

REGOLAMENTO DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Approvato con Delibera del CdA n.36 del 16/04/2024

Art. 1 – Premesse

L'Asis Salernitana Reti e Impianti Spa disciplina, nel presente Regolamento, l'istituto del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa volta a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81 e della Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri 1 luglio 2017 recante gli indirizzi e linee guida per l'attuazione dell'art. 14 della legge 7/8/2015 n. 124.

Art 2- Definizioni

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- “lavoro agile” o “smart working”: una modalità (flessibile) di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato finalizzata ad incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché contribuire in modo innovativo alla sostenibilità ambientale riducendo spostamenti e inquinamento;
- “sede di lavoro”: la sede abituale di servizio del dipendente;
- “strumenti di lavoro agile”: strumenti tecnologici assegnati dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- attività espletabili in modalità “smart” o “agile”: attività che non necessitano di una permanenza costante presso la sede di lavoro e per le quali è possibile organizzare lo svolgimento al di fuori della sede aziendale.

Art. 3 – Oggetto e ambito di applicazione

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed 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.

Possono avvalersi dell'istituto di cui al comma precedente i dipendenti dell'ASIS Salernitana Reti e Impianti Spa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno con qualifica di Impiegato. Durante il periodo di svolgimento dell'attività in lavoro agile non saranno riconosciute indennità.

Art. 4 - Disciplina generale

Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti del CCNL Gas Acqua, anche per quanto concerne il trattamento economico e le aspettative in merito a eventuali progressioni di carriera o iniziative formative.

I dipendenti che fruiscano di forme di lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti dell'ASIS.

Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non spetta il buono pasto, fatta salva la modalità di lavoro in altra sede aziendale, e non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive.

Al fine di garantire continuità organizzativa dell'Ufficio, ma anche la coesione e collaborazione tra il personale, nell'accordo di smart working potrà essere prevista la presenza in sede del lavoratore in smart working almeno una volta a settimana o comunque su richiesta del Responsabile.

Art. 5 - Attività che possono essere svolte in modo agile

Possono essere svolte in modo agile le attività che, in generale:

- possano essere eseguite in remoto e tali da non richiedere la costante presenza fisica del lavoratore nella sede lavorativa di appartenenza;
- siano prestazioni lavorative effettuabili attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche;
- abbiano un elevato grado di autonomia operativa, e non richiedano una relazione costante con il responsabile dell'unità di appartenenza;
- abbiano la possibilità di pianificare il lavoro, controllarne l'esecuzione e misurarne i risultati.

In particolare, le attività che possono essere svolte in modo agile devono rispondere a requisiti di carattere oggettivo, quali per esempio:

- il livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali;
- le modalità di svolgimento delle attività, il grado e l'interscambio con l'utenza esterna;
- il livello di utilizzo di strumenti informatici in relazione al contenuto dell'attività lavorativa;
- la ricorrenza di situazioni organizzative aventi carattere di urgenza nella gestione di un processo;
- il grado di interscambio relazionale con i colleghi più prossimi e con la dirigenza;
- il grado di necessità di effettiva compresenza fisica degli addetti di un processo;
- il grado di misurazione della prestazione.

Nell'affidamento di attività da svolgere con modalità di lavoro agile, si dovranno tenere in particolare considerazione alcuni requisiti di carattere professionale, quali, ad esempio:

- la capacità di lavorare in autonomia per conseguire gli obiettivi assegnati;
- la capacità di gestione del tempo;
- la capacità di valutare criticamente il proprio operato e i risultati raggiunti;
- le competenze informatiche;
- la particolare affidabilità della persona;
- la capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti.

Art. 6 - Modalità di accesso al lavoro agile

L'assegnazione di posizioni di lavoro agile avviene mediante la sottoscrizione di accordo stipulato in forma scritta fra il Dipendente interessato e il Responsabile del Personale successivamente alla presentazione di istanza formale da parte del dipendente stesso, corredata da documentazione attestante il possesso dei requisiti di cui al successivo art. 7 e autorizzata dal Responsabile di Settore.

L'accesso al lavoro agile può avvenire:

1. su richiesta individuale del dipendente nelle aree individuate dall'ASIS a seguito di idonea mappatura nelle diverse aree;
2. per scelta organizzativa, previa adesione del dipendente.

In ogni caso è necessario che i referenti delle varie aree definiscano, condividendolo con i dipendenti interessati, le attività e gli obiettivi da perseguire.

L'accordo individuale dovrà prevedere:

- le attività da svolgere;
- gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire;
- la durata;
- i supporti tecnologici da utilizzare;
- le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- gli adempimenti sulla sicurezza e trattamento dati.

Art. 7 - Criteri di assegnazione al lavoro agile

Le richieste di lavoro agile non potranno superare il 10% del totale dei dipendenti aziendali con qualifica di impiegato, non sono computati ai fini del calcolo i lavoratori fragili, e potranno essere valutate ai fini della concessione solo le domande che rispetteranno i seguenti criteri e nelle seguenti modalità:

1. Smartworking 5 giorni a settimana

- a) Lavoratrici e Lavoratori alla conclusione del periodo di congedo di maternità fino al primo anno di età del bambino, tale condizione potrà essere concessa solo ad uno dei genitori appartenenti al nucleo familiare;
- b) Lavoratori e Lavoratrici Fragili come da DM 04/02/2022 e successiva circolare INPS n.2622 del 30 Giugno 2022;

2. Smartworking da 1 a massimo 3 giorni a settimana

- a) Caregiver Legge 205 del 2017;
- b) Lavoratori e lavoratrici con figli fino ai 7 anni di età;
- c) Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- d) Situazioni di disabilità psico – fisica tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- e) Esigenze di cura del lavoratore dipendente;
- f) Lavoratori e lavoratrici Separati/Divorziati con figli Minori di 18 anni;
- g) Esigenze di cura adeguatamente documentate nei confronti di familiari o conviventi stabilmente ovvero di figli minori di 12 anni;
- h) Comprovate esigenze personali temporanee attestate con adeguata documentazione;

Art. 8 - Durata e luoghi di svolgimento delle attività in lavoro agile

Gli accordi di lavoro agile non possono avere durata superiore a 12 mesi, salvo conferma di proroga per ulteriori 12 mesi previo accordo tra le parti da formalizzare per iscritto entro il mese antecedente alla scadenza.

Al termine della sperimentazione, potranno essere stipulati anche accordi a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 19 della legge 81/2017.

Il dipendente può, decorsi almeno tre mesi, rinunciare al lavoro agile.

Il Responsabile di Settore, in accordo con il Responsabile del Personale, può revocare a uno o più dipendenti l'assegnazione al lavoro agile, fatto salvo l'eventuale esercizio del potere disciplinare, mediante comunicazione in forma scritta per gravi motivi quali:

- 1) mancato raggiungimento degli obiettivi indicati nell'accordo;
- 2) mancato rispetto dell'obbligo di essere contattabili durante il lavoro in remoto;

- 3) prolungate disfunzioni dell'attrezzatura e della rete informatica che non consentano il collegamento fra il dipendente e l'Azienda e/o gli altri colleghi o utenti;
- 4) mutate esigenze organizzative;
- 5) mancato rispetto della normativa sulla sicurezza dettate dal D. Lgs. 81/08;
- 6) mancato rispetto della normativa sulla sicurezza e protezione dei dati.

Il dipendente sceglie il luogo dal quale prestare la sua attività lavorativa in modalità agile, tenendo conto dei requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza. Di conseguenza, la postazione lavorativa scelta non deve mettere a rischio l'incolumità fisica e/o psichica del dipendente, la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni attribuitegli, conformemente ai parametri di sicurezza sul lavoro vigenti.

Non sono considerati luoghi idonei per lo svolgimento del lavoro agile di cui al presente Regolamento i luoghi pubblici e quelli ove vi sia accesso a reti wi-fi libero.

Art. 9 - Modalità di svolgimento della prestazione

Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile vengono concordate nel singolo accordo tra il dipendente interessato e l'ASIS, secondo le modalità definite agli articoli precedenti.

L'autorizzazione alla fruizione delle giornate da lavorare in modalità agile deve essere data dal Responsabile di Settore in accordo con il Responsabile del Personale.

La prestazione in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, nelle ore indicate da contratto, in relazione all'attività da svolgere in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

Il dipendente in lavoro agile deve, in ogni caso, essere contattabile telefonicamente secondo l'orario contrattualmente previsto nella giornata.

In ogni caso l'ASIS, durante il lavoro agile, riconosce il diritto alla disconnessione negli orari e secondo le modalità previste da contratto e indicate nell'accordo individuale.

Art. 10 - Tutela assicurativa

Il lavoratore in regime di lavoro agile 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, inoltre, 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 solo quando la scelta del luogo della prestazione, rispondente a criteri di ragionevolezza, sia dettata:

- 1) da esigenze connesse alla prestazione stessa;
- 2) dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita, preventivamente concordate con l'Amministrazione, con quelle lavorative.

Art. 11 - Tutela della salute e sicurezza del lavoratore

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale prevede che a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro consegna al lavoratore stesso, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono

individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio, anche in riferimento al corretto utilizzo dell'impianto elettrico e alle relative misure di tutela della salute e sicurezza adottate e da adottare nell'ambito dello svolgimento del lavoro agile.

Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art. 12 - Caratteristiche della strumentazione e dotazione informatica

La strumentazione informatica deve essere conforme al regolamento (Norme di comportamento nell'utilizzo delle dotazioni informatiche per i dipendenti in lavoro agile). In particolare, deve essere attivato antivirus aggiornato e di sistema operativo supportato. Le caratteristiche della suddetta strumentazione dovranno essere verificate al momento della stipula del contratto, ivi comprese le caratteristiche della connessione di rete utilizzata.

L'ASIS mette a disposizione la dotazione informatica solo se non impegnata per altre attività. In caso non sia disponibile il dipendente interessato dovrà mettere a disposizione propria strumentazione informatica.

In caso di dotazione informatica messa a disposizione dall'Azienda, il dipendente è tenuto a custodire con diligenza le apparecchiature impiegate anche nel rispetto delle regole di sicurezza informatica e ad utilizzarle per sole ragioni di servizio.

Eventuali impedimenti tecnico-informatici allo svolgimento dell'attività lavorativa in "regime agile" devono essere tempestivamente comunicati al referente e al consulente informatico affinché venga data, se possibile, la soluzione al problema o venga attivata l'idonea assistenza tecnica.

Qualora non sia possibile risolvere prontamente il problema tecnico che impedisce il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore e il referente concorderanno le modalità di completamento della prestazione ivi compreso, ove possibile, il rientro del dipendente nella sede di lavoro per la parte residua della prestazione giornaliera.

Se il problema si protrae, la prestazione lavorativa in regime agile viene sospesa fino alla sua risoluzione.

L'ASIS non è comunque responsabile di guasti e malfunzionamenti che dovessero riguardare le attrezzature di proprietà del lavoratore.

Art. 13 – Responsabilità

Nell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto a approfondire lo stesso impegno professionale rispetto alla prestazione resa presso la sede di lavoro.

In caso di inadempimento delle obbligazioni a carico del lavoratore agile, il datore di lavoro potrà valutare l'interruzione immediata della modalità agile e l'impossibilità di parteciparvi nuovamente in futuro e gli eventuali provvedimenti disciplinari, ove applicabili.

Art. 14 – Norma finale di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alla normativa e alla contrattazione collettiva vigente.