

**Modello di accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità "lavoro agile
ex artt. 18 e ss legge 2 maggio 2017, n. 81**

Egregio Sig.

<....>

con riferimento alla richiesta da Lei avanzata di poter partecipare alla modalità lavorativa denominata "lavoro agile", Le comunichiamo che abbiamo deciso di accogliere la Sua domanda. Conseguentemente la attività lavorativa prestata in tale modalità sarà regolamentata secondo le previsioni della normativa vigente, del presente accordo individuale < nonché dell'Accordo sindacale aziendale sottoscritto in data <....> >

Definizione di lavoro agile

Il lavoro agile consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno < ovvero: solo all'esterno > ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - b) utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.
- Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile come definito ai sensi del presente accordo. Si richiamano espressamente gli incentivi di cui alla legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-190 e legge n. 232/2016, art. 1, comma 160 , nonché l'articolo 14 lett. b) della legge 68/1999 (accomodamenti ragionevoli).

< Parte eventualmente valorizzabile nel caso di lavoratore disabile:

Le parti concordano nel ritenere che la modalità di lavoro agile espressamente richiesta dal lavoratore disabile per la conciliazione dei suoi tempi di vita e lavoro, costituisce un "accomodamento ragionevole" ai sensi ed agli effetti della vigente normativa, dal momento che l'adattamento alla situazione concreta delle normali procedure, tempi di lavoro, processi o infrastrutture idoneo a consentire al disabile di accedere, partecipare all'impiego o progredire nella carriera, realizzato attraverso questa peculiare modalità lavorativa, non costituisce un onere sproporzionato o eccessivo a carico della azienda ... >

Luogo della prestazione in modalità "lavoro agile"

La prestazione lavorativa potrà essere espletata per <.. Specificare il numero massimo di giorni a settimana, mese ec..., eventualmente il numero di ore giornaliere ... > a decorrere dal <....> e fino al <....> [oppure: a tempo indeterminato] al di fuori dalla abituale sede di lavoro presso:

- la Sua abitazione;

- altro luogo privato di Sua pertinenza diverso dalla Sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico;

- hub aziendale (intesi come agenzie, uffici, ed altri locali aziendali) [*ove disponibile*].

Comportando tale modalità unicamente una diversa ed eccezionale modalità di svolgimento della normale attività lavorativa, al termine di tale periodo verrà ripristinata -senza necessità di alcuna comunicazione preventiva -l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro.

In ogni caso, anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" la Sua sede di lavoro, ad ogni altro effetto, continua ad essere in <..*indirizzo sede aziendale*..>.

Recesso e proroga

[*Se l'accordo è a tempo indeterminato*] Il recesso dall'accordo può avvenire con un preavviso non inferiore a <*minimo trenta giorni*>. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

[*Se l'accordo è a tempo determinato*] In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.

Qualora da parte nostra si ravvisi la possibilità di prorogare il termine sopra indicato di altri <..*specificare numero di mesi*..> mesi provvederemo a dargliene comunicazione con un preavviso di almeno <..*specificare giorni di preavviso*..> rispetto alla scadenza sopra indicata. Ella sarà libera di accettare o meno la eventuale proroga dandone comunicazione almeno <..*specificare giorni*..> prima della scadenza. La mancata comunicazione nei termini indicati vale come tacita accettazione della proroga.

In caso di proroga è nella facoltà delle parti stipulare un nuovo accordo individuale.

< *Parte eventualmente valorizzabile nel caso di lavoratore disabile:*

il termine di preavviso del recesso da parte della Azienda 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. >

Orario di lavoro e fasce orarie di reperibilità

Lo svolgimento dell'attività in modalità "lavoro agile" dovrà essere programmato con cadenza almeno settimanale ed approvato dal Suo responsabile organizzativo. La programmazione definisce gli obiettivi ad Ella assegnati in termini di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La programmazione come sopra definita potrà essere modificata:

- a) su richiesta motivata del Suo responsabile organizzativo
- b) su Sua richiesta motivata. In tal caso per la modifica è necessaria la autorizzazione del Suo responsabile.

Qualsiasi richiesta di modifica dovrà essere comunicata con un preavviso di almeno <..*specificare ore di preavviso, ad es: 48 ore* ...>

La prestazione lavorativa in modalità lavoro agile si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla Sua struttura di appartenenza con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie della Sua categoria, fermo restando che Ella deve comunque garantire la Sua reperibilità nelle fasce orarie di reperibilità.

In ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di svolgimento del lavoro in modalità agile e la relativa quantità di ore impiegate, Ella non è autorizzata allo svolgimento di prestazioni in regime di straordinario.

Il mancato utilizzo delle ore disponibili in lavoro agile nel corso di < ... un mese, una settimana ec... > non sarà utilizzabile/differibile in un corrispondente periodo successivo

Fasce orarie di reperibilità < eventuale >

Le parti concordano nel definire delle "fasce orarie di disponibilità", ovvero dei periodi di tempo durante i quali Ella si impegna ad essere contattabile dalla Azienda via < ... specificare: mail, telefono ec. ... >. Durante tali fasce Ella sarà tenuta a rispondere tempestivamente al datore di lavoro che avesse necessità di interloquire in tempi brevi. Al di fuori di tali fasce, il datore di lavoro, pur restando libero di contattarla, non potrà pretendere di ricevere una risposta tempestiva. Resta fermo il Suo diritto alla disconnessione come avanti specificato.

L'indicazione delle "fasce orarie di disponibilità", nella misura di <.. specificare orario/ore di reperibilità ... >, dovrà essere specificata nella programmazione settimanale < o in altro modo, a cadenze temporali maggiori >.

Diritto alla disconnessione

Ella ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, nonché delle fasce di reperibilità, senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. A tal fine le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro sono le seguenti: < specificare >.

< Ella ha altresì il dovere alla disconnessione, per motivate ragioni attinenti all'esercizio della prestazione in modalità agile, qualora ritenga essere a rischio il suo equilibrio psicofisico >

Trattamento retributivo

Durante il periodo durante il quale Ella presterà la Sua attività con la modalità lavoro agile, il Suo rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale in vigore per il personale di mansioni equivalenti che presti la propria attività con la modalità tradizionale e dal presente accordo individuale, senza alcun mutamento del suo incarico.

Poiché la modalità lavorativa in "lavoro agile" comporta unicamente una diversa ed eccezionale modalità di organizzazione di tutta o parte l'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansione, che restano quelle fissate nel Suo contratto individuale di lavoro. Non sono altresì riconosciute eventuali indennità comunque connesse alla Sua nuova temporanea allocazione, quali, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, reperibilità comunque denominate.

Per quanto concerne la erogazione del buono pasto - se ed in quanto spettante – Ella ne avrà diritto solo per i giorni di attività lavorativa in sede o presso Hub aziendale.

Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, l'azienda si impegna a fornirLe in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – e per tutta la durata del periodo di lavoro agile, un computer portatile aziendale dotato dei necessari software *< o altra attrezzatura: es tablet, cellulari >*.

La manutenzione del computer portatile aziendale e dei relativi software è a carico dell'Azienda. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla extranet aziendale, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, Ella si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless). Presso gli hub aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o wi-fi.

Eventuali ulteriori costi sostenuti dal lavoratore in modalità agile direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ec.) *< ... saranno: in questo caso specificare importi / non saranno ...>* rimborsati dall'Azienda.

Ella assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nel nostro interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Ella è tenuta nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare tempestivamente la circostanza al Suo Responsabile. L'Azienda si riserva in tal caso di richiamarLa in sede.

Modalità di svolgimento della prestazione, riservatezza e privacy

L'esercizio del potere di controllo della Azienda sulla prestazione da Ella resa all'esterno dei locali aziendali avviene nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Ella è tenuta alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il Suo luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza contenute nella informativa.

Quanto ai diritti collettivi, Ella avrà diritto agli stessi diritti dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. A tale proposito non sarà essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicheranno le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste siano previste. *< I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del lavoro in modalità agile in azienda. >*

Sicurezza del lavoro

L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine Le verrà consegnato, a cadenza *< almeno annuale >*, un'informativa scritta

nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

L'Azienda Le fornirà altresì adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine la Azienda promuoverà attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle quali Ella è tenuto fin d'ora a partecipare.

Ella è altresì tenuta a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Ella ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone. L'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui Ella o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro. L'Azienda è altresì sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati.

Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro agile Ella dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda. *<Eventuale clausola di favore: In caso di contestazione da parte dell'INAIL dell'evento accaduto motivata dall'assenza di riferimenti normativi specifici sullo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità lavoro agile, l'Azienda si impegna tramite specifica copertura assicurativa a garantire le eventuali erogazioni non riconosciute al lavoratore o agli aventi diritto.>*

Formazione e certificazione delle competenze < eventuale >

L'Azienda si obbliga a consegnare ogni < definire il periodo: es. dodici mesi > una certificazione delle competenze da Ella eventualmente acquisite attraverso l'apprendimento permanente, conseguito nelle forme che seguono:

- a) "competenze formali", ossia perseguite nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, anche in apprendistato;*
- c) "competenze non formali", ossia perseguite intenzionalmente al di fuori dei sistemi formali in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;*
- d) "competenze informali" ove si realizzino nello svolgimento di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.*

Cordiali saluti.

Per ricevuta ed accettazione

.....,

.....

Firma Azienda