

Convegni di aggiornamento

COME INSTAURARE RAPPORTI DI LAVORO IN SMART WORKING

in collaborazione con

LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

IL GIURISTA DEL LAVORO

STRUMENTI DI LAVORO

RESPONSABILE

Camilla Pedron

COORDINAMENTO DIDATTICO E ORGANIZZATIVO

Erika Ambrosi, Luca Vannoni

LOGISTICA CONGRESSUALE

Sara Scolari, Silvia Meneghello

SERVIZIO CLIENTI

Silvia Rigatelli

ASSISTENZA E WEB MASTER

Francesca Rossi

GRUPPO EUROCONFERENCE S.P.A.

Via E. Fermi, 11

37135 Verona

Tel. 045/8201828 Fax 045/583111

Sito internet: www.euroconference.it

e-mail: formazione lavoro@euroconference.it

Tutti i diritti sono riservati

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi mezzo.

Editing e impaginazione:

Erica Cestaro

Stampa a cura di

Officina Grafica Editoriale

Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei presenti contenuti.

Chiusa il

3/9/2018

Indice

Schemi operativi di sintesi	4
COME COSTRUIRE UN CONTRATTO IN SMART WORKING	5
A CURA DI LUCA VANNONI E ALBERTO BORTOLETTO	5

Schemi operativi di sintesi

COME COSTRUIRE UN CONTRATTO IN SMART WORKING

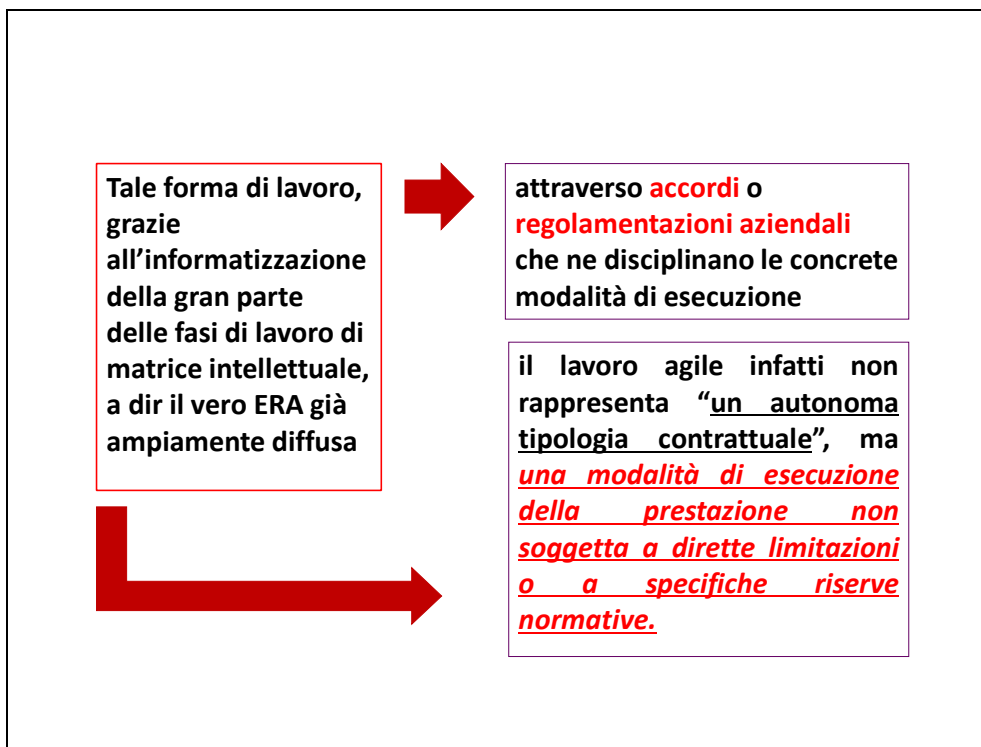
A CURA DI LUCA VANNONI E ALBERTO BORTOLETTO

A decorrere dal 14 giugno 2017, è in vigore la Legge 22 maggio 2017, n. 81

(Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato)



regolamenta, dagli art. 18 e successivi, una particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, il lavoro agile o smart working.



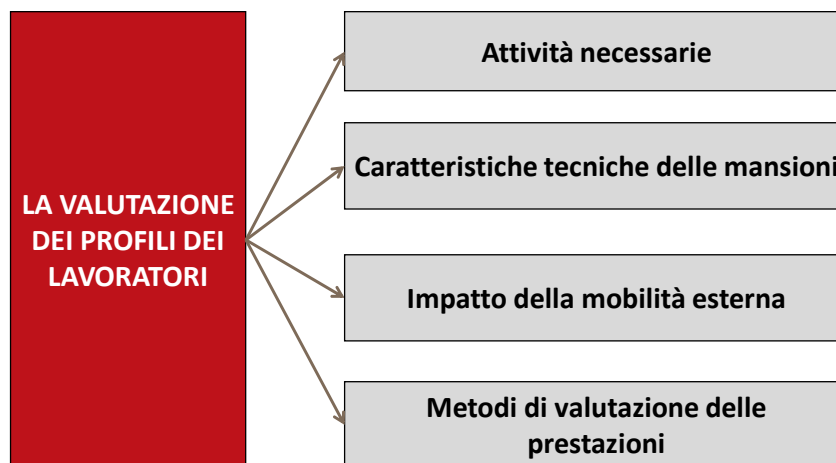
I PRINCIPI ORGANIZZATIVI

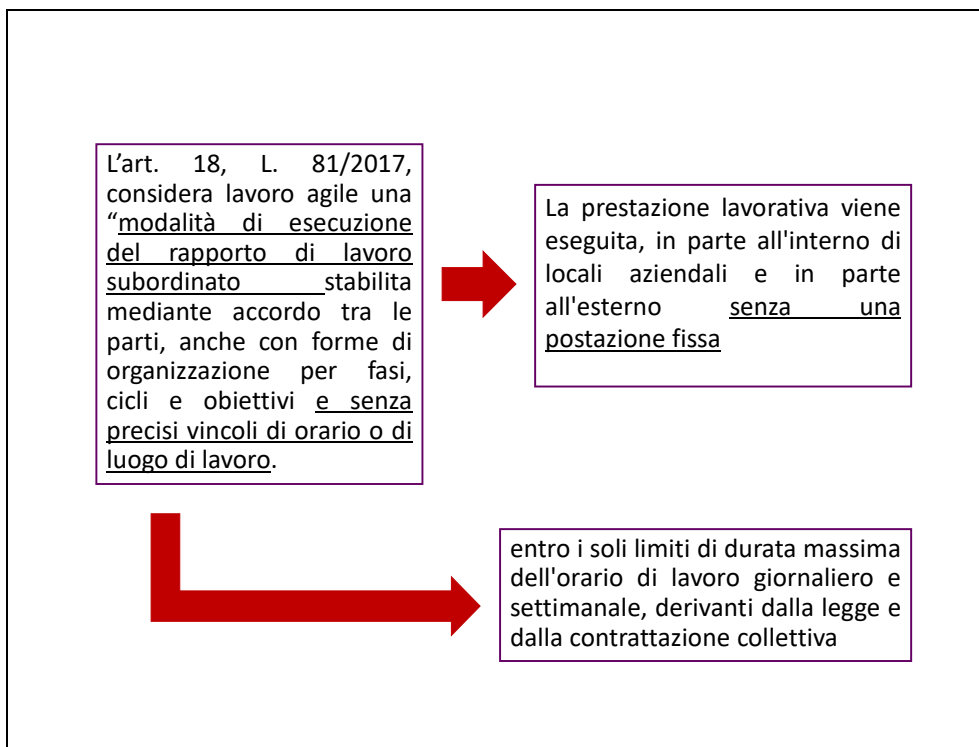


I PRINCIPI ORGANIZZATIVI



PROFILI DEI LAVORATORI





SMART WORKING

In via sintetica, la prestazione di lavoro agile si caratterizza per i seguenti aspetti:

- ✓È necessario l'accordo tra le parti;
- ✓La prestazione di lavoro viene svolta solo parzialmente, nei termini previsti dall'accordo, all'interno dei locali aziendali;
- ✓Parte della prestazione di lavoro può essere svolta all'esterno, senza una postazione fissa;
- ✓L'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- ✓Il lavoro nella modalità agile è comunque soggetto ai limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

FORMA

Ai sensi dell'art. 19 l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto "ai fini della regolarità amministrativa e della prova".



L'assenza di forma farà sì che il rapporto si svolga nelle ordinarie modalità, senza alcuna conseguenza sul tipo contrattuale.

IL CONTENUTO

Riguardo al contenuto dell'accordo, l'art. 19 prevede, pur senza predeterminarne un contenuto tipizzato obbligatorio, che l'accordo disciplini "l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo **alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore**".

IL CONTENUTO

Inoltre, nell'accordo dovranno essere individuati **i tempi di riposo del lavoratore** nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare **la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro**. Riguardo alla durata, il comma 2 precisa che la modalità in smart working potrà essere sia **a tempo determinato che a tempo indeterminato**.

IL CONTENUTO

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni (Art. 21).

IL CONTENUTO

L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (Art. 21).

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalita' di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

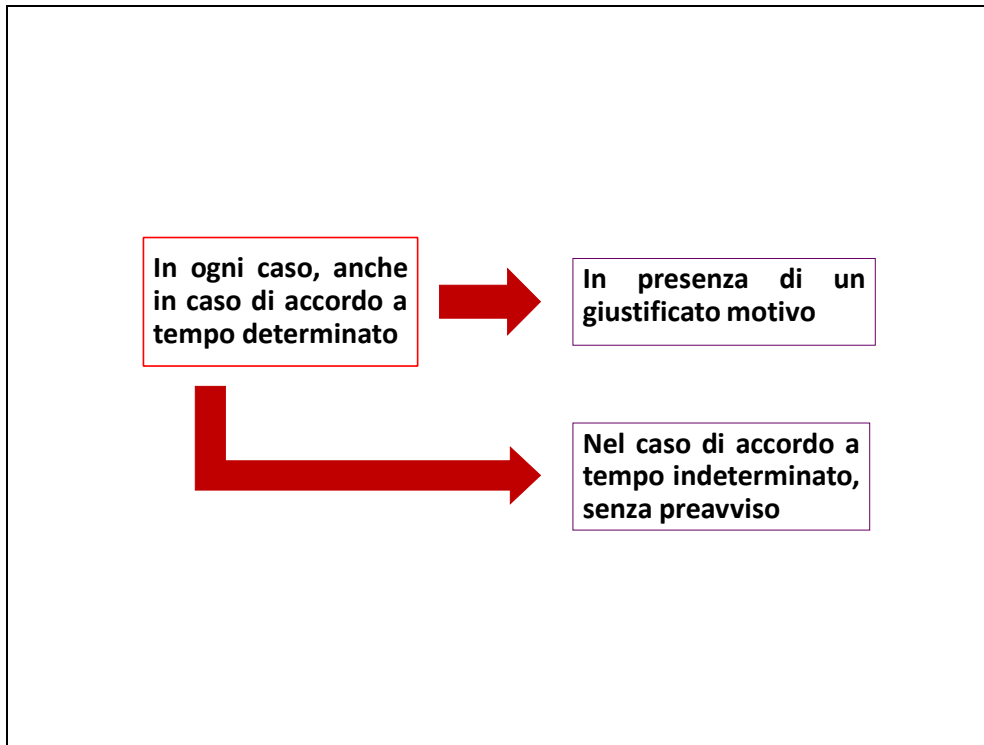
Nel caso in cui sia a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.



Tale facoltà è quindi garantita ad entrambe le parti



è inderogabile



SMART WORKING

Anche i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

IL LAVORO AGILE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Alcuni CCNL hanno già recepito, alcuni ancora prima di una regolamentazione normativa, forme di lavoro agile o smart working. **Il C.C.N.L. Alimentari industria** prevede espressamente il “lavoro agile” quale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa mirata agli obiettivi di incrementare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si attua su base volontaria ma la valutazione circa le condizioni di accesso sono riservate al solo datore. Più specificamente consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali senza obbligo di postazione fissa ed attraverso il supporto di strumenti telematici.

SICUREZZA

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile



a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con 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

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA INAIL

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. 2.



è necessario che sia chiarito la decorrenza (anticipata o nei 5 giorni come modificazione del rapporto di lavoro

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA INAIL

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Lavoro agile: le istruzioni INAIL

L'Inail, con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017, ha fornito le prime indicazioni in merito alla possibilità di utilizzo del lavoro agile

INAIL, circolare 2 novembre 2017, n. 48

Lavoro agile: le istruzioni INAIL

Classificazione tariffaria

- L'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare.
- Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa *viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa*, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

INAIL, circolare 2 novembre 2017, n. 48

Lavoro agile: le istruzioni INAIL

Tutela assicurativa

Sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo. Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

INAIL, circolare 2 novembre 2017, n. 48

Lavoro agile: le istruzioni INAIL

Tutela assicurativa

Il lavoratore “agile” è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

INAIL, circolare 2 novembre 2017, n. 48

Lavoro agile: le istruzioni INAIL

I datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio.

INAIL, circolare 2 novembre 2017, n. 48

Lavoro agile: le istruzioni INAIL

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile forma oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23, comma 1 della norma in argomento.

A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Le informazioni contenute nel modello saranno trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concernente il trasferimento dei dati contenuti nelle predette comunicazioni.

INAIL, circolare 2 novembre 2017, n. 48

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA INAIL

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi 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.



nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del TU 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

SICUREZZA

Il lavoratore e' tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

SICUREZZA

Le criticità interpretative evidenziate e non risolte in sede normativa hanno indotto il Parlamento a formulare un ordine del giorno, accolto dal Governo, per l'adozione di appositi atti interpretativi volti a chiarire alcuni aspetti essenziali:

SICUREZZA

- definire le relazioni tra le norme previste dagli articoli 19 e 20 del presente disegno di legge e il decreto legislativo n. 81 del 2008;
- precisare il dovere di valutazione dei rischi connessi a prestazioni di lavoro agile nel loro complesso, in modo da escludere quella dei rischi legati ai singoli luoghi in cui l'attività venga svolta, che il datore spesso non può conoscere, ferma restando la garanzia per il lavoratore di una idonea sorveglianza sanitaria;

SICUREZZA

- chiarire che gli eventi infortunistici legati esclusivamente alla scelta discrezionale del luogo di lavoro da parte del lavoratore non potranno essere addebitati a titolo di colpa al datore di lavoro.

Ordine del giorno in Assemblea 9/02233-B/021, presentato il 10 maggio 2017 ed accolto nella stessa giornata dal Governo.

Accordo smart working

Tra

*****in persona dell'Amministratore Delegato *****, con sede legale in ***** via *****, C.F. e P.IVA *****, di seguito il datore di lavoro

e

***** nato a***** (**) il **/**/**** residente in **(**) Via *****, C.F. *****, di seguito il lavoratore

Premesso che

1. Mediante l'introduzione dello smart working l'azienda intende migliorare la produttività e l'efficienza del lavoro, nonché ridurre i costi aziendali di struttura ;
2. La prestazione in smart working costituisce una forma di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro per il lavoratore;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. PRESTAZIONE IN SMART WORKING

Le parti concordano di regolare il rapporto di lavoro subordinato stipulato in data ***** nella modalità in smart working, prevista a tempo determinato fino al *****.

La presenza in sede è richiesta almeno ***** giorni alla settimana. La programmazione delle prestazioni in smart working sarà definita mensilmente entro il 20 di ogni mese, con effetto per quello successivo.

Quando non previsto l'obbligo di presenza in sede il lavoratore potrà svolgere la prestazione dalla propria residenza o da altro luogo comunicato all'azienda.

Nell'effettuazione della prestazione in smart working, al fine di conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro, il lavoratore, fermo restando l'orario giornaliero di lavoro, potrà scegliere a sua discrezione la distribuzione dell'orario di lavoro svolto, con obbligo di connessione e di effettivo lavoro nelle fasce orarie comprese tra le***** e le ***** e tra le***** e le*****. Il lavoratore sarà comunque contattabile nella fascia oraria coincidente con il suo normale orario di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione nella fascia oraria *****.

Prima della scadenza del termine, le parti si danno atto di incontrarsi per valutare la prosecuzione del piano di smart working, eventualmente rimodulandone i contenuti, ovvero di interrompere l'adozione di tale modalità organizzativa.

In caso di necessità aziendali, il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni in trasferta: nel caso si sovrappongano a giorni in cui era previsto lo smart working, non vi sarà alcun recupero.

Nei giorni di prestazione in smart working, il lavoratore non è autorizzato a svolgere lavoro notturno tra mezzanotte e le cinque del mattino, né tantomeno potrà essere richiesto dal datore di lavoro

Il mancato rispetto delle direttive aziendali e degli obblighi specifici derivanti dalla prestazione in smart working e previsti nel presente accordo costituiscono inadempimento contrattuale disciplinarmente rilevante, come previsto dal Codice Disciplinare vigente presso il datore di lavoro.

2. STRUMENTI DI LAVORO E CONNESSIONE

Al lavoratore è fornito come strumento di lavoro, a titolo di comodato d'uso ex art. 1803 del c.c., un computer aziendale (o altro strumento), con installati i software e gli applicativi necessari per l'esecuzione della prestazione di lavoro.

È fatto assoluto divieto di installare software e applicativi da parte del lavoratore senza espressa autorizzazione del responsabile dei sistemi informatici, di manomettere o modificare l'hardware o di connettere il computer aziendale ad hardware o reti informatiche non autorizzate spese.

In caso di impossibilità temporanea del collegamento in remoto per problemi di natura tecnica, il lavoratore è tenuto a comunicarlo al datore di lavoro, nella persona del diretto responsabile, con tempestività.

La connessione a internet, durante le fasi in smart working, è a carico del lavoratore e non saranno rimborsate altre spese.

3. SICUREZZA SUL LAVORO

Il lavoratore sarà informato e formato sulle condizioni di sicurezza che debbono essere verificate preventivamente e quindi rispettate ogni volta si troverà a svolgere la propria prestazione al di fuori dei locali aziendali.

Al lavoratore sarà inoltre consegnato apposito e specifico regolamento in materia di Sicurezza negli ambienti di lavoro, e contenente tutte le prescrizioni specifiche per le mansioni svolte e gli strumenti informatici e telematici utilizzati.

Il datore di lavoro è responsabile della piena e totale conformità della strumentazione fornita agli standard di sicurezza fissati dal D.Lgs. n.81/08 e sue successive modificazioni e integrazioni.

4. PRIVACY, RISERVATEZZA E CONTROLLO

Il lavoratore è tenuto alla riservatezza dei dati sensibili trattati e delle informazioni riservate dei quali viene a conoscenza per effetto diretto delle mansioni svolte.

È fatto assoluto divieto di svolgere la prestazione in circostanze nelle quali altre persone potrebbero entrare a conoscenza delle informazioni riservate e dei dati sensibili, da lei trattati in virtù del suo ruolo all'interno dell'azienda.

Eventuali controlli della prestazione di lavoro saranno effettuati nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

5. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Nei giorni in cui la prestazione sarà svolta in smart working, il trattamento economico e normativo previsto nel contratto di lavoro subordinato non subisce alcuna modificazione, senza alcun mutamento del delle sue mansioni.

Verbale di Accordo

Premesso che

L'azienda ***** nell'ottica di perseguire un costante miglioramento del contesto professionale, sia in relazione alla struttura aziendale di svolgimento della propria attività, sia per ciò che attiene le dinamiche organizzative dei processi interni, ha intenzione di attuare una politica di ottimizzazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, al fine di consentire una ancora maggiore conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori alla luce dei propri obblighi professionali;

Verbale di Accordo

Premesso che

Le attuali competenze e conoscenze informatiche, peraltro in continua e rapida evoluzione, consentono oggi di poter ricorrere a modelli organizzativi innovativi incentrati sulla possibilità di lavorare a distanza pur mantenendo una connessione con il sistema centrale aziendale;

Verbale di Accordo

Le premesse sono parte integrante del presente accordo nel quale le parti condividono quanto segue

Art. 1: Definizione di lavoro agile

Con il termine di lavoro agile (o anche smart working) si intende una forma di organizzazione flessibile della prestazione, che potrà essere svolta anche al di fuori dell'ordinaria sede assegnata, mediante l'utilizzo di strumenti informatici messi a disposizione della Società e opportunamente idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa anche in modalità remota.

Verbale di Accordo

I diversi luoghi ove la prestazione stessa potrà avere luogo potranno essere:

- Una diversa sede (ovvero ufficio) della ***** (ovvero di altra azienda del gruppo);
- La residenza/domicilio dei lavoratori coinvolti, ovvero altro luogo opportunamente e preventivamente portato a conoscenza del personale aziendale preposto, in ogni caso a norma delle disposizioni successivamente indicate nel presente accordo.

Verbale di Accordo

Art. 2: Natura del rapporto e permanenza delle condizioni

Il lavoro agile costituisce una diversa modalità organizzativa, e non anche una mutazione genetica del rapporto preesistente che continua quindi ad essere caratterizzato dalla medesima struttura.

Nello specifico, tale formula non ha alcun effetto sulla definizione dell'orario di lavoro e della sua collocazione temporale, sulle mansioni svolte e in relazione al potere direttivo e disciplinare in capo al datore di lavoro, per cui continuano quindi a valere le medesime condizioni fissate tra le parti.

Verbale di Accordo

Art. 3: Condizioni di accesso

L'accesso al piano di smart working è subordinato al preventivo confronto con l'azienda, volto a valutare l'effettiva possibilità per ogni singolo lavoratore che ne faccia richiesta di aderire a tale modalità organizzativa, con evidente riferimento specifico alla tipologia di mansione svolta all'interno dell'azienda.

Verbale di Accordo

Sotto il profilo delle mansioni svolte, l'accesso al lavoro agile è consentito per gli addetti alle seguenti aree:

Amministrazione;

Marketing e vendite;

Amministrazione del personale;

Risorse Umane;

Ufficio Logistica.

Le parti in ogni caso si impegnano reciprocamente a valutare e, nel caso lo riterranno opportuno aggiornare, l'elenco appena esposto, andando a prevedere nuove e diverse mansioni che consentiranno di accedere a tale modalità organizzativa.

Verbale di Accordo

Art. 4: Adesione al lavoro agile

L'adesione al lavoro agile è del tutto volontaria e subordinata in prima istanza alla manifestazione di apposita ed esplicita volontà in tale senso da parte dei lavoratori interessati.

Coloro che proporranno la propria candidatura dovranno naturalmente svolgere mansioni rientranti in quelle elencate nell'articolo precedente.

Verbale di Accordo

Art. 4: Adesione al lavoro agile

L'accettazione da parte aziendale è subordinata al rilascio del parere positivo da parte del responsabile diretto del reparto/settore di appartenenza dei lavoratori che ne faranno richiesta.

In tale senso la figura aziendale preposta, una volta esaminate le singole richieste, formulerà un parere motivato di accettazione ovvero di diniego, entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della candidatura stessa.

Verbale di Accordo

Art. 4: Adesione al lavoro agile

La presentazione di domande da parte di personale non rientrate nelle categorie/mansioni/reparti elencati all'articolo precedente, non costituisce automaticamente motivo di diniego della richiesta, ma i preponenti dovranno nel caso motivare in maniera dettagliata non solo le esigenze personali poste alla base del ricorso al lavoro agile, ma anche le modalità concrete di realizzazione della propria prestazione al di fuori dei locali aziendali.

Verbale di Accordo

Art. 4: Adesione al lavoro agile

In caso di esito positivo della richiesta, azienda e lavoratori interessati si danno un tempo congruo, comunque entro l'arco di 30 giorni a decorrere dal positivo esito dall'accoglimento della domanda, per iniziare l'attuazione del piano di lavoro agile.

L'attuazione concreta del ricorso al lavoro agile seguirà il dettato dell'accordo individuale tra le parti, che ha la finalità di definire le modalità operative di ricorso a tale forma organizzativa e la cui bozza forma parte integrante del presente accordo.

Verbale di Accordo

Art. 4: Adesione al lavoro agile

In caso di esito positivo della richiesta, azienda e lavoratori interessati si danno un tempo congruo, comunque entro l'arco di 30 giorni a decorrere dal positivo esito dall'accoglimento della domanda, per iniziare l'attuazione del piano di lavoro agile.

L'attuazione concreta del ricorso al lavoro agile seguirà il dettato dell'accordo individuale tra le parti, che ha la finalità di definire le modalità operative di ricorso a tale forma organizzativa e la cui bozza forma parte integrante del presente accordo.

Verbale di Accordo

Art.7: Orario di Lavoro

Anche l'orario di lavoro rientra tra gli elementi che non possono subire variazioni legate al ricorso al lavoro agile per cui il lavoratore continuerà a svolgere il medesimo orario contrattualmente previsto in precedenza; tuttavia, proprio per rendere pienamente efficace il ricorso al modello organizzativo oggetto del presente accordo e consentire quindi una miglior conciliazione dei tempi di vita, le parti formalizzeranno nell'accordo individuale un arco temporale di reperibilità, durante il quale il lavoratore dovrà essere a disposizione del personale del proprio ufficio/reparto e più in generale di tutti coloro con i quali, in relazione alla mansione svolta, si trova regolarmente ad interfacciarsi, salvo cause impreviste in ogni caso dovranno essere comunicate al datore di lavoro.

Verbale di Accordo

Art.7: Orario di Lavoro

Sarà poi sua facoltà distribuire la propria prestazione anche al di fuori dell'arco temporale definito in precedenza, fatta eccezioni per le ipotesi nelle quali ciò non consenta un adeguato coordinamento e regolare svolgimento dell'intera attività aziendale, o comunque dell'ufficio/reparto di appartenenza.

Bozza contrattuale

Accordo per lo svolgimento del lavoro

in modalità agile

(art. 18 e ss. legge n. 81 del 2017)

Tra --- S.r.l. con sede legale in ---, in persona del suo legale rappresentante Sig. --- (di seguito "la Società" o "datore di lavoro") e

la Sig.ra ---, nata a ---, il ---, residente in --- Via --- (di seguito "la Lavoratrice"),

premesso che

- la Lavoratrice, assunta in data ---, **presta la propria attività lavorativa in qualità di Addetta all'Amministrazione, con orario di lavoro a tempo pieno;**

- la Lavoratrice, al fine di una più agevole conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha chiesto di poter svolgere **parte del proprio lavoro** all'esterno dei locali aziendali;

- la Società, in ragione dell'attività affidata alla Lavoratrice, **ritiene di aderire alla proposta della stessa**, anche al fine di incrementare la produttività e l'efficienza della collaborazione;

si conviene quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

2. Ferma la disciplina del contratto di assunzione (e successive modifiche ed integrazioni) e della contrattazione collettiva (nazionale e di secondo livello) applicata in azienda, **le Parti si accordano per la regolamentazione della modalità di svolgimento agile, per un numero di giornate pari a --- settimanali, di norma non consecutive**, alle condizioni di seguito definite:

- Oggetto dell'accordo: la lavoratrice, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale in ordine all'orario di lavoro settimanale e garantendo la propria prestazione in termini di risultati e coordinamento delle attività, **presterà la propria attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in luogo idoneo anche ai fini della sicurezza e riservatezza, per --- giornate al mese.** La giornata dedicata al lavoro agile sarà comunicata al proprio Diretto Responsabile **con un preavviso di almeno una settimana [contenuto eventuale; in alternativa si potrebbe rinviare ad un regolamento ad hoc per tutti i lavoratori agili]**
- Orario di lavoro: **le parti dichiarano la piena libertà della lavoratrice nell'organizzare i tempi e modi di espletamento del lavoro**, fermo restando che **la stessa si renderà comunque disponibile e reperibile nella fascia oraria compresa tra le ore --- e le ore ---**, al fine di poter effettuare le comunicazioni telefoniche, via e-mail o videoconferenza. **Le Parti ritengono tale disciplina idonea alla salvaguardia del diritto alla disconnessione di cui all'art. 19, comma 1, della legge n. --- del 2017.** Resta inteso che, fermo restando la flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, la lavoratrice dovrà rispettare la normativa in materia di orario di lavoro prevista dal d.lgs. n. 66 del 2003 e in particolare l'art. 7 (riposi giornalieri), art. 8 (pause), art. 9 (riposi settimanali) e ogni altra prescrizione o limitazione legale collegata alla disciplina dell'orario di lavoro.
- Strumentazione di lavoro: la strumentazione necessaria, ovvero l'insieme delle attrezzature quali ---, comprensive del relativo software utilizzate dalla lavoratrice nonché le attrezzature hardware ad esse connesse, **sono messe a disposizione dal datore di lavoro esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.** La lavoratrice sarà responsabile delle attrezzature affidate e sarà Sua cura informare il datore di lavoro di ogni eventuale smarrimento, furto, malfunzionamento, rottura, al pari dell'aggiornamento, anche con l'ausilio dei responsabili aziendali opportunamente individuati, dei sistemi di protezione (ad esempio, antivirus, firewall, aggiornamento delle password etc.).

- **Riservatezza e Custodia:** la lavoratrice si impegna a **non fare uso, divulgare o comunicare, ad alcuno, qualsiasi documentazione aziendale o altre informazioni o notizie riservate appartenenti o relative alla Società**, di cui ella verrà in possesso durante il rapporto di lavoro subordinato con la Società, nella modalità del lavoro agile. In particolare, e considerata la mancanza di una sede di lavoro, **la lavoratrice si atterrà alle attuali policy in materia di trattamento dei dati e assicurerà la massima riservatezza nella conservazione, visualizzazione e stampa dei documenti aziendali, avendo cura di eliminare, smaterializzare, distruggere ogni documento relativo alla Società che la stessa dovesse produrre, per necessità lavorative, in formato elettronico o cartaceo.** La lavoratrice si impegna a rispettare tutte le policy e/o regolamenti relativi all'utilizzo della posta elettronica e all'accesso alla rete aziendale e/o che saranno di volta in volta comunicate. Inoltre, in ragione dell'accesso alla rete tramite access point non sorretto da relative protezioni aziendali, si evidenzia che:
 - il personal computer, anche al fine di evitare l'indebito utilizzo dello stesso da parte di terzi, deve essere spento ogni volta in cui viene ultimata una sessione di lavoro o in caso di mancato utilizzo per un periodo non inferiore a --- minuti;
 - è possibile accedere solamente a reti protette da relativa chiave di rete crittografata (wpa, wpe), sia che si tratti di rete wifi domestica che di hotspot (dati cellulare). In ogni caso è vietato l'accesso alla rete tramite wifi aperto, hotspot gratuiti o altra forma di connessione alla rete internet non protetta;
 - poiché l'accesso alla strumentazione aziendale e alla rete è protetto da password, la stessa deve essere custodita con la massima diligenza, con divieto di divulgazione.
- **Durata dell'accordo: il presente accordo è a tempo determinato e scadrà il --- [alternativamente a tempo indeterminato, con possibilità di recedere nel rispetto di un preavviso di almeno 30 giorni].**

- **Retribuzione:** il trattamento economico-retributivo sarà quello previsto per la categoria e la qualifica di appartenenza dall'attuale e vigente c.c.n.l. settore --- nonché dai successivi rinnovi e integrazioni.
- **Obblighi del dipendente:** la lavoratrice è obbligata a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni e indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro. La lavoratrice **dovrà inoltre attenersi all'informativa relativa ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni.**
- **Potere di controllo e disciplinare:** la Società conferma il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali (in particolare il d. lgs. n. 196 del 2003), **nonché della disciplina in materia di controlli a distanza di cui all'art. 4 St. lav. A questo ultimo fine è fornita alla lavoratrice una informativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.** La violazione, da parte della lavoratrice, degli obblighi contenuti nel presente accordo, nonché di quelli specificamente previsti nel Regolamento Interno Aziendale Generale e nel Regolamento Interno Aziendale per i Lavoratori Agili **daranno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste e disciplinate dagli articoli --- del c.c.n.l. e del Regolamento da ultimo richiamato** [opportuno un regolamento disciplinare ad hoc per i lavoratori agili]

Per quanto non contemplato nel presente accordo si rinvia espressamente al contenuto della lettera di assunzione, alle norme collettive applicate in azienda, al Regolamento Aziendale Generale, al Regolamento Interno per i Lavoratori Agili e alla legge n. --- del 2017.

Il presente accordo, frutto di congiunta e compiuta valutazione delle parti viene letto, confermato e sottoscritto.

Offerta riservata partecipanti evento

Percorso Formativo è un corso strutturato in **6 incontri con cadenza mensile** di una giornata intera da **ottobre 2018** a **maggio 2019** (ad esclusione dei mesi di febbraio e aprile); ciascuna giornata è divisa in due sessioni, una di **aggiornamento** sulle ultime novità in materia lavoro e l'altra di **approfondimento specialistico** sui temi di maggiore rilevanza in ambito professionale.

	OTTOBRE I giornata	NOVEMBRE II giornata	DICEMBRE III giornata	GENNAIO IV giornata	MARZO V giornata	MAGGIO VI giornata
Mattina	Decreto dignità: gli interventi in materia di lavoro	Derogabilità e profili ispettivi nella gestione della contrattazione collettiva	Impatto delle nuove tecnologie nella gestione del rapporto di lavoro	Gestire piani di esubero con lavoratori prossimi alla pensione	Clausole speciali nel contratto di lavoro. Accordi individuali di fidelizzazione e di responsabilità	Terzo settore: le peculiarità nella gestione dei rapporti di lavoro
Pomeriggio	Rassegna delle novità del periodo Ammortizzatori sociali per piccole e medie aziende	Rassegna delle novità del periodo Licenziamento per GMO: ultimi orientamenti giurisprudenziali	Rassegna delle novità del periodo Consulenza giuslavoristica nelle start up di imprese o di business	Rassegna delle novità del periodo Legge di Bilancio, agevolazioni per il lavoro e novità 2019	Rassegna delle novità del periodo Tasso di rischio Inail: il corretto inquadramento aziendale e il contenzioso INAIL	Rassegna delle novità del periodo Gestire il passaggio da premi e voci retributive individuali a premi collettivi e welfare

Il Comitato Scientifico si riserva di apportare delle variazioni al programma dopo l'approvazione del Decreto Dignità



SEDI CONGRESSUALI

ANCONA BERGAMO BRESCIA LIVORNO PADOVA TORINO UDINE VERONA
AOSTA BOLOGNA FIRENZE MILANO ROMA TREVISO VENEZIA



Quota di partecipazione riservata partecipanti convegno

€ 656,00 + IVA anziché € 820,00 + IVA

Vuoi ricevere un buono di 150 €? PORTA UN AMICO!

Hai la possibilità di "invitare" uno o più "amici" a partecipare con Te al Percorso Formativo: per ogni "amico" portato, avrai diritto ad un **buono di € 150,00**. I buoni ottenuti saranno spendibili in tutto il catalogo di Euroconference. Anche i Tuoi "amici" - che non devono aver partecipato alle due precedenti edizioni del Percorso Formativo - hanno un vantaggio: pagheranno la quota di partecipazione riservata ai clienti Privilege Blu.

per maggiori informazioni visita www.euroconference.it