

LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 - CCNL - Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile 7/12/2021

Accordo Aziendale (*)

Chi lo può richiedere?	Possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.	Le modalità di prestazione in lavoro agile saranno di massima consentite – con l'articolazione del caso – per tutti i dipendenti; eventuali esclusioni in funzione delle caratteristiche dell'attività svolta e delle sue modalità di conduzione saranno rappresentate e motivate.
Come si richiede?	Si rimanda alla Contrattazione Collettiva o Aziendale	1. L'adesione al lavoro agile è volontaria 2. Sottoscrizione di un testo standard di adesione volontaria alle modalità di lavoro agile con indicazione del termine e degli altri elementi essenziali per la modalità lavorativa
Quando non si può richiedere?	Il datore di lavoro può accettare o rifiutare la richiesta del lavoratore interessato compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore;	Deve esistere una compatibilità con lo svolgimento delle singole attività previste dal progetto in cui il dipendente è impegnato che devono potersi svolgere in modalità remota; tale valutazione spetta esclusivamente al Dirigente responsabile.
Durata della prestazione	Si rimanda alla Contrattazione Collettiva o Aziendale	Ciascuna delle Parti potrà recedere dal presente Accordo in qualsiasi momento, mediante una comunicazione scritta inviata con un preavviso non inferiore a 30 giorni. A seguito del recesso di cui sopra, il rapporto di lavoro cesserà di essere svolto in regime di Lavoro Agile, e si applicheranno unicamente le regole ordinarie previste dal Contratto. In caso di una variazione di ruolo che non preveda una prestazione in modalità agile, tale modalità si intenderà revocata dalla data di immissione nel nuovo ruolo
Modalità della prestazione	Si rimanda alla Contrattazione Collettiva o Aziendale	Luogo e collocazione temporale Il/la Dipendente potrà eseguire la propria prestazione lavorativa in luoghi esterni all'azienda per un numero variabile di giorni pari ad almeno un giorno a settimana in presenza ed almeno un giorno a settimana in modalità agile con possibilità di compensazione su base mensile ove autorizzata dal responsabile. Il luogo prescelto dal/dalla Dipendente dovrà essere collocato in uno spazio fisico riservato e protetto che consenta di garantire il rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza. Tempi di riposo e diritto alla disconnessione Ferma restando l'osservanza dell'orario di lavoro giornaliero (rilevato tramite timbratura on-line), il/la Dipendente ha l'obbligo di osservare tempi di riposo previsti dagli accordi collettivi vigenti e dalle connesse prassi aziendali. Nei periodi di riposo di cui sopra al/alla Dipendente è garantito il c.d. diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
Trattamenti specifici	Il lavoratore 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.	1. Il dipendente ha diritto al buono pasto ad eccezione dei giorni di rientro per le sedi provviste di mensa 2. Strumenti forniti dall'azienda (PC portatile - smartphone abilitato al traffico dati e su richiesta tastiera - alzata per il PC - mouse) compresa la riparazione di guasti alla connessione non imputabili al lavoratore 3. A copertura del tragitto per la sede aziendale e per tornare al proprio domicilio non è previsto alcun rimborso 4. Per tutti gli altri trattamenti vale quanto previsto dalla normativa vigente e dagli accordi aziendali.

versione gennaio 2023 - RSU ALMAVIVA Roma

(*) Condizioni di miglior favore dovute al Nuovo Contratto integrativo aziendale siglato il 14 dicembre 2022 e valido fino al 31 dicembre 2025

Tutte le informazioni riportate in questa scheda hanno carattere informativo sintetico e non esaustivo;
per gli eventuali approfondimenti e precisazioni si rimanda alle fonti ufficiali: CCNL, Normativa Aziendale (intranet) e Accordo integrativo aziendale (<http://www.rsualmaviva.it/>)