



Regolamento per la disciplina del lavoro agile dell'ASP Patronato dei Figli del Popolo e Fondazione S. Paolo e S. Geminiano.

Premessa

A seguito di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 5 comma 1 e comma 2, lettera l) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 - 2021, si approva il Regolamento che disciplina il lavoro agile per il personale dipendente di Asp Patronato dei Figli del Popolo e Fondazione San Paolo e San Geminiano a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 – 2021 e delle diverse legislazioni in materia succedutesi nel tempo, quali la Legge 4 agosto 2022, n. 122 e la Legge di Bilancio 2023.

1. Il lavoro agile, secondo quanto disposto dall'art. 18 della Legge n. 81/2017, richiamato anche dal C.C.N.L. 16 novembre 2022 Titolo VI - Capo I, rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione stabilita mediante **accordo scritto tra le parti**, resa in parte nei locali aziendali ed in parte all'esterno dell'Asp Patronato dei Figli del Popolo e Fondazione S. Paolo e S. Geminiano. Esso è soggetto ai limiti previsti dalla legge in materia di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro.

2. Considerato che le prestazioni di lavoro in modalità agile possono essere rese attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, l'ASP individua, in ragione delle proprie esigenze organizzative e funzionali, le posizioni di lavoro e le attività per cui è possibile l'attivazione della modalità di svolgimento in tale forma:

Per il personale educativo:

- aggiornamento fascicoli dei minori: osservazioni, PEI, relazioni di aggiornamento;
- incontri da remoto con famiglie, minori, scuole, Servizi Sociali, NPI, équipe (in quest'ultimo caso solo nei casi concordati a priori con la direzione);
- FAD sia in modalità sincrona che asincrona;
- comunicazioni e contatti sia telefonici che tramite mail, chat, social con le famiglie, i minori, la scuola e la rete degli operatori;
- attività didattica/sostegno scolastico qualora il minore non sia presente in comunità;
- progettazione, programmazione e preparazione delle attività delle comunità;
- predisposizione documenti richiesti dalla coordinatrice/direzione

Fermo restando che la modalità ordinaria di lavoro prevede la prevalenza in comunità, in riferimento al ruolo di educatore e all'attività si definisce compatibile con l'organizzazione la seguente % massima di orario di lavoro effettuabile in modalità agile:

- 6/36 ore settimanali, eventualmente programmabili (compatibilmente con le esigenze di servizio) a livello mensile fino ad un massimo di 24 ore (mensili) di norma effettuabili nella giornata di orario "corto" mattutino;

Per il personale amministrativo: in ragione del fatto che la quasi totalità delle attività può essere resa in modalità smart, si individuano quelle che devono essere svolte in presenza:

- attività di front office - operazioni relative alla gestione dei FARC delle comunità (anticipazioni e rendicontazioni);
- attività di segreteria per il personale educativo;
- attività di segreteria e supporto alle adunanze degli organi istituzionali di ASP.

Ferma restando che la modalità ordinaria di lavoro prevede la presenza in ufficio, in riferimento al ruolo e alle attività amministrative si definisce compatibile con l'organizzazione la seguente % massima di giornate lavorative effettuabile in modalità agile:

- 2/5 giornate settimanali, eventualmente programmabili (compatibilmente con le esigenze di servizio) a livello mensile fino ad un massimo di 8 giorni;

In ogni caso, salvo casi eccezionali, deve essere garantito il presidio quotidiano dell'ufficio amministrativo.

Il Direttore può eccezionalmente autorizzare il dipendente a fruire di un **numero superiore** di giornate/ore in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore anche a carattere temporaneo, qualora ciò sia compatibile con le esigenze del servizio e/o comporti un beneficio per l'Amministrazione.

3. Il personale che opera in modalità agile è individuato su base volontaria tra i dipendenti a tempo pieno o parziale nell'ambito delle attività definite dal datore di lavoro, dando la priorità, in ogni caso a:

a) dipendente disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);

b) dipendente con figli fino a 14 anni di età;

c) dipendente con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992);

d) dipendente assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé (ai sensi dell'art.1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

4. Il lavoro agile verrà attivato a domanda del dipendente e conseguente valutazione del datore di lavoro. L'accordo individuale è stipulato tra le parti in forma scritta e dovrà contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione della programmazione delle giornate, anche a livello mensile o trimestrale
- c) indicazione delle principali attività da svolgere;
- d) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- e) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- f) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 del C.C.N.L. 16 novembre 2022 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- g) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- h) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- i) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

Le giornate/ore di lavoro agile fruibili dal dipendente (fruibili anche in maniera frazionata tenendo conto della percentuale massima consentita rispetto al profilo) devono essere concordate con il Direttore/Coordinatore sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri:

- Garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
- Garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla struttura;
- Tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili;

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile, previa intesa tra le parti, sarà sempre possibile modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal dipendente sia per necessità organizzative/gestionali dell'amministrazione.

L'accordo di lavoro agile può essere risolto:

- su richiesta scritta del dipendente;
- d'ufficio, su iniziativa del Direttore, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo dirigente, oppure per mancato raggiungimento degli obiettivi, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.

In caso di recesso da parte del Direttore nei confronti dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 90 per i lavoratori disabili. Per il recesso da parte del lavoratore agile il preavviso è ridotto a 10 giorni.

5. La prestazione in modalità agile potrà essere resa, di norma, fino al massimo orario riportato al punto 2 con una pianificazione che sarà concordata tra le parti tenendo conto delle esigenze lavorative e organizzative, garantendo l'alternanza con il lavoro in presenza, anche fra più addetti alle medesime attività.

La collocazione della prestazione, che dovrà rispettare i limiti della durata massima dell'orario giornaliero e settimanale e non è riconducibile all'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro osservato per le attività svolte presso la sede di assegnazione, è individuata in una fascia oraria che va dalle ore 8.00 alle ore 20.00

Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa nonché permettere le necessarie occasioni di contatto e di coordinamento con i colleghi, il dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di **essere contattabile** attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione nella fascia che opera dalle ore **10:00 alle 12:00 (nel caso di orario corto mattutino reso in smart) e dalle ore 14:30 alle 15:30 (nel caso di orario lungo reso in smart)**. Durante tale fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri colleghi e superiori. Il dipendente dovrà comunicare tempestivamente al Direttore eventuali assenze dalla postazione lavorativa durante le fasce di contattabilità, anche temporanee, secondo le modalità più certe e tempestive, avendo cura, in ogni caso, di giustificare l'assenza ai sensi di legge e di contratto. In caso di reiterata e documentata mancanza di contatto, senza giustificato motivo, il Direttore può procedere al recesso dall'accordo, fatta salva l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari.

In ogni caso l'Ente, durante il lavoro agile, riconosce il **diritto alla disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle ore **20.00 alle 8.00** del mattino successivo; durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri superiori e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.

6. I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio. Nell'individuare il luogo delle prestazioni si dovrà tener conto anche della possibile necessità di dover fare pronto rientro, in tempi concordati in relazione al grado dell'urgenza e, in ogni caso, entro le 24 ore successive, presso la sede di lavoro.

I luoghi individuati costituiscono sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dalla Legge n. 81/2017. Essi sono definiti nell'accordo individuale e possono essere identificati nel proprio domicilio, residenza o sede temporanea, la cui indicazione dovrà essere preventivamente

comunicata al datore di lavoro e non possono consistere in luoghi aperti, pubblici o aperti al pubblico.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata e, di conseguenza, non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta.

7. Fatti salvi diversi accordi, per lo svolgimento delle attività richieste al lavoratore agile il datore di lavoro non fornirà la strumentazione tecnologica oltre quella che è già in possesso dei dipendenti che è, di conseguenza, a carico dello stesso lavoratore.

Il dipendente è tenuto a rispettare le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo del datore di lavoro.

8. Lo svolgimento delle attività in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto. Ai dipendenti è riconosciuto il medesimo trattamento economico e normativo garantito ai lavoratori che prestino la propria attività nelle sedi dell'ASP, fatto salvo quanto previsto nel presente accordo. Essi non possono subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e delle progressioni di carriera, nonché nel riconoscimento del diritto alla partecipazione alle attività di formazione e dei diritti e delle libertà sindacali.

I dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti, inclusi i permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è prevista l'attribuzione del buono pasto, non è consentito l'invio in trasferta e non sono configurabili turnazioni, prestazioni straordinarie, notturne o festive.

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 Direttore. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il recupero delle giornate di lavoro agile non fruita può essere riprogrammato, previa valutazione del Direttore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le attività effettuate in modalità di lavoro agile concorrono comunque al raggiungimento degli obiettivi collegati alle erogazioni dei compensi incentivanti la produttività e non soggiacciono a differenti sistemi di valutazione delle prestazioni.

Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra il

dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

A tal fine è prevista una rendicontazione dell'attività giornaliera svolta da parte del dipendente in lavoro agile, in un'ottica di monitoraggio e di responsabilizzazione verso i risultati.

9. Il lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto (art. 23 L.81/2017) alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e alla tutela contro gli infortuni sul lavoro *'in itinere'* che possono occorrere 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.

Il lavoratore in lavoro agile ha diritto alla stessa tutela contro gli infortuni in spostamento dalla propria abitazione per un luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile ma solo quando la scelta di tale luogo risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata:

- da esigenze connesse alla prestazione stessa;
- dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Nell'eventualità di un infortunio occorso durante la prestazione in modalità di lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

10. Il lavoratore agile partecipa alle iniziative di formazione organizzate dal datore di lavoro, eventualmente anche in modalità *e-learning*, e può essere destinatario di specifiche iniziative finalizzate all'utilizzo degli strumenti tecnologici ovvero all'apprendimento o al rafforzamento delle competenze richieste per le attività alle quali è adibito. Ricorrendone i presupposti, le competenze acquisite potranno essere oggetto di specifica certificazione.

11. Il lavoratore agile resta soggetto alle disposizioni del vigente CCNL relative agli obblighi del personale, i cui contenuti si intendono integrati dalle previsioni del presente Regolamento e dagli accordi individuali, alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari previsti dal CCNL, per i quali si applica integralmente quanto previsto dal vigente CCNL.

12. In caso di esigenze straordinarie e particolari, Direttore, su richiesta dell'interessato, può concedere la possibilità di accedere al lavoro agile anche al dipendente le cui attività non rientrano tra quelle per le quali è previsto il lavoro agile.

13. Il presente Regolamento in considerazione della fase di prima applicazione a regime del lavoro a distanza sarà sottoposta a verifica entro 6 mesi dalla sua adozione al fine di valutarne l'andamento e l'introduzione di eventuali elementi migliorativi e/o correttivi