

Allegato B

**ACCORDO INDIVIDUALE
PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA
IN MODALITA' DI LAVORO AGILE**

Il/la sottoscritto/a

Direttore/Dirigente Responsabile della S.C./S.S.

e

Il/la sottoscritto/a

_____matricola_____

_____dipendente dell'ASL AL con il profilo di

_____in servizio presso la S.C./S.S.

PREMESSO CHE

- il dipendente ha manifestato la propria volontà di accedere al lavoro agile, sottoscrivendo apposita richiesta;
- il Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente ha autorizzato detta istanza, ritenendo che lo svolgimento della prestazione lavorativa risulta compatibile e coerente con le esigenze organizzative e funzionali della Struttura di assegnazione, anche contemperando le esigenze del dipendente richiedente, nonché che lo svolgimento dell'attività da remoto non pregiudica né riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti e delle altre Strutture aziendali;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

**Articolo 1
(Definizioni e generalità)**

1. Ai fini del presente accordo ed in coerenza con la vigente normativa in materia, per "Lavoro agile" si intende una modalità flessibile 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 luogo di lavoro: detta prestazione viene eseguita senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro subordinato in atto, che viene regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva aziendale, dagli accordi collettivi decentrati e dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'Azienda: il dipendente conserva pertanto i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
3. L'Azienda garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità previste per il lavoro in presenza con riferimento a progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivazione della performance, iniziative formative.

Articolo 2

(Luogo di svolgimento della prestazione)

1. Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono il rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 3 in materia di sicurezza sul lavoro, la piena operatività della dotazione informatica, la più assoluta riservatezza sulle informazioni e sui dati trattati.

Articolo 3

(Sicurezza sul lavoro)

1. Il dipendente dà atto di aver ricevuto la specifica informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile, allegata al presente contratto (Allegato C), contenente l'indicazione dei rischi generali e di quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Il dipendente dichiara di avere consapevolezza dei contenuti della suddetta informativa.
2. Il dipendente si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede dell'ASL AL.
3. Il dipendente si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa che nella individuazione dei luoghi presso i quali renderla.

Articolo 4

(Durata dell'accordo e recesso)

1. Il presente accordo decorre dal _____ e termina il _____ (durata non superiore a 1 anno, eventualmente rinnovabile con la stipula di un nuovo accordo).
2. Entrambe le parti possono recedere dal presente accordo, al cessare dei presupposti che hanno determinato la sottoscrizione dell'accordo stesso.
3. Il recesso dal lavoro agile è immediato, da parte dell'Azienda, e comporta il rientro del dipendente presso la sede lavorativa aziendale nella giornata lavorativa immediatamente successiva, nelle seguenti ipotesi: gravi inadempimenti del dipendente, impossibilità di

svolgimento in piena autonomia dell'attività assegnata, il mancato raggiungimento degli obiettivi concordati o motivate esigenze organizzate sopravvenute.

4. Costituiscono altresì giustificato motivo di recesso, comportando conseguentemente il recesso immediato dal lavoro agile, le seguenti ipotesi: l'assegnazione a diversa unità organizzativa, la variazione delle mansioni, sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive, esigenze personali del dipendente, l'accertamento di un rilevante calo della produttività, problemi di sicurezza informatica.

Articolo 5

(Monitoraggio della prestazione, potere direttivo, di controllo e disciplinare)

1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.
2. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, tramite report mensile.
3. Il Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura di assegnazione del dipendente dovrà verificare ed eventualmente apportare correttivi all'attività lavorativa in smart working.
4. Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente contratto, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di servizio, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

Articolo 6

(Modalità di svolgimento della prestazione)

1. Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile le parti individuano le seguenti mansioni

nonché i seguenti obiettivi/indicatori _____

2. La programmazione del numero di giornate di lavoro agile viene concordata preventivamente tra il dipendente e Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza, individuando sin da ora che la prestazione lavorativa in modalità agile verrà svolta dal dipendente nei seguenti giorni della settimana _____.

3. Detta programmazione può subire modifiche nelle ipotesi di esigenze di servizio (da comunicare da parte del Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura al dipendente con congruo preavviso e comunque entro la giornata lavorativa precedente a quella di lavoro agile), di esigenze personali del dipendente (che possono comportare una variazione del calendario programmato in seguito ad approvazione del Responsabile).

4. 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 a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.
5. Il dipendente può essere, altresì, richiamato in sede qualora sopraggiungano esigenze organizzative urgenti e impreviste.

Articolo 7

(Tempo di lavoro e diritto alla disconnessione)

1. Fatto salvo quanto previsto nel presente articolo, il dipendente rende la propria prestazione lavorativa senza vincolo di tempo, essendo vincolato in primo luogo al risultato e agli obiettivi della prestazione lavorativa, ferma restando la necessità di coordinamento con l'organizzazione aziendale.
2. Il dipendente assume l'impegno ad essere contattabile, sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari, nella fascia oraria compresa tra le ore _____ e le ore _____ (inserire l'eventuale fascia di contattabilità concordata) e indica a tal fine il seguente recapito telefonico/altra modalità _____.
3. Restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese in presenza, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.
4. Il dipendente non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo e nella fascia oraria notturna tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
5. Il dipendente ha diritto alla disconnessione: pertanto, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 2 non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e quindi la lettura delle email, la risposta alle telefonate l'accesso e la connessione ai sistemi informativi aziendali.

Articolo 8

(Strumenti di lavoro)

1. La dotazione informatica necessaria per lo svolgimento dello smart working viene fornita di norma dall'Azienda, compatibilmente con le risorse strumentali e finanziarie disponibili. In questa ipotesi, il dipendente assume gli obblighi di custodia del bene circa l'attrezzatura affidata, rispondendo dei danni cagionati alle attrezzature ex art. 2051 cc. ed è tenuto a restituirla funzionante, oltre che a non modificare le configurazioni o procedere a sostituzioni. Qualora l'Azienda non sia in grado di fornire tempestivamente la strumentazione necessaria, il dipendente utilizza dotazioni tecnologiche personali, dotandosi, peraltro, di antivirus funzionante e costantemente aggiornato, firewall attivo e sistema operativo aggiornato. In questa ipotesi, il dipendente è tenuto a sottoscrivere la dichiarazione sostitutiva di atto di

notorietà (Allegato D), dichiarando di essere in possesso di strumenti informatici rispettanti i requisiti minimi di sicurezza.

2. In entrambe le ipotesi sopra indicate, le spese correlate all'utilizzo degli strumenti di lavoro (a titolo esemplificativo, consumi elettrici, connessione internet e traffico telefonico) sono a carico del dipendente, non prevedendosi alcuna forma di rimborso/indennizzo.

Articolo 9 (Riservatezza e privacy)

1. Il dipendente è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui proceda al trattamento, persistendo il divieto di farne uso e/o comunicazione al di fuori delle proprie mansioni, ed essendo tenuto al rispetto dei dati personali, trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti dalle norme giuridiche previste dal Regolamento UE GDPR 679/2016, nonché il D.Lgs. 196/2003 e al D.P.R. 62/2013.

Art. 10 (Rinvio)

1. Il presente accordo costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro e viene trasmesso, in originale, alla S.C. Personale e Sviluppo Risorse Umane, per la registrazione su apposito repertorio e conservazione nel fascicolo personale.

2. Per tutto quanto non previsto, trovano applicazione i contratti collettivi nazionali, i regolamenti e le disposizioni di servizio interni, le norme di legge in materia di pubblico impiego e di lavoro agile.

Letto, confermato e sottoscritto.

Luogo e data _____

Il Direttore/Dirigente Responsabile

Il dipendente
