agile

1

pagina 5 di 7

Art.9 Postazione di lavoro agile

La strumentazione per il lavoro agile fornita al lavoratore agile sarà la seguente:

- PC portatile sul quale saranno installati gli applicativi necessari
- lo smartphone (non si prevede l'uso di social media nelle comunicazioni lavorative)
- connessione alla reta internet
- accesso alle cartelle condivise.

Il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e mantenere integra la strumentazione che sarà fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento o la smarrimento ed ad utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute, nel rispetto delle norme sulla sicurezza.

Gli strumenti di lavoro affidati devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa e non avranno dispositivi atti a rilevare la geolocalizzazione.

Art. 10 protezione dei dati

Il lavoratore è consapevole che il lavoro agile comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro e, pertanto, in condizioni che sono potenzialmente più esposte al rischio correlato alla compromissione della confidenzialità e della riservatezza delle informazioni aziendali. Anche in considerazione di ciò, il lavoratore che svolge la propria attività in modalità agile è tenuto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici e telematici eventualmente utilizzati ed è tenuto a comportarsi in maniera che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali sia mantenuta.

Il lavoratore in lavoro agile è altresì tenuto a conformare la propria attività lavorativa alle disposizioni legislative e/o interne all'Azienda in materia di protezione dei dati personali e sicurezza.

Art. 11 salute e sicurezza sul lavoro

L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed in rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso l'Azienda attua le misure di tutela di cui al d.lgs. 81/2008.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art.12 assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

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.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2 co. 3 del DPR n. 1124 del 1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

A

Lavoro Agile

Dont

Co

zur

pagina 6 di 7

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi in luoghi non compatibili con quanto indicato nell'accordo individuale o concordato con l'Amministrazione.

Ogni singolo dipendente collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

L'Azienda sarà comunque esonerata da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali danni a cose e/o persone procurati da un uso improprio delle apparecchiature assegnate.

L'amministrazione di concerto con il CUG verificherà la possibilità di accesso ad eventuali finanziamenti vincolati per i progetti regolamentati con il presente regolamento.

(per gli aspetti di sicurezza del luogo determinato e sulle questioni INAIL si è in fase di approfondimento)

Padova, 17 settembre 2019

Per l'Azienda	Per le OO.SS.
Il Direttore Generale	CGIL FP Maple Appela
Il Direttore Amministrativo	CISL FPS John John John John John John John John
Il Direttore Sanitario	UIL FPL Mg fhr
Il Direttore dei Servizi Socio Sanitari	FIALS
II Direttore UOC Risorse Umane Augle Cerulu Box	NURSING UP NURSIND RSU Tigiamo Carrello
	Latones regin