

CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019/21 - Titolo III		
LAVORO A DISTANZA		
	LAVORO AGILE artt. 11-15	LAVORO DA REMOTO CON VINCOLO DI TEMPO art.16
Attività	Individuate dall'Amministrazione tra quelle almeno limitatamente eseguibili in tale modalità sulla base della mappatura effettuata, gli specifici obiettivi della prestazione e le modalità di controllo.	Individuate dall'Amministrazione, relative a processi che richiedono un presidio costante laddove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi.
Finalità	Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.	Il lavoro da remoto è finalizzato a garantire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, in un'ottica generale orientata a promuovere la mobilità sostenibile in termini di riduzione del traffico veicolare.
Obiettivi	Gli obiettivi specifici coincidono con la resa delle attività indicate nell'allegato all'accordo, secondo le tempistiche ordinarie previste; in caso di assegnazione di obiettivi di performance individuale l'obiettivo coincide con la realizzazione dello stesso (o della parte di esso prevista dal Piano della performance). In ogni caso, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre i servizi erogati, né in termini quantitativi né qualitativi rispetto allo svolgimento in presenza.	Gli obiettivi coincidono con le linee di attività ordinarie eseguite in ufficio.
Modalità di svolgimento	La prestazione lavorativa deve essere svolta prevalentemente in presenza ed è consentito svolgere la stessa in modalità agile o da remoto per un numero massimo di due giornate su base settimanale, non recuperabili nelle settimane successive e concordate con il Responsabile della struttura. Sono fatte salve le maggiori tutele accordate a soggetti con particolare accertata fragilità.	
Luogo	La prestazione lavorativa è svolta parte all'interno dei locali dell'Amministrazione, parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita.	La prestazione lavorativa è svolta parte all'interno dei locali dell'Amministrazione, parte all'esterno presso il domicilio del dipendente o in altro luogo

		idoneo concordato, con postazione fissa e predefinita.
Criteri di facilitazione per l'accesso al lavoro a distanza	<p>L'Amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovino nelle seguenti condizioni di particolare necessità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti in gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di paternità, previsti rispettivamente dagli artt. 16 e 28, D. Lgs. n. 151/2001; • Dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza di particolari esigenze di conciliazione con gli orari di ingresso e uscita dai servizi scolastici ed educativi non compatibili con le misure di flessibilità oraria della propria sede di servizio, ovvero della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido); • Situazioni debitamente certificate di disabilità psichiche del dipendente non già beneficiario di Legge n.104/1992, tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro; • Dipendenti direttamente fruitori o sui cui grava la cura di disabili ai sensi e per gli effetti della Legge n.104/1992; • Percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati. 	<p>L'Amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto con vincolo di tempo ai dipendenti che si trovino nelle seguenti condizioni di particolare necessità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti disabili direttamente fruitori della Legge n.104/1992; • Dipendenti in gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di paternità, previsti rispettivamente dagli artt. 16 e 28, D. Lgs. n. 151/2001; • Dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza di particolari esigenze di conciliazione con gli orari di ingresso e uscita dai servizi scolastici ed educativi non compatibili con le misure di flessibilità oraria della propria sede di servizio, ovvero della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido); • Situazioni debitamente certificate di disabilità psichiche del dipendente non già beneficiario di Legge n.104/1992, tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro; • Dipendenti sui cui grava la cura di disabili ai sensi e per gli effetti della Legge n.104/1992; • Percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati.
Orario di lavoro, tempi di riposo e disconnessione	<p>Il Dipendente non è soggetto a precisi vincoli di orario di lavoro. La prestazione lavorativa in modalità agile è articolata nelle seguenti fasce temporali:</p> <p>-Fascia di contattabilità: il lavoratore è contattabile telefonicamente, tramite posta elettronica, mediante sistemi di lavoro collaborativo o con altre</p>	<p>Il Dipendente è tenuto ad osservare l'orario di lavoro negli stessi termini stabiliti per l'attività lavorativa in presenza (obbligo di svolgere la prestazione lavorativa – in caso di impegno a tempo pieno – dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle 15.00 alle 17.00 in caso di rientro pomeridiano).</p>

	<p>modalità simili. Tale fascia non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;</p> <p>-Fascia di inoperabilità: il dipendente non può erogare alcuna prestazione lavorativa;</p> <p>Le fasce suddette sono riportate nella tabella allegata alla presente.</p> <p>Negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità e inoperabilità, il dipendente ha diritto alla disconnessione, per cui non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.</p>	
Rilevazione dell'attività lavorativa	L'attività lavorativa non è soggetta a rilevazione mediante il sistema informatizzato di rilevazione delle presenze.	L'attività lavorativa viene rilevata mediante il sistema informatizzato di rilevazione delle presenze (timbratura virtuale).
Permessi orari	La fruizione dei permessi orari è consentita nella sola fascia di contattabilità.	La fruizione dei permessi orari è sempre consentita.
Buono Pasto	Non viene erogato.	E' erogato laddove ricorrano le condizioni previste dall'accordo di contrattazione integrativa n. 6 del 29.05.2006.
Lavoro straordinario	Non consentito.	Consentito ove autorizzato dal proprio responsabile.
Attività conto terzi	Non consentita.	Consentita.
Strumentazione	Il dipendente utilizza, di norma, attrezzature informatiche e tecnologiche fornite dall'Amministrazione.	Il dipendente utilizza attrezzature informatiche e tecnologiche fornite dall'Amministrazione.
Obblighi formativi	Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.	
Monitoraggio delle attività	Monitoraggio mensile mediante apposita scheda (report compilato dal dipendente).	
Richiamo in sede	L'Amministrazione si riserva altresì di richiedere in qualsiasi momento la presenza in sede del dipendente, con un preavviso che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima.	
Durata e recesso	L'accordo ha durata biennale, che decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso e si rinnova tacitamente, salvo recesso di una delle parti. Le parti hanno facoltà di recedere dall'accordo con preavviso non inferiore a 7 giorni. L'Amministrazione può esercitare la facoltà di recesso dall'accordo con effetto immediato, qualora il dipendente risulti inadempiente alle	

	previsioni contenute nelle presenti Linee guida e nell'accordo individuale e/o al fine di evitare un pregiudizio o una riduzione nei servizi erogati.
--	---