



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro
CHIETI



DISCIPLINA DELLE MODALITA' ATTUATIVE DEL LAVORO AGILE

PREMESSA

Il presente Disciplinare regola l'applicazione del lavoro agile presso il Consorzio di Bonifica Centro con sede in Chieti Scalo Via Gizio, 36.

ARTICOLO 1 - FINALITÀ

1. L'attuazione del lavoro agile all'interno del Consorzio di Bonifica Centro risponde alla finalità di permettere a n. 10 dipendenti in servizio, ove lo richiedano, di avvalersi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera in modo da:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
- b) creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- c) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita, lavoro e famiglia in modo da realizzare un miglioramento della qualità del rapporto tra sfera professionale, personale e familiare;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.
- f) adottare una modalità di lavoro richiesta da esigenze e fattori esterni (calamità naturali, emergenze nazionali o regionali, norme urgenti ecc..).

ARTICOLO 2 - DEFINIZIONE

1. Ai fini del presente disciplinare si intende per:



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro

CHIETI



a) “lavoro agile”: una modalità flessibile e semplificata di lavoro finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività.

Il lavoro agile si svolge con le seguenti modalità:

1) esecuzione della prestazione lavorativa svolta in parte all'esterno della sede di lavoro abituale e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

2) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

3) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di lavoro;

b) “sede di lavoro”: la sede abituale di servizio del dipendente;

c) “strumenti di lavoro agile”: strumenti tecnologici utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

ARTICOLO 3 – DESTINATARI

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere resa da tutti i dipendenti, inclusi i dirigenti, con contratto a tempo indeterminato e determinato, in servizio presso il Consorzio di Bonifica Centro, che svolgono mansioni che possono essere svolte all'esterno della sede di lavoro abituale, individuate in seguito ad un parere dei rispettivi Capi Settori asseverato dal Direttore Generale e/o Dirigente Tecnico in ragione del settore di appartenenza.

2. La modalità agile della prestazione lavorativa è riservata a n. 10 dipendenti, che lo richiedano, in servizio presso il Consorzio di Bonifica Centro.

3. Al fine di intercettare le sopravvenute esigenze dei dipendenti, ogni sei mesi l'Amministrazione individua il numero di posizioni da destinare allo svolgimento del lavoro agile per la cui copertura provvede, con cadenza semestrale, all'acquisizione delle candidature da parte del personale interessato mediante la pubblicazione di un



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro

CHIETI



apposito avviso da pubblicare nella piattaforma INAZ nel campo Pubblicazioni Aziendali - Elenco pubblicazioni.

4. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni messe a disposizione dall'Amministrazione, quest'ultima riconosce comunque la assoluta priorità alle richieste delle lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art- 16 del D.lgs. 151/2001, ovvero alle richieste dei lavoratori, con figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'art.3 c.3 della L. 104/1992 a condizione che sia l'unico genitore a fruirne.

Fatte salve le citate posizioni l'Amministrazione provvede a redigere una graduatoria dei candidati, sulla base dei seguenti parametri:

- a) non godimento effettivo, nel periodo di svolgimento del lavoro agile, di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro (es. telelavoro) o di agevolazioni in termini di permessi giornalieri e/o orari retribuiti - punti 8;
- b) condizioni di salute della dipendente o del dipendente, debitamente certificate, rispetto alle quali il viaggio può incidere negativamente - punti 8;
- c) parente (nel grado di parentela riconosciuto dalla 104 e diverso dal figlio) diversamente abile o non autosufficiente - punti 8;
- d) distanza da residenza/domicilio da luogo di lavoro:
 1. km superiori a 50 - Punti 6;
 2. km tra 15 e 50 - punti 4;
 3. km inferiori a 15 - punti 2;
- e) Presenza nel nucleo familiare di un figlio minore di età:
 1. fino al compimento del sesto anno - punti 8
 2. dal settimo anno al compimento del quattordicesimo - punti 6
 3. dal quindicesimo al compimento del diciassettesimo anno – punti 4
- f) Nel caso in cui fossero presenti più di un figlio minore di età si procede alla sommatoria dei punteggi spettanti per ciascuno di essi secondo le modalità indicate alla lettera e).

5. Nei casi in cui dovessero verificarsi dei pari merito, l'Amministrazione applica una ulteriore priorità a favore del personale appartenente alle categorie, tra i quali si procede, nel caso in cui siano in numero maggiore di uno, al sorteggio.



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro

CHIETI



ARTICOLO 4 - MODALITÀ DI ACCESSO

1. A seguito della pubblicazione dell'avviso nella piattaforma INAZ nel campo Pubblicazioni Aziendali - Elenco pubblicazioni., i dipendenti interessati presentano secondo la modulistica predisposta specifica domanda alla Direzione, corredata da un progetto individuale di durata massima semestrale e rinnovabile, definito per iscritto, d'intesa con il Capo Settore d'appartenenza, che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative della struttura; qualora il richiedente sia un Capo Settore il parere viene reso dal Dirigente dell'area di appartenenza e/o dal Direttore Generale; per i dirigenti il parere è rilasciato dal Direttore Generale secondo le disposizioni vigenti. Il parere, che ha ad oggetto sia la sussistenza nel servizio di attività agilmente lavorabili sia il potenziale svolgimento di queste attività da parte del dipendente richiedente, è reso entro il termine perentorio di 10 giorni dalla richiesta, decorsi inutilmente i quali si intende favorevolmente reso. Non possono essere valutate e considerate le domande dei dipendenti che non hanno ricevuto il parere positivo da parte del Capo Settore o dirigente competente o Direttore Generale.

2. Il dipendente a cui è riconosciuto il diritto al godimento del lavoro agile stipula un accordo individuale con il Capo Settore di appartenenza o con il Dirigente di area o con il Direttore Generale, come individuato al comma 1, nel quale sono specificati i contenuti della prestazione, le modalità di svolgimento, l'individuazione delle giornate da destinare al lavoro agile, il monitoraggio periodico da realizzare secondo modalità uniformi all'interno dell'Amministrazione. Tale accordo viene trasmesso all'Ufficio del Personale per i necessari e conseguenti adempimenti.

3. Nel caso di comprovata necessità lavorativa, il Capo Settore o il Dirigente di area o il Direttore Generale può disporre, con un preavviso di sette giorni, la sospensione del lavoro agile con il rientro del dipendente presso la sede di lavoro; le giornate residue programmate di lavoro agile potranno riprendere previa comunicazione del Capo Settore o del Dirigente di area o del Direttore Generale.



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro

CHIETI



4. Entrambe le parti possono recedere dall'accordo di cui ai commi precedenti con un preavviso di 30 giorni per motivate ragioni personali o di servizio.

Tale termine può essere ridotto per particolari esigenze personali e/o familiari del lavoratore.

ARTICOLO 5 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

1. La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge al di fuori delle sedi di lavoro dell'Amministrazione, senza necessità che al dipendente siano fornite apparecchiature o connessioni da parte dell'Amministrazione.
2. Il numero massimo di giornate settimanali che è possibile prestare in modalità di lavoro agile non può essere superiore a 01 per ciascun dipendente, salvo specifiche e documentate esigenze che rendano necessario ampliare tale numero massimo secondo criteri oggettivi. La durata dell'accordo individuale di cui all'art. 4, comma 2, non può essere superiore a sei mesi, alla scadenza dei quali la prestazione lavorativa viene resa secondo le modalità ordinarie, salvo il riconoscimento al dipendente del diritto di godere di un ulteriore periodo a seguito di procedura svolta secondo le modalità di cui agli articoli 3 e 4.
3. Nelle successive procedure coloro che hanno già fruito della modalità di lavoro agile possono inoltrare una nuova domanda ma avranno precedenza in graduatoria i nuovi dipendenti che faranno istanza e che non ne hanno mai beneficiato.
4. Le giornate nelle quali la prestazione viene resa in modalità agile, le modalità attraverso le quali il dipendente attesta l'inizio e la fine della prestazione lavorativa sono definite nell'accordo individuale di lavoro agile di cui all'art. 4, comma 2.
4. Nel caso di malfunzionamenti tecnici di qualsiasi natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il dipendente informa il Capo Settore della struttura di appartenenza, che valuta l'opportunità di fare rientrare il dipendente presso la sede di lavoro per la parte residua della giornata lavorativa.



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro

CHIETI



5. In caso di obbligo di rientro nella sede lavorativa del dipendente, di cui al comma 4, allo stesso è data, in alternativa, la facoltà di poter giustificare la giornata/le ore non prestate con gli istituti contrattuali disponibili (ferie, permessi personale, particolari motivi);
6. In caso di necessità il dipendente può avvalersi dei permessi personali a disposizione per i vari titoli di assenza secondo le modalità definite dalla contrattazione e dalle circolari interne dell'Amministrazione.
7. La mancata fruizione, per qualsiasi motivo, della giornata in modalità di lavoro agile può essere recuperata previo accordo tra le parti contraenti, dandone comunicazione all'Ufficio del Personale.
8. Ogni decisione riguardo all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo è rimessa al Capo Settore di appartenenza del lavoratore, con l'obbligo di accertare ed attestare che il dipendente abbia comunque reso la prestazione dovuta.

ARTICOLO 6 - REPERIBILITÀ E VERIFICA DELLA PRESTAZIONE

1. Il dipendente che presta attività lavorativa in modalità agile è reperibile – secondo le modalità individuate nell'accordo di cui all'art. 4, comma 2, per almeno il 75% dell'orario di lavoro;
2. Al termine della giornata di lavoro agile il lavoratore dovrà redigere una scheda, nella quale riporta le seguenti informazioni: una breve sintesi dell'attività svolta, i problemi tecnici riscontrati ed eventuali suggerimenti; tale scheda andrà consegnata settimanalmente al Capo Settore di competenza anche a mezzo mail.

ARTICOLO 7 - STRUMENTAZIONI

1. Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore utilizza strumenti tecnologici propri ovvero messi a disposizione del Consorzio ivi compreso il collegamento VPN.



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro

CHIETI



3. Ogni eventuale onere collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, quali a titolo esemplificativo l'elettricità, il riscaldamento, le connessioni telefoniche, è a carico del dipendente.

ARTICOLO 8 - ISTITUTI CONTRATTUALI

1. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi dell'Amministrazione ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.
3. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto ai commi successivi.
4. La retribuzione di risultato collegata a parametri di produttività non subisce modifiche in relazione al servizio reso in lavoro agile.
5. Nelle giornate lavorative di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie o protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive al di fuori di quelle rese nella fascia flessibile.

ARTICOLO 9 - FORMAZIONE, INFORMAZIONE, SALUTE E SICUREZZA

1. In via preventiva rispetto all'avvio della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e al fine di supportare adeguatamente il cambiamento, sono previste iniziative di informazione nei confronti di tutto il personale. La partecipazione a tali attività costituirà elemento imprescindibile per poter aderire al progetto.
2. In funzione di obblighi specifici in materia di salute e sicurezza, le attività di formazione e informazione dei dipendenti in relazione alla salute e sicurezza sono



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro
CHIETI



integrate per quanto concerne i rischi connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro, alle modalità d'uso degli strumenti eventualmente forniti e al comportamento da tenere in caso di incidente.

ARTICOLO 10 - REGOLE DI COMPORTAMENTO RISERVATEZZA DATI E PRIVACY

1. Il dipendente svolge le attività in modalità agile nella consapevolezza che tale condizione impone un'attenzione particolare nell'evitare qualunque atteggiamento o comportamento non adeguato alla situazione lavorativa, soprattutto se esposta a possibile interferenza da parte di terze persone, ivi compresi i famigliari.
2. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dal datore di lavoro, porre ogni cura affinché altre persone non accedano ai dati su cui lavora; bloccare l'apparato in uso in caso di allontanamento dalla postazione, conservare e custodire/distruggere i documenti sui quali ha lavorato.

ARTICOLO 11 – PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI

1. Al lavoratore impegnato nel lavoro agile – in caso di inosservanza delle disposizioni di legge e/o contrattuali - si applicano le sanzioni contenute nel CCNL, vigente nel tempo.
2. Nei casi accertati di infrazioni più gravi, per le quali è prevista la sospensione dall'attività lavorativa superiore a 3 giorni, verrà comminata l'ulteriore sanzione della revoca immediata dalla modalità di lavoro agile.

ARTICOLO 12 - SICUREZZA SUL LAVORO

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e consegna al singolo dipendente, con cadenza almeno semestrale, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e



CONSORZIO DI BONIFICA CENTRO

Bacino Saline - Pescara - Alento – Foro
CHIETI



dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

2. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.
3. Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
4. Il Capo Settore di appartenenza del dipendente vigila sul rispetto da parte dello stesso delle prescrizioni contenute nella scheda informativa sulla Sicurezza fornita dall'Amministrazione.
5. L'Amministrazione comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori che si avvalgono di modalità di lavoro agile.

ARTICOLO 13 - MONITORAGGIO

1. Le Parti concordano sull'opportunità di monitorare l'attuazione del lavoro agile in modo da applicare i giusti correttivi qualora si mostrino problematiche che ne impediscano la corretta fruizione.

ARTICOLO 14 - DISPOSIZIONE FINALE

1. Le Parti si impegnano a rivedere il presente disciplinare in relazione ad eventuali modifiche che potrebbero essere apportate agli indirizzi di attuazione definiti nella Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri o qualora ci siano ulteriori innovazioni contrattuali o legislative.
2. Per tutto quanto sopra non previsto, si applica la normativa vigente in materia di lavoro, le disposizioni previste dal CCNL vigente nel tempo e quelle contenute nelle circolari interne dell'Amministrazione.