

REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE

Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale"
Campo Boario - 64100 Teramo
telefono 0861 3321 fax 0861 332251 www.izs.it

Art. 1 - Ratio

Il presente piano definisce le modalità di applicazione del lavoro agile da parte dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise (di seguito "IZS-Teramo").

Il lavoro agile è un modello organizzativo che combina flessibilità, autonomia e collaborazione e si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari e luoghi della propria professione. Coinvolge le dimensioni soggettiva, oggettiva e sociale degli interessati incidendo sulle condizioni lavorative, economiche e ambientali e coniugandole con le esigenze individuali.

Introduce un modo di operare basato sull'assegnazione di obiettivi operativi, la flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, la responsabilizzazione e il controllo sui risultati.

Gli obiettivi che l'IZS-Teramo intende perseguire attraverso il lavoro agile sono in sintesi i seguenti:

- rendere operative in modo diffuso modalità lavorative sganciate dall'orario ed orientate al risultato e ad una maggiore autonomia e responsabilità personale;
- rendere più efficiente il lavoro attraverso l'utilizzo diffuso di strumenti di condivisione dell'attività e dei prodotti realizzati;
- potenziare e sviluppare la cultura e gli strumenti di misurazione quanti-qualitativa delle attività ordinarie e straordinarie agganciando ai relativi esiti l'assegnazione dei trattamenti accessori e lo sviluppo delle carriere;
- migliorare il benessere organizzativo promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- contribuire alla transizione ecologica attraverso il miglioramento della qualità della vita della collettività e la sostenibilità ambientale;
- agevolare l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità.

In tale ottica viene individuato quale target tendenziale del lavoro agile quello del 15% del personale operante nelle strutture compatibili. Deroghe ampliative del suddetto limite sono ammesse in relazione a specifiche esigenze di natura organizzativa ed in particolare in presenza di una valutazione del responsabile competente che attesti la piena compatibilità con le esigenze organizzative e gestionali della struttura.

Art. 2 - Attivazione

L'attivazione del lavoro agile è legata alla sussistenza dei seguenti presupposti:

- che le attività non prevedano un costante e diretto contatto di persona, non dilazionabile nel tempo e/o nello spazio, con interlocutori esterni o interni a meno che tali contatti possano aver efficacemente luogo a distanza;
- che sia possibile organizzare le attività con un elevato grado d'autonomia operativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;

- che per lo svolgimento delle attività non sia necessario l'utilizzo di attrezzature e strumentazioni non fruibili al di fuori della sede aziendale;
- che l'attività siano pienamente compatibili con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della struttura.

Il lavoro agile viene attivato all'interno delle strutture che effettuino attività compatibili previa ricognizione organizzativa e conseguente proposta operativa effettuata con apposita modulistica da parte dei competenti dirigenti (allegato 1) e che deve essere vagliata ed approvata dalla Direzione aziendale. Il Dirigente, nella predisposizione della proposta, deve tenere conto del target aziendale indicato dal precedente art. 1 nonché della necessità che sia prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza.

L'adesione da parte del personale ha natura consensuale e volontaria; è ammessa per tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.

Nella individuazione dei fruitori all'interno delle diverse strutture i competenti Dirigenti avranno cura di garantire il principio di rotazione, ove applicabile e, in alternativa, di facilitare l'accesso ai lavoratori in situazione di criticità, tenendo conto dei seguenti criteri di priorità decrescente:

a) situazione di disabilità grave di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o presenza, nel nucleo familiare del lavoratore, di una persona nelle suddette condizioni;

b) situazione di disabilità psico-fisica o affezione da patologie tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;

B) esigenze di cura di figli minori di 12 anni;

C) maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro individuata in relazione alla distanza chilometrica.

Art. 3 – Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

L'accesso alle giornate di lavoro agile è richiesto dal lavoratore tramite l'apposito portale digitale delle Risorse Umane ed autorizzato, sempre in via telematica, dal Dirigente competente.

Quest'ultimo ha cura di assegnare mensilmente a ciascun dipendente interessato, gli obiettivi relativi all'attività da svolgere in modalità agile e di verificare i report predisposti giornalmente dagli interessati tramite l'apposito applicativo digitale.

L'attività a distanza viene svolta dal dipendente utilizzando il pc messo a disposizione dall'IZS-Teramo o in alternativa, qualora non disponibile e solo limitatamente alla prima fase di attuazione, i propri dispositivi informatici dotati di connessione internet. L'IZS-Teramo fornisce agli interessati, in relazione all'ambito lavorativo di competenza, appositi software "cloud" (desktop virtuale, linea VPN) che consentono di aver accesso in piena sicurezza a tutti i principali applicativi informatici in dotazione e alle aree di condivisione di dati, informazioni e documenti.

L'organizzazione del lavoro è demandata ai competenti dirigenti che operano

nell'ottica della migliore funzionalità dei servizi avendo cura di assicurare che:

- venga rispettata, in linea generale, una tendenziale alternanza tra giornate di lavoro in presenza e in smart;

- vengano assicurate da parte del personale interessato le fasce orarie di contattabilità durante le quali lo stesso è tenuto ad essere raggiungibile tramite gli strumenti aziendali (o personali se messi a disposizione) anche al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e con il dirigente responsabile; tali fasce, anche al fine di non inficiare i presupposti stessi del lavoro agile, sono da intendersi come un "di cui" non prevalente dell'orario di lavoro giornaliero convenzionale e non possono rappresentare più del 50% dello stesso. Sarà cura del lavoratore informare il dirigente di circostanze eccezionali che non consentano la contattabilità.

Il dipendente è tenuto ad ottemperare ai compiti assegnati nei termini previsti e svolgere al meglio la propria attività al fine di non creare ritardi o disfunzioni nel processo lavorativo. È libero di organizzare i tempi e i modi di conseguimento dei risultati previsti non essendo tenuto al rispetto di un orario di lavoro predeterminato.

Il lavoratore è obbligato in ogni caso a garantire la presenza in servizio in relazione a specifiche esigenze, quali riunioni di lavoro, corsi di formazione nonché straordinarie e/o impreviste necessità di servizio temporanee (es. assenze di colleghi).

Nel caso di un prolungato malfunzionamento della postazione informatica che renda impossibile l'attività lavorativa a distanza, il lavoratore viene richiamato in sede dal dirigente a partire dal giorno successivo.

L'organizzazione della attività lavorativa va effettuata in modo da escludere o comunque limitare in linea generale la maturazione di ore di lavoro straordinario.

Art. 4 – Accordo individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla stipula di apposito accordo individuale tra l'Istituto e l'interessato, redatto secondo il modello in allegato 2. L'accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

Precisa inoltre:

a) le modalità di organizzazione della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione della tipologia di lavoro agile adottata (a rotazione/individuale) e del numero di giornate lavorative settimanali da svolgere a distanza;

b) le fasce di contattabilità del dipendente in modalità agile;

c) i tempi di disconnessione del lavoratore che non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza e comunque alle 12 ore giornaliere;

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere, motivatamente, dall'accordo individuale con un preavviso non inferiore ai 30 giorni. Il recesso dell'IZS-Teramo potrà essere legato alla mancata osservanza degli obblighi gravanti sul lavoratore, alla valutazione negativa in merito all'andamento dell'attività ovvero a motivate esigenze di servizio.

Art. 5 - Trattamento giuridico ed economico

Il lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto. Per le giornate interessate è riconosciuto l'orario di lavoro convenzionale stabilito dalla disciplina contrattuale. Rimane inalterato il regime giuridico di ferie, malattie, aspettative e altri istituti contrattuali. Nelle giornate interessate dal lavoro non sono utilizzabili gli istituti contrattuali legati all'orario di lavoro (in primis permessi ad ore). Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive e riposi compensativi. La disciplina in materia di missioni e rimborsi chilometrici non si applica agli spostamenti tra la sede del servizio ed il luogo di prestazione agile e viceversa.

Durante le giornate lavorative in modalità agile il dipendente non matura buoni pasto. In caso di presenza in servizio nelle giornate di lavoro agile, il dipendente è tenuto a registrare la propria presenza tramite gli appositi terminali marcatempo; le timbrature acquisite non hanno rilevanza ai fini del riconoscimento dell'orario giornaliero.

Il dipendente, in occasione del lavoro agile, resta assoggettato ai medesimi obblighi comportamentali che interessano, in base al vigente quadro normativo, contrattuale e regolamentare, la propria attività lavorativa ed è assoggettato, in caso di violazione, alle medesime conseguenze, anche di natura disciplinare.

Art. 6 - Postazione e luogo di lavoro

Il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è individuato dal dipendente in base a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza e, in ogni caso, in modo da consentire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa permettendo il collegamento con i sistemi informatici dell'IZS-Teramo senza mettere a rischio l'incolumità dell'interessato né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati. La postazione costituita da un PC portatile aziendale e, solo in via eccezionale e ove strettamente necessario, da un telefono smartphone aziendale – è messa a disposizione a cura dell'IZS-Teramo, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore agile. Al fine di garantire adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di lavoro agile ed il proprio sistema informativo nonché di agevolare le stesse comunicazioni, l'IZS-Teramo garantisce le opportune configurazioni software di protezione per l'accesso al sistema (tramite autenticazione digitale) e agli applicativi in uso.

L'IZS-Teramo è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Qualora si verificano malfunzionamenti dell'apparecchiatura in dotazione, sia hardware che software, non risolvibili nell'arco di una giornata e che pregiudichino il normale svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente è tenuto a rientrare in sede fino alla risoluzione del problema. In occasione del rientro in presenza il lavoratore utilizza lo stesso pc portatile in dotazione.

Le attrezzature fornite dall'IZS-Teramo dovranno essere restituite in caso di cessazione dal lavoro agile. È responsabilità del lavoratore agile mantenere in buone condizioni le dotazioni tecnologiche di proprietà dell'IZS-Teramo temporaneamente affidatigli; il dipendente è responsabile per danni provocati all'apparecchiatura in custodia a meno che non provi il caso fortuito e accidentale ovvero il furto, tramite apposita denuncia alla competente Autorità.

Art. 7 - Formazione e misure di prevenzione e protezione rischi

Al fine di agevolare e migliorare l'utilizzo della modalità agile, potranno essere attivate specifiche iniziative di formazione e addestramento.

Al lavoro agile si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure predisposte dall'IZS-Teramo al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

L'IZSAM fornisce agli interessati l'informativa in merito ai rischi generali e specifici relativi alla prestazione da svolgere e le misure da adottare.

Assicura inoltre che gli strumenti messi a disposizione sono conformi alle prescrizioni recate dal vigente quadro normativo in materia di sicurezza.

Art. 8 - Obbligo di riservatezza sui dati trattati

Il lavoro agile lascia immutati vincoli e modalità operative riguardanti la tutela dei dati personali di dipendenti, collaboratori e terze persone eventualmente presenti in banche dati. La postazione non costituisce infatti sede di lavoro autonoma.

Il lavoratore agile è autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi e con le modalità previste dalla normativa vigente ed è tenuto, nell'utilizzo degli applicativi, ad adottare le misure di sicurezza che gli competono a salvaguardia dei dati.

Deve ottemperare agli obblighi di riservatezza sia sulle informazioni in suo possesso sia sulle banche dati a disposizione. In particolare deve assicurarsi che, in occasione delle operazioni di trattamento effettuate, i dati personali non siano soggetti a rischio di distruzione o perdita anche accidentale e che le informazioni non siano accessibili a persone non autorizzate o che non vengano svolte operazioni di trattamento non consentite. Il trattamento dei dati e, in particolare la loro raccolta e conservazione devono essere conformi ai principi di liceità, correttezza, pertinenza.

Per ridurre quanto più possibile il rischio di data breach, il personale è tenuto inoltre al rispetto di un comportamento particolarmente diligente, tanto in tema di custodia degli strumenti tecnologici, quanto di conservazione e riservatezza, deve attenersi scrupolosamente alla specifica disciplina e, in particolare, a quanto già prescritto nelle lettere di incarico a trattare i dati personali nonché nel vigente Regolamento interno sulle modalità di utilizzo dei dispositivi informatici, della posta elettronica e della rete Internet.

PIANO OPERATIVO DELLE ATTIVITA' COMPATIBILI CON IL LAVORO AGILE

Anno di riferimento: _____

Dirigente: _____

Reparto: _____

N. complessivo di dipendenti operanti nel Reparto: ____

Elenco delle macro attività lavorative in Lavoro Agile

1

2

3

4

5

6

Personale interessato al lavoro agile*

- Tutti i dipendenti a rotazione
- Solo alcuni dipendenti *

*Se non si applica la rotazione del personale l'assegnazione del lavoro ai dipendenti agile deve essere garantita secondo un ordine di priorità stabilito in applicazione dei criteri riportati nel regolamento

Dettaglio dipendenti lavoro agile						
Cognome e nome	Qualifica	Descrizione attività lavoro agile	Numero giornate lavoro agile nell'arco della settimana	Fascia oraria contattabilità (max 50% orario giornaliero)**	Fascia oraria disconnessione (minimo 12 ore) ***	Dispositivi informatici assegnati al dipendente
				dalle ore _____ alle ore _____	dalle ore _____ alle ore _____	
				dalle ore _____ alle ore _____	dalle ore _____ alle ore _____	
				dalle ore _____ alle ore _____	dalle ore _____ alle ore _____	

**Si propone la fascia oraria dalle 9:30 alle 13:00

*** Si propone la fascia oraria dalle 19:00 alle 7:00

				dalle ore _____ alle ore _____	dalle ore _____ alle ore _____	
				dalle ore _____ alle ore _____	dalle ore _____ alle ore _____	
				dalle ore _____ alle ore _____	dalle ore _____ alle ore _____	

Note e ulteriori considerazioni:

Il Responsabile del Reparto: _____

Data : _____

ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

Tra

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale" (di seguito "IZS-Teramo")
C.F.80006470670, rappresentato dal Direttore Generale Nicola D'Alterio nato il

e

Il sig./sig.ranato a..... il residente
in..... Via.....
CF..... (di seguito "lavoratore")

Datore di lavoro e lavoratore insieme, di seguito "le parti"

Premesso che,

il lavoro agile è un modello organizzativo che combina flessibilità e collaborazione e si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari e luoghi della propria professione. È inoltre uno strumento manageriale di miglioramento organizzativo che coinvolge il lavoratore e le relative dimensioni soggettiva, oggettiva e sociale interessando tanto le esigenze individuali quanto le condizioni lavorative, economiche e ambientali (rapporto tra bisogni del lavoratore e l'Ente) nonché gli aspetti di natura sociale legati all'attività lavorativa.

Gli obiettivi che l'IZS-Teramo intende perseguire attraverso lo lavoro agile sono, in sintesi, i seguenti:

- rendere operative in modo diffuso modalità sganciate dall'orario di lavoro ed orientate al risultato e ad una maggiore autonomia e responsabilità personale;
- potenziare e sviluppare la cultura e gli strumenti di misurazione quanti-qualitativa delle attività ordinarie e straordinarie agganciando ai relativi esiti l'assegnazione dei trattamenti accessori e lo sviluppo delle carriere;
- rendere più efficiente il lavoro attraverso l'utilizzo diffuso di strumenti di condivisione dell'attività e dei prodotti realizzati;
- migliorare il benessere organizzativo promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- contribuire alla transizione ecologica attraverso il miglioramento della qualità della vita della collettività e la sostenibilità ambientale;
- agevolare l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità.
- con apposito Regolamento interno l'IZS-Teramo ha definito le modalità applicative specifiche del lavoro agile.

Per quanto sopra le parti, alla luce del vigente quadro normativo e regolamentare, definiscono consensualmente, come di seguito alcuni aspetti specifici legati alla prestazione lavorativa trasferendone parzialmente l'esecuzione all'esterno dei locali aziendali, al fine di meglio conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita del lavoratore e demandando all'apposito regolamento interno la disciplina generale in materia.

Quanto sopra premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

Articolo 1

il lavoratore, a far data dalla stipula del presente accordo e per la durata di un anno, eventualmente prorogabile, è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate.

L'attività in lavoro agile è effettuata per n. _____ giorni settimanali;

La fascia oraria di contattabilità è stabilita, indicativamente e salvo modifiche legate ad esigenze particolari e concordate con il Dirigente, dalle ore _____ alle ore _____

La fascia oraria di disconnessione è individuata, indicativamente e salvo modifiche legate ad esigenze particolari e concordate con il Dirigente, dalle ore _____ alle ore _____, oltre a giorni festivi in relazione all'articolazione su 5 o 6 giornate settimanali dell'attività lavorativa.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è assicurato attraverso la seguente dotazione tecnologica:

- pc portatile fornito dall'IZS-Teramo
- smartphone fornito dall'IZS-Teramo (ove eccezionalmente previsto)
- pc di proprietà del lavoratore (eventuale e relativo solo alla prima fase di attuazione).

Articolo 2

Le parti si impegnano ad attenersi a quanto prescritto dal vigente Regolamento interno in materia di lavoro agile, assumendone le connesse e conseguenti responsabilità.

Teramo, li

Il Dipendente

il Direttore Generale