

BOZZA

Direttiva per la sperimentazione del lavoro agile o Smart Working presso l'ENAC

IL DIRETTORE GENERALE

- VISTA la legge n. 191/1998, recante norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni;
- VISTO il decreto legislativo n. 165/2001, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- VISTO il decreto legislativo n. 196/2003, recante il Codice in materia di protezione dei dati personali;
- VISTO il decreto legislativo n. 82/2005, recante il Codice dell'amministrazione digitale;
- VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante " Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 83;
- VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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;
- VISTA la Direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- VISTE le linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – 2 – Proposte metodologiche, contenute nella citata Direttiva n. 3;
- VISTI i contratti collettivi di lavoro del personale dirigenziale, professionista e tecnico – economico – amministrativo dell'ENAC;



- VISTA la nota del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente prot. n. 75206 del 9 luglio 2018, con la quale è stata richiesta attivazione delle modalità di lavoro agile;
- VISTA la circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017;
- VISTA la nota della Direzione Affari generali prot. n. 102696 del 21 settembre 2018 avente ad oggetto "Tutela e responsabilità per la sicurezza sui luoghi di lavoro – Smart working";
- INFORMATE le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

adotta la presente

DIRETTIVA

Articolo 1 (Definizioni)

Ai fini della presente Direttiva, per "lavoro agile" si intende una modalità flessibile e semplificata di lavoro, finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività.

Il lavoro agile si svolge secondo le seguenti modalità:

- 1) esecuzione della prestazione lavorativa svolta in parte all'esterno della sede di lavoro e con i soli vincoli di orario massimo previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- 2) assenza di postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della ordinaria sede di lavoro.

Per "sede di lavoro" si intende la sede abituale di servizio del dipendente.

Per "strumenti di lavoro agile" si intendono gli strumenti tecnologici utilizzati dai dipendenti per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, messi a disposizione dall'amministrazione.

Articolo 2 (Finalità)

La sperimentazione di cui agli articoli precedenti risponde alle seguenti finalità:

- a) permettere ai dipendenti di avvalersi di nuove modalità spazio – temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni in termini di trattamento e di carriera;
- b) sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative, che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al contempo, ad un incremento della produttività del lavoro;



- c) razionalizzare ed adeguare l'organizzazione del lavoro in relazione all'introduzione di nuove tecnologie , realizzando economie di gestione;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- e) promuovere la mobilità sostenibile mediante la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa nell'ottica di una politica a favore dell'ambiente;
- f) razionalizzare e ridurre l'utilizzo degli spazi occupati dai dipendenti nelle rispettive sedi di lavoro.

Articolo 3 (Ambito e modalità di applicazione)

La presente Direttiva disciplina le modalità di attuazione nell'ENAC dell'art. 14 della legge n. 124/2015, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che prevede che le medesime adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio – temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le esigenze di conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata dei dipendenti.

L'applicazione a regime è preceduta da una fase sperimentale attuata mediante un Progetto pilota rivolto ad un numero massimo di 35 potenziali interessati in servizio presso la Direzione Generale, la Direzione Aeroportuale Lazio e la Direzione Operazioni Centro, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale, degli Ispettori aeroportuali, di quello in servizio presso le segreterie del Presidente, del Direttore Generale e dei Direttori centrali e, infine, di quello in regime di part time. L'Ente, durante il periodo di sperimentazione, procederà alla valutazione di ulteriori misure organizzative, per l'applicazione di tale nuova modalità lavorativa a tutto il personale presente sul territorio.

La sperimentazione avrà la durata di nove mesi e decorrerà dalla data indicata nell'accordo individuale integrativo che il dipendente interessato sottoscriverà con l'Ente.

Durante la fase di sperimentazione la prestazione lavorativa esterna non potrà in ogni caso essere superiore a due giornate nel mese.

Al fine di non pregiudicare il regolare andamento dell'attività amministrativa delle strutture, in ciascuna articolazione organizzativa di livello dirigenziale il personale partecipante alla nuova modalità lavorativa non potrà essere superiore al 25% di quello rispettivamente in servizio.

Al termine di tale periodo, l'ENAC sulla base dei risultati raggiunti durante la fase sperimentale, potrà procedere eventualmente alla modifica delle condizioni indicate nella presente Direttiva.



Articolo 4 (Realizzazione del lavoro agile)

Considerati gli strumenti e gli applicativi informatici di cui si è dotato l'Ente, per l'attuazione sperimentale del lavoro agile le attività che non possono prescindere dalla presenza fisica del dipendente sul posto di lavoro sono limitate a quelle che prevedono il diretto interfacciamento con l'utenza o con interlocutori esterni, sia istituzionali che privati, nonché per la guida di autovetture. Pertanto, previa adozione di idonee misure organizzative in relazione alla specifica attività che ciascun dipendente è chiamato a svolgere, tutti i dipendenti in servizio presso le strutture indicate all'articolo 3 possono richiedere di partecipare alla sperimentazione.

I lavoratori disporranno di autonomia operativa ed avranno la possibilità di organizzare l'esecuzione delle prestazioni, nel rispetto degli obiettivi prefissati.

I risultati delle attività svolte in smart working saranno monitorati e valutati, tenendo sempre a riferimento gli obiettivi prefissati, anche ai fini disciplinari e di valutazione della performance individuale e organizzativa.

Articolo 5 (Tempi e strumenti del lavoro agile)

Il personale ammesso alla sperimentazione svolgerà la prestazione lavorativa, per non più di due giorni al mese, utilizzando gli strumenti, il software e gli applicativi messi a disposizione dall'Ente. Il dipendente dovrà limitarsi a garantire e farsi carico della necessaria connessione alla rete internet.

Al fine di assicurare un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento dell'attività lavorativa, il personale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro esterno la contattabilità per un periodo non inferiore a tre ore, secondo le fasce orarie, anche discontinue, indicate nel progetto individuale di lavoro agile. E' in ogni caso fatto salvo il rispetto delle pause previste dalla normativa vigente.



Articolo 6 (Individuazione del personale)

Nell'ipotesi in cui le richieste di partecipazione alla sperimentazione pervengano in numero superiore a quello stabilito, sarà data priorità ai dipendenti che si trovino nelle seguenti situazioni, attribuendo il seguente punteggio:

Dipendenti portatori di handicap (anche non in situazione di gravità ex art. 3, comma 1 della legge n. 104/1992

Punti 5

Dipendenti che assistono familiari portatori di handicap

Punti 4

Dipendenti genitori di figli di età inferiore agli anni 3

Punti 4 per figlio

Dipendenti genitori di figli di età inferiore agli anni 14

Punti 2 per figlio

Abitazione distante oltre 30 Km dalla sede di lavoro

Punti 2

In caso di parità sarà data preferenza al dipendente in servizio presso la struttura in cui è percentualmente inferiore la presenza di lavoratori ammessi alla modalità di lavoro agile.

In caso di ulteriore parità, sarà data preferenza al dipendente più anziano di età.

Articolo 7 (Accordo individuale di lavoro)

Al fine di assicurare un quadro regolatorio certo e definito in relazione ai reciproci obblighi, stante la novità di tale modalità lavorativa, il ricorso al lavoro agile avverrà sulla base di un progetto, recepito in un accordo individuale sottoscritto tra le parti, di durata pari alla fase di sperimentazione e d'intesa con il dirigente della struttura ove l'interessato lavora, che ne approva contenuti e modalità attuative.

Il progetto individuale indica, con riferimento alla modalità di lavoro agile:

- a) le generalità del dipendente e la struttura di appartenenza;
- b) le modalità di attuazione della prestazione lavorativa;
- c) i tempi e l'oggetto della prestazione;
- d) le fasce di contattabilità;
- e) i risultati attesi e gli indicatori di misurazione coerenti con il Piano triennale di valutazione della performance;
- f) la durata del progetto;



g) le procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta.

Prima dell'inizio del progetto individuale, l'Ente fornisce al dipendente una formazione di base sul lavoro agile e sulle modalità operative, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro.

Articolo 8 (Trattamento giuridico ed economico)

L'Ente garantisce che i dipendenti che si avvalgono della modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione dei dipendenti a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in essere, che resta regolato dalle norme legislative, contrattuali vigenti né sul trattamento economico in atto.

La prestazione lavorativa resa con modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello reso presso le abituali sedi di lavoro ed è considerata utile ai fini della carriera, del computo dell'attività di servizio e dell'applicazione degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio.

Nelle giornate lavorative in modalità agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta, non sono possibili prestazioni di lavoro straordinario né permessi o altri istituti che comportino riduzioni di orario né viene erogato il buono pasto.

Articolo 9 (Strumenti di lavoro)

Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, i dipendenti utilizzeranno gli strumenti informatici forniti dall'Ente, che ne garantirà la sicurezza ed il buon funzionamento.

Articolo 10 (Obblighi di custodia e di riservatezza)

I lavoratori ammessi alla sperimentazione sono personalmente responsabili della sicurezza, della custodia e della conservazione in buono stato degli strumenti tecnologici forniti dall'Amministrazione. Le dotazioni informatiche messe a disposizione dall'Ente non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, e su queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzate.

La struttura dell'Ente competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche e di sicurezza delle apparecchiature, che saranno contenute in uno specifico allegato all'accordo individuale, costituendone parte integrante e sostanziale.



Nell'esecuzione della prestazione in modalità agile i dipendenti sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza, del codice disciplinare e del "Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti dell'ENAC".

Articolo 11
(Sicurezza sul lavoro)

L'ENAC garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza dei lavoratori in coerenza con l'esercizio dell'attività in modalità agile e consegna a ciascun dipendente ed al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione, fornendo indicazioni affinché il lavoratore possa consapevolmente valutare l'idoneità dei luoghi in cui intende svolgere la prestazione.

Ciascun lavoratore è tenuto ad una diligente cooperazione con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento corretto e sicuro della prestazione di lavoro.

Articolo 12
(Lavoro agile e performance)

L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance lavorativa individuale.

L'Amministrazione, esaurita la fase di sperimentazione, adeguerà i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, predisponendo appositi indicatori di valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità delle attività svolte in modalità agile.

Articolo 13
(Cessazione anticipata del progetto)

I lavoratori possono richiedere di interrompere anticipatamente il progetto, con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Alessio Quaranta

(documento informatico firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 24 D. Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.)