

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

..., datore di lavoro del CNR

e

Dipendente ...matr....

PREMESSO CHE

Il Lavoratore ha manifestato la propria volontà di svolgere in lavoro agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità ordinaria del lavoro in presenza, mediante presentazione di richiesta tramite l'applicativo Siper in data ...;

il CNR ha ritenuto che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore;

il CNR ha inoltre verificato la sussistenza delle condizioni previste dalla vigente normativa per l'accesso al lavoro agile e, in particolare, ha valutato che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudica o riduce l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il Lavoratore è assegnato, con autorizzazione rilasciata dal Dirigente/Direttore/Responsabile sulla piattaforma scrivania digitale

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 e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, tenuto conto anche di quanto disposto in sede di CCNL. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali del CNR e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale/mensile/quadrimestrale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Articolo 2

(Luoghi di svolgimento della prestazione)

1. Fermo restando che la sede di lavoro continua ad essere la Struttura del CNR alla quale il dipendente è assegnato, durante il periodo previsto dal presente accordo, il Dipendente potrà svolgere la sua attività lavorativa in modalità agile:

- presso la sua abitazione;
- presso altro luogo tale da garantire la propria salute e sicurezza, gli obblighi di custodia, riservatezza e privacy delle informazioni e documenti propri della sua attività lavorativa

In ogni caso, il luogo scelto dal lavoratore dovrà consentire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, permettendo il collegamento con i sistemi informatici dell'Ente.

2. 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 all'art. 3 in materia di sicurezza sul lavoro, la piena operatività della dotazione informatica, la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattate.

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 e la informativa sulla dotazione informatica, allegate al presente contratto. Il Lavoratore dichiara di avere consapevolezza dei contenuti delle suddette informative.

2. Il Lavoratore 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 del CNR.

3. Il Lavoratore si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nelle informative nell'esecuzione della prestazione lavorativa che nella individuazione dei luoghi presso i quali renderla.

Articolo 4

(Durata dell'accordo)

1. Il presente accordo decorre dal ... e termina il ...

2. In ogni caso, la durata massima dell'accordo è fissata in mesi dodici e l'accordo potrà essere automaticamente rinnovato di anno in anno, salvo espressa e diversa volontà delle parti

Articolo 5

(Trattamento giuridico ed economico)

1. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Lo svolgimento dell'attività in lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei Contratti collettivi nazionali integrativi.

2. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera e del computo dell'anzianità.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non è riconosciuto il buono pasto.
Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario, notturne o festive, attività turnanti, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, lavoro svolto in condizioni di rischio, sede disagiata ed ogni altro emolumento collegato alla prestazione in presenza.
3. È consentita la fruizione oraria dei permessi secondo le relative discipline normative e contrattuali.

Articolo 6

(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. Il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dal CNR.
3. L'attività di lavoro svolta al di fuori della sede di lavoro, in modalità agile, è complementare all'attività svolta all'interno della sede di lavoro, ed entrambe, sono finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della struttura di afferenza così come individuati dai Direttori/Dirigenti/Responsabili e inseriti nei singoli Piani Annuali della Performance nel tempo vigenti e definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CNR (SMVP).

DIFFERENZIARE A - B - C - D a seconda del dipendente interessato

A - Il personale del profilo di ricercatore e di tecnologo è tenuto ad indicare le linee di ricerca/attività relazione agli obiettivi di struttura, almeno con cadenza semestrale, al proprio dirigente/direttore/responsabile.

B- La valutazione per i livelli IV-VIII dell'Amministrazione Centrale avviene attraverso la valutazione dei risultati della struttura di afferenza e/o alle attività legate alle vigenti declaratorie degli Uffici/Unità per l'80% e, per la quota restante, pari al 20%, è legata alla qualità del contributo prestato. L'accesso al sistema premiale è definito in sede di CCNI.

C- La valutazione per i livelli IV-VIII della Rete Scientifica avviene attraverso la valutazione dei risultati della struttura di afferenza e/o alle attività previste nell'atto costitutivo della struttura di riferimento per l'80% e, per la quota restante, pari al 20%, è legata alla qualità del contributo prestato. L'accesso al sistema premiale è definito in sede di CCNI.

D La valutazione dei Direttori/Dirigenti/Responsabili avviene tenuto conto degli obiettivi inseriti nei singoli Piani Annuali della Performance nel tempo vigenti e definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CNR (SMVP).

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 7 *(Orario di Lavoro)*

1. L'orario di lavoro è quello previsto dal vigente contratto collettivo nazionale e integrativo di lavoro.

L'individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione è resa in lavoro agile avviene a fronte di programmazione mensile proposta dal Lavoratore agile.

Il numero massimo di giornate lavorative in modalità agile è definito su base mensile per un massimo di giorni 10 e per il solo mese di febbraio per un massimo di giorni 8, qualora le prestazioni lo consentano, le stesse possono essere definite anche in modo consecutivo. Il/la lavoratore/lavoratrice assicura prevalentemente lo svolgimento dell'attività in presenza in servizio presso la propria sede di appartenenza e, in parte, in modalità agile a distanza.

L'eventuale coincidenza delle giornate di lavoro agile con ferie, congedi, malattia non dà diritto a usufruire di giornate di lavoro agile compensative.

Le giornate di lavoro svolte in modalità agile non sono frazionabili ad ore e non sono cumulabili nei mesi successivi in caso di mancato utilizzo.

(da inserire per il personale dei livelli IV - VIII)

2. In caso di specifiche esigenze di servizio è comunque facoltà del Dirigente/Direttore/Responsabile della Struttura ammettere variazioni del calendario con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima e il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite a partire dal mese successivo.

Nelle giornate di lavoro agile il numero delle ore di servizio è quello previsto dall'orario individuale del lavoratore per quelle giornate. Il lavoratore ha comunque autonomia nel determinare l'articolazione oraria all'interno della giornata, purché in accordo con il proprio dirigente/direttore/responsabile per gli aspetti legati alle interazioni eventualmente prescritte e necessarie all'esecuzione della prestazione lavorativa

E' riconosciuta la facoltà di poter variare la propria programmazione mensile in modalità agile, nel rispetto del limite massimo del numero di giornate di cui al punto 1 del presente articolo. Tale facoltà può essere esercitata dal lavoratore/lavoratrice, con un preavviso di almeno il giorno prima, previo consenso del proprio Dirigente/Direttore/Responsabile.

3. La fascia di operatività all'interno della quale il lavoratore potrà organizzare la propria prestazione va dalle ore 07:00 alle ore 21:00.

(da inserire per il personale dei livelli IV - VIII)

La fascia oraria di contattabilità per le/i dipendenti in lavoro agile è definita dalle ore 08:00 alle ore 19:00. Il personale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per almeno 5 ore.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile è obbligato a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste dalla legge e dal contratto collettivo nonché nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti messi a disposizione al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile di struttura.

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. 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.

Articolo 8

(Strumenti di lavoro e connettività)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, nelle giornate di lavoro agile il Lavoratore agile può utilizzare strumenti tecnologici (smartphone, PC portatili, tablet, ecc.) di sua proprietà, garantendo una buona connettività nel luogo ove svolge la prestazione lavorativa. Se la Struttura di afferenza dispone di strumentazione aggiuntiva da destinare in modo non esclusivo e in comodato d'uso al lavoratore agile, il Dipendente che la utilizza ne garantisce la custodia, la sicurezza e il buon funzionamento.

2. Ogni eventuale esborso o aspetto economico collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità agile (es. elettricità, riscaldamento, connessioni telefoniche, etc.) è a carico del Dipendente.

3 Il Lavoratore agile si assume l'impegno a rispettare le relative norme di sicurezza.

Articolo 9

(Recesso degli accordi integrativi individuali in lavoro agile)

1. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, della Legge n. 81/2017, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine.

2. Il recesso senza preavviso può essere disposto dal Dirigente/Direttore/Responsabile della struttura di riferimento, nei seguenti casi:

- il dipendente non rispetti i tempi, le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa e non adempia ai doveri collegati alle procedure di

monitoraggio e rendicontazione delle attività lavorative svolte in lavoro agile, laddove previste;

- trasferimento/assegnazione temporanea presso struttura differente da quella presso la quale è stato attivato il lavoro agile;

3. Nel caso di lavoratori rientranti nella categoria di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

Articolo 10

(Sospensione degli accordi integrativi individuali in lavoro agile)

1. L'Amministrazione, con atto motivato, legato ad esigenze organizzative e/o di servizio di carattere straordinario, può disporre la sospensione dello svolgimento delle attività lavorative in lavoro agile per il periodo residuo del presente Accordo o per parte di esso garantendo al/alla lavoratore/lavoratrice un adeguato preavviso.

Articolo 11

(Riservatezza, privacy e security)

1. A norma di legge e di contratto, il Lavoratore agile è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o ai quali ha accesso. Dovrà pertanto adottare ogni azione o provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, ai sensi delle vigenti previsioni normative in materia di trattamento dei dati personali e privacy.

2. Il Lavoratore agile è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dall'ente.

3. La prestazione lavorativa in modalità agile può prevedere l'utilizzo di documentazione cartacea istituzionale. È dovere del Dipendente utilizzare, ove possibile, modalità alternative (es. copie digitali, scansioni, ecc.) per la fruizione della documentazione affinché fuoriesca dalla sede lavorativa il minor numero di documenti cartacei. Nell'impossibilità di ciò, sarà cura del Lavoratore garantire l'integrità della documentazione movimentata, la corretta custodia, la tutela e la riservatezza dei dati ivi contenuti.

4. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dal contratto collettivo, e dal Codice di comportamento, che trovano applicazione anche nei confronti del lavoratore agile.

Articolo 12

(Copertura assicurativa)

1. L'Amministrazione comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori che si avvalgono della modalità di lavoro agile, secondo le indicazioni fornite dall'Ente assicuratore.

2. L'assicurazione INAIL, già attiva nei confronti del personale dipendente, è estesa anche contro i rischi accertati durante l'arco di tutto lo svolgimento dell'attività in lavoro agile. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio Dirigente/Direttore/Responsabile e agli Uffici competenti per i conseguenti adempimenti di legge, secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Al Lavoratore agile è garantita la copertura assicurativa, al pari del restante personale, nell'ambito delle polizze dell'amministrazione.

Articolo 13

(Rinvio)

1. Il presente contratto costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro.

2. Per tutto quanto non previsto trovano applicazione i contratti collettivi del Comparto, i regolamenti e le disposizioni di servizio interne, le norme di legge in materia di lavoro agile.

Il Lavoratore

Il datore di lavoro