

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

TRA

l'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari, in persona del Direttore Generale *pro tempore*, con sede in Bari, Piazza Giulio Cesare, per la quale interviene il Dott. _____, Direttore/Responsabile della Struttura di assegnazione.

E

Il **dipendente**....., nato/a a il..... .. cod. fisc.: e residente
....., matr.....

PREMESSO CHE

- Il Lavoratore ha manifestato la propria volontà di svolgere in modalità agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità ordinaria del lavoro in presenza;
- Il Direttore/Responsabile della Struttura di assegnazione ha autorizzato l'istanza di attivazione lavoro agile avanzata dal dipendente ed acquisita al prot. n..... del, ritenendo che lo svolgimento della prestazione lavorativa risulta compatibile e coerente con le esigenze organizzative e funzionali della ridetta Struttura di assegnazione, anche contemperando le esigenze del dipendente richiedente, e che lo svolgimento dell'attività da remoto non pregiudica una riduzione dei servizi resi rispetto al normale svolgimento dell'attività lavorativa in presenza, nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il lavoratore è assegnato;
- le parti hanno, quindi, consensualmente deciso che, nell'ambito del rapporto di lavoro in essere e fermo restando il trattamento economico e normativo attualmente applicato, il Lavoratore svolgerà la prestazione di lavoro secondo le modalità di seguito pattuite.

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 di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Azienda e in parte all'esterno di questi, 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 in atto: il dipendente conserva, pertanto, i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro.

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 - Luoghi di svolgimento della prestazione

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

Articolo 3 - Sicurezza sul lavoro

1. Il lavoratore dà atto di aver ricevuto la specifica informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile, allegata al presente accordo (Informativa sui Rischi da Lavoro Agile), contenente l'indicazione dei rischi generali e di quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Il lavoratore dichiara di avere consapevolezza dei contenuti della suddetta informativa.

2. Il lavoratore si impegna a rispettare i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa in lavoro agile, così come individuati nella sopracitata informativa.

3. Il lavoratore si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa che nella individuazione dei luoghi presso i quali renderla (cfr Allegato – Informativa sui Rischi da Lavoro Agile)

Articolo 4 - Durata dell'accordo e recesso

1. Il presente accordo è a tempo determinato a decorrere dalla dal_____ e termina il _____ (durata non superiore ad 1 - uno - anno, eventualmente rinnovabile con la stipula di un nuovo accordo) e prevede un numero settimanale di giornate in modalità di lavoro agile pari a _____ .

2. Entrambe le parti possono recedere dal presente accordo, al cessare dei presupposti che hanno determinato la sottoscrizione dell'accordo stesso. Entrambe le parti, inoltre, possono recedere dall'accordo prima della scadenza senza preavviso, fornendo un giustificato motivo.

3. Nel caso di lavoratore agile disabile ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

4. Il recesso dal lavoro agile è immediato, da parte dell'Azienda, e comporta il rientro del dipendente presso la sede lavorativa aziendale nella giornata immediatamente successiva, nelle seguenti ipotesi:

- a) gravi inadempimenti del dipendente;
- b) impossibilità di svolgimento in piena autonomia dell'attività assegnata,
- c) mancato raggiungimento degli obiettivi concordati o motivate esigenze organizzative sopravvenute.

Costituiscono altresì giustificato motivo di recesso, comportando il recesso immediato dal lavoro agile, le seguenti ipotesi:

- la variazione delle mansioni;
- sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive;
- l'accertamento di un rilevante calo della produttività;
- problemi di sicurezza informatica.

La comunicazione della revoca potrà avvenire per e-mail ordinaria personale e/o per PEC.

L'avvenuto recesso o revoca dell'Accordo individuale è comunicato dal Dirigente/Responsabile della Struttura alla Area Gestione del Personale al seguente indirizzo PEC: **area.personale.policlinico.bari@pec.rupar.puglia.it**.

In caso di trasferimento del dipendente ad altra struttura, l'Accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore.

Articolo 5 - Potere direttivo, di controllo e disciplinare

1. La modalità di lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Responsabile della struttura di assegnazione, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica (esempio giornaliera/settimanale/mensile) dei risultati ottenuti.

2. Tra dipendente in lavoro agile e diretto Direttore/Responsabile saranno condivisi, obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

3. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dal CCNL vigente e di quanto indicato nel Codice di comportamento della Azienda Ospedaliera Universitaria Consorziale Policlinico di Bari.

4. Il lavoratore è altresì impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, secondo modalità e criteri concordati con il Direttore/Responsabile, utilizzando la scheda di cui all'Allegato del presente accordo – *“Declinazione Obiettivi Individuali e Attività da svolgere e realizzare durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile”*.

5. 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

1. La prestazione lavorativa resa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite

2. L'individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione è resa in lavoro agile avviene a fronte di apposita programmazione concordata tra il lavoratore e il Direttore/Responsabile. La programmazione avviene su base trimestrale e con anticipo rispetto al periodo programmato.
3. È stabilito un limite massimo di 2/3 giorni di lavoro alla settimana resi in modalità agile, salvo specifiche situazioni adeguatamente motivate e giustificate.
4. Per motivate esigenze lavorative o produttive, il dirigente responsabile può procedere a modifiche della programmazione, da comunicarsi con preavviso di almeno un giorno.
5. Per esigenze personali, il lavoratore può richiedere al dirigente una variazione del calendario programmato.
6. Nelle giornate di lavoro agile è escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo e di lavoro supplementare.
7. Nelle giornate di lavoro agile il dipendente non ha diritto ad usufruire del servizio mensa o sostitutivo di mensa.
8. Potrà essere richiesto al dipendente di partecipare a conference call o connettersi a riunioni via web.
9. L'Amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per il sopraggiungere di esigenze di servizio organizzative urgenti ed impreviste rappresentate dal Direttore/Responsabile di riferimento.

Articolo 7 - Fasce orarie e diritto alla disconnessione

1. La durata dell'orario di lavoro non è misurata né predeterminata e può essere svolta nell'arco della giornata in maniera discontinua di norma tra le 07.45 e le ore 18,15, fermo restando la garanzia della reperibilità nelle fasce orarie individuate: dalle _____ alle _____ e nel rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti.
2. 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.
3. Il lavoratore non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo ed almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni di riposo e disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Suddetto periodo coincide, di norma, con la domenica ma sempre nel rispetto della propria articolazione giornaliera. A tal fine, al dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 18:15 alle ore 07:45, né di regola durante l'intera domenica, salvo particolari esigenze e fermo in ogni caso il recupero dei riposi.
4. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dai commi 2 e 3, negli orari diversi da quelli ricompresi nelle fasce di cui al comma 1, non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione ai sistemi informativi ed alle procedure di lavoro dell'Azienda.

5. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Articolo 8 - Strumenti di lavoro

1. Il lavoratore si impegna ad utilizzare idonea dotazione tecnologica personale, impegnandosi a garantire la conformità della strumentazione utilizzata alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza e di rispetto della normativa sulla privacy.
2. Il dipendente ha l'obbligo di adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro.
3. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, gli Uffici competenti in materia di sicurezza informatica provvedono alla configurazione dei dispositivi ed alla verifica della loro compatibilità, in quanto di proprietà del dipendente.
4. Le spese correlate all'utilizzo della dotazione informatica riguardanti i consumi elettrici e il costo di eventuali connessioni dati alternative, sono a carico del dipendente.

Articolo 9 - Riservatezza, privacy e security

1. Il lavoratore è tenuto a rispettare la normativa sulla protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (Ue) 2016/679 e del D.Lgs 196/2003 e 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. A tal fine ed in considerazione dello svolgimento delle prestazioni al di fuori della sede dell'Azienda, assume l'impegno ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Azienda che vengono trattate dal lavoratore attraverso l'utilizzo di dotazione tecnologica di proprietà dello stesso, e ad evitare che terzi possano accedere, produrre o copiare tali dati ed informazioni. (Allegato – Addendum all'autorizzazione al trattamento di dati personali).

Articolo 10 - Rinvio.

Il presente contratto costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro.

2. Per tutto quanto non previsto trovano applicazione il Contratto Collettivo applicato dall'Azienda, i regolamenti e le disposizioni di servizio interni, le norme di legge in materia di lavoro agile.
3. Con la sottoscrizione del presente documento il lavoratore dichiara di aver preso conoscenza e di accettare integralmente le disposizioni ivi contenute e quelle rimandate agli Allegati integrativi di seguito elencati:
 - Allegato 1 Scheda *“Declinazione Obiettivi Individuali e Attività da svolgere e realizzare durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile”*
 - Allegato 2 *“Informativa sui rischi da Lavoro Agile e Manuale informativo sui rischi per il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile”*;

- Allegato 3 "Addendum all'autorizzazione al trattamento di dati personali" e Dichiarazione di impegno;
- Allegato 4 "Informazioni sul trattamento di dati personali ai sensi dell'art. 13 Reg. UE 679/2016;
- Allegato 5 "Istruzioni operative Lavoro Agile".

Il presente Accordo sottoscritto dalle parti è trasmesso a cura della segreteria della Struttura interessata all'Area del Personale al seguente indirizzo pec: **area.personale.policlinico.bari@pec.rupar.puglia.it.**

Il Lavoratore

Il Direttore/Responsabile della Struttura
di assegnazione
