

MISURE ORGANIZZATIVE PER LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVE MODALITA' SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE O SMART WORKING)

1. Definizione

Il "lavoro agile" è una forma flessibile e semplificata di lavoro da remoto finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività.

E' un nuovo modo di lavorare che viene caratterizzato da maggiore autonomia nell'individuazione di spazi, orari e di strumenti: l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione e in parte all'esterno (flessibilità spaziale della prestazione) ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (flessibilità dell'orario di lavoro).

Con il "lavoro agile" si promuove una cultura dell'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati con forte responsabilizzazione del lavoratore rispetto al suo apporto lavorativo.

La Legge favorisce l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'Amministrazione è orientata ad avviare, su specifici dettagliati progetti o su valutazione di situazioni individuali dei dipendenti, sperimentazioni di "lavoro agile" con l'obiettivo di incentivare e accompagnare un profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro orientato agli obiettivi.

2. Finalità

Il Comune di Rapallo, in relazione alle proprie strutture e caratteristiche, intende promuovere forme organizzative flessibili.

Attraverso la sperimentazione di forme organizzative di "lavoro agile", la Civica Amministrazione si propone di:

- offrire la possibilità, al dipendente che faccia richiesta, di svolgere attività delocalizzate, di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del suo contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- Introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.

3. Attività attuabili in modalità "lavoro agile"

Per definire un'attività attuabile in modalità "lavoro agile" si tiene conto di alcune peculiari caratteristiche dell'attività stessa, e precisamente:

- possibilità di delocalizzazione, nel senso che le attività devono essere tali da poter essere eseguite in remoto e da non richiedere la costante presenza fisica del lavoratore in sede;
- possibilità di effettuare le prestazioni lavorative al di fuori dell'ufficio grazie ad un sistema di tecnologie ICT (pc, connessioni,) reso disponibile dal "lavoratore agile" ovvero eventualmente messo a disposizione dall'amministrazione;
- autonomia operativa, nel senso che le prestazioni da eseguire non richiedono l'interscambio continuo e diretto con gli altri componenti l'unità di appartenenza ovvero con

- gli utenti dei servizi;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne l'esecuzione;
- possibilità di misurare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante l'utilizzo di indicatori quali-quantitativi;

Non costituiscono attività "agili" quelle che non presentano le caratteristiche sopra indicate, con particolare riferimento alle attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (es. sportelli per il ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, servizi di polizia municipale sul territorio ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche.

Nell'approvazione dei progetti di "lavoro agile" si potrà prestare particolare attenzione a:

- situazioni di disabilità psico-fisiche o di grave patologia in atto del richiedente;
- esigenze di cura di figli minorenni;
- esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi;
- maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro.

4. Modalità di accesso

L'individuazione dei lavoratori da adibire alle nuove modalità di "lavoro agile" può essere effettuata secondo due distinte modalità:

a) attraverso appositi bandi/progetti di sperimentazione in cui devono essere indicati: il contenuto e motivazione del progetto, gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori di risultato, ruolo e numero del personale coinvolto, durata della sperimentazione, giornate da lavorare in modalità "agile". Il progetto deve prevedere, altresì, un sistema di monitoraggio che consenta di ottenere una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti.

Il personale interessato chiede, su base volontaria, di avvalersi del lavoro agile.

Il bando definisce i criteri di scelta per selezionare il personale che su base volontaria chiede di avvalersi del lavoro agile. I criteri tengono conto, ad esempio, delle condizioni di salute o gestione dei tempi, esigenze di conciliazione e di tutela delle cure parentali, in generale della sostenibilità del lavoro.

b) sulla base di richiesta volontaria individuale da parte del lavoratore connessa all'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nella proposta di parte il dipendente deve indicare: il contenuto dell'attività svolta in lavoro agile, programmi/piattaforme informatiche necessarie allo svolgimento del lavoro, l'obiettivo del progetto, la sua durata, le giornate lavorative svolte in modalità "agile", gli indicatori di risultato, il tutor del progetto.

Le modalità di svolgimento dell'attività in "lavoro agile" devono essere pianificate d'intesa con il proprio Dirigente responsabile che ne approva contenuti e modalità attuative.

L'Amministrazione ha facoltà di non accogliere l'istanza o di differirne la decorrenza qualora sussistano motivazioni connesse al raggiungimento di obiettivi prefissati nonché all'efficacia e all'efficienza dell'azione amministrativa.

5. Durata del progetto

Ove l'assegnazione a progetto di "lavoro agile" avvenga a seguito di bando/progetto di sperimentazione, lo stesso definiscono la durata del progetto e la disciplina di eventuali proroghe, in relazione alla tipologia di attività prevista.

Ove l'accesso allo smart working avvenga, invece, sulla base di richiesta individuale, la durata massima del progetto viene definita in un anno; qualora, alla scadenza del termine fissato permangano i requisiti di accesso da parte del dipendente e non venga modificato il progetto e autorizzato dal Dirigente responsabile, lo stesso si intenderà automaticamente rinnovato per un periodo di volta in volta non superiore alla durata iniziale del progetto e fino a nuovo atto che disciplini in senso differente.

Resta comunque salva la facoltà dell'Amministrazione di non procedere al rinnovo del progetto.

6. Recesso

L'eventuale recesso di un lavoratore inserito in un progetto sperimentale dell'Ente sarà valutato dall'Amministrazione anche in relazione al perseguimento dell'obiettivo specifico del progetto e valutando la possibilità di sostituzione del recedente con altro dipendente.

Ove l'accesso allo smart working avvenga sulla base di domanda individuale, il lavoratore può chiedere in qualsiasi momento il rientro alle modalità ordinarie di lavoro.

7. Orario di lavoro - contattabilità

Avuto riguardo agli obiettivi ed alle modalità definite dal progetto di "lavoro agile", allo scopo anche di valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa, l'orario di lavoro viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere e in accordo con il servizio di appartenenza. Nell'arco della giornata lavorativa il "lavoratore agile" deve essere reperibile e contattabile attraverso i canali (fonia, sistema dati e connessione, ...) definiti nel progetto, anche, se del caso, utilizzando propri strumenti personali (cellulare/tel, pc ...).

8. Trattamento giuridico ed economico del lavoratore agile

L'assegnazione del dipendente a progetti di "lavoro agile" non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e regolamentari vigenti nell'Ente.

Parimenti, rimane inalterato l'inquadramento del dipendente nelle attuali categorie, posizione economica e profilo professionale; con riferimento a quest'ultimo, permane in capo al lavoratore l'obbligo di espletare le mansioni attinenti al suo profilo professionale.

Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità flessibile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi dell'Ente da qualunque altro dipendente.

Il trattamento retributivo spettante, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata che si applica ai lavoratori dell'Ente.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di "lavoro agile" non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie, notturne o festive.

Non viene altresì erogato il buono pasto nelle giornate di attività svolte in "lavoro agile".

9. Valutazione della prestazione

Nel progetto di "lavoro agile", sia a fronte di bando sia su richiesta individuale, sono previsti metodi di valutazione della prestazione attraverso la costruzione di indicatori di progetto qualitativi e/o quantitativi concordati con il Dirigente che è responsabile del progetto ed è tenuto a verificare la performance del dipendente.

10. Diritti del lavoratore agile e pari opportunità

Al lavoratore che partecipa ai progetti di "lavoro agile" vengono garantiti l'informazione in materia sindacale e l'esercizio dei diritti sindacali, ai pari degli altri lavoratori ed in conformità alla normativa ed alla contrattazione collettiva.

Allo stesso si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs n°81/08 ss.mm.ii, comprese le norme relative alla sorveglianza sanitaria.

L'assegnazione ai progetti di flessibilità organizzativa deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

11. Attuazione delle norme in materia di tutela sanitaria e sicurezza del luogo di lavoro

Allo smart working si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n°81/08 s.i.m. (comprese le norme relative alla sorveglianza sanitaria).

12. Obblighi di riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o in qualunque modo disponibili nel sistema informativo del Comune di Rapallo o in altri utilizzati per ragioni di lavoro. Conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità “smart working” della sua prestazione lavorativa – ogni cautela idonea a garantire tale riservatezza.

13. Obblighi di diligenza e di fedeltà

Il lavoratore agile è tenuto all'osservanza delle norme già previste nel codice di comportamento nazionale (D.P.R. 62/2013) e di Ente, nonché nel codice di disciplina.