

**Documento Integrativo del
Regolamento per
la disciplina del lavoro agile
(smart working)**

Normativa riferimento

NORME GENERALI

- Legge **22 maggio 2017, n. 81** “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorirne l'articolazione”.
- **Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile** del 7 dicembre 2021
- **CCNL Igiene Ambientale** (Utilitalia)
- **Regolamento UE n 679/2016** GPDR PRIVACY
- **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81** “ Riassetto e riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

DOCUMENTI INTERNI

- Regolamento per lo svolgimento dell'attività in modalità agile (smartworking)
- Codice di comportamento AMS
- DVR
- Regolamento Privacy

Articolo 1 –Definizione

Il presente Documento Integrativo viene adottato, dopo un anno di sperimentazione, al fine di rendere la modalità di svolgimento “agile” del lavoro utile a conseguire l’obiettivo di assumere le temporanee difficoltà in cui il singolo lavoratore dovesse trovarsi e contemporaneamente consentire all’Azienda di non dover rinunciare alla prestazione lavorativa.

Ciò in ragione del fisiologico invecchiamento della popolazione lavorativa nonché della contrazione progressiva della pianta organica che rende necessaria l’adozione di ogni modalità tesa a massimizzare la presenza lavorativa.

Articolo 1.1. – Finalità

Quanto disciplinato appresso è da leggere come integrazione a quanto disposto con il Regolamento, che resta inalterato in vigore. Lo scopo del presente documento, oltre a quelli già enunciati nel Regolamento, è quello di rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti che si trovino temporaneamente in situazioni di difficoltà personale tali da rendere difficoltosa la presenza continuativa in ufficio ma che consentono lo svolgimento della prestazione dal proprio domicilio;

Articolo 2 - Oggetto

Il presente Documento ha l'obiettivo di fornire le linee guida nonché le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di smart working, nel rispetto di quanto disposto nel Regolamento e con le maggiori flessibilità più avanti disposte.

Articolo 3 - Personale idoneo

Si ribadisce come l’adesione al lavoro agile possa avvenire esclusivamente su base volontaria e resta subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale così come definito dagli artt. 19 e 21 della l.

n. 81/2017, dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 (*allegato n.1*) e dal CCNL Igiene Ambientale (Utilitalia) applicato alle maestranze.

Le attività espletabili in modalità “smart” o “agile” sono quelle attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di strumenti informatici.

L' A.U. procederà ad autorizzare il lavoro in modalità agile, sottoscrivendo accordi individuali con i singoli lavoratori. Ai sensi del presente Documento Integrativo, allo scopo di salvaguardare i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, i dipendenti in possesso dei requisiti elencati nel successivo Articolo 4 che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personale, possono chiedere di effettuare un numero di giornate settimanali in modalità “agile” maggiore di quelle previste dal Regolamento, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Tale deroga avrà la durata di 3 (tre) mesi e potrà essere prorogata per un uguale periodo a fronte della presentazione della documentazione della particolare situazione personale aggiornata entro e non oltre il giorno 28 del mese precedente a quello per il quale deve avvenire la proroga.

La deroga cesserà al cessare delle condizioni di difficoltà personale.

Per poter inoltrare l'istanza in deroga il dipendente dovrà essere in regola con la fruizione dei ratei di ferie maturati in anni precedenti

La segreteria generale, su impulso dell'A.U., trasmetterà all'ufficio personale l'elenco del personale autorizzato a lavorare in modalità agile con specifica delle modalità di svolgimento.

Articolo 4 - Requisiti e attività per lo smartworking e per il trattamento in deroga

Ai sensi del vigente Regolamento, può presentare richiesta di adesione allo smart working il personale che possieda i seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzare almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- autonomia operativa e possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- compatibilità con le esigenze di servizio della propria struttura.

Per il trattamento in deroga al Regolamento, al fine di ottenere l'autorizzazione ad effettuare un maggior numero di giornate settimanali, saranno considerati validi motivi:

- ragioni di salute gravi debitamente certificate dal proprio medico curante (ex cd “fragili”)

Tali motivazioni saranno sottoposte alle valutazioni dell'A.U. che dovrà accertarsi che tali condizioni personali non inficino in alcun modo la capacità del dipendente di svolgere le attività ad esso assegnate.

Anche in presenza dell'autorizzazione in deroga, il dipendente potrà essere chiamato presso la propria sede di lavoro a svolgere la prestazione in presenza qualora ne venisse ravvisata la necessità dal proprio Responsabile con un preavviso di 24 ore.

Per il trattamento in deroga valgono tutte le norme regolamentari previste per il lavoro agile, incluse quelle relative al luogo ed alla modalità di svolgimento della prestazione, alla dotazione del dipendente, alla revoca/recesso, ai tempi ed agli strumenti, al trattamento giuridico ed economico, agli obblighi di custodia e riservatezza, alle norme per la sicurezza.

Articolo 5 - Clausola di invarianza

Dall'attuazione del presente Documento Integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio.

Articolo 6 - Normativa di rinvio

Per quanto non regolamentato dal presente Documento Integrativo si fa rinvio, al CCNL applicato, al Protocollo Nazionale sul lavoro Agile e alla legge 81/2017, alla disciplina attualmente vigente ed a quella di futura emanazione.

F.to digitalmente