

## ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE

## CONSIGLIO DIRETTIVO

## DELIBERAZIONE N. 15197

Il Consiglio Direttivo dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, riunito in Roma il giorno 28 giugno 2019, alla presenza di n. 34 dei suoi componenti su un totale di 34;

*Visto*

- la legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) e segnatamente l'articolo 3, comma 3;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), ed in particolare l'articolo 14;
- 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) e nel dettaglio l'articolo 18, comma 3;
- la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 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;
- il CCNL relativo al personale del comparto istruzione e ricerca triennio 2016 - 2018 e in particolare l'art. 68 che disciplina i livelli, i soggetti e le materie di relazioni sindacali;

*Visto*

- lo Statuto dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare ed in particolare l'articolo 12, comma 4, lettera i), relativamente alle attribuzioni del Consiglio Direttivo: "adotta a maggioranza assoluta dei suoi componenti Disciplinari, in particolare in materia di elezioni, di organizzazione e funzionamento interni";
- il Regolamento del Personale dell'INFN, e nel dettaglio l'articolo 36 (Lavoro agile);

*Considerato*

- la necessità di dotare l'Istituto di un Disciplinare che definisca regole per l'esecuzione dell'attività prestata dal personale in modalità di lavoro agile in modo che ciò possa agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- il previo confronto con le Organizzazioni Sindacali;
- la consultazione con il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'INFN (CUG);
- la proposta della Giunta Esecutiva;

*Preso atto*

- del confronto che l'amministrazione ha avuto con le OO.SS. sulla materia dei rapporti di lavoro flessibili

con n. 34. voti a favore;

## DELIBERA

1. Di approvare l'allegato "Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile nell'INFN" che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2. Il Disciplinare di cui al punto 1 entra in vigore dalla data di approvazione della presente deliberazione.

## **Proposta di Disciplinare per l'applicazione dell'Istituto del Lavoro Agile nell'INFN**

### **Art. 1 - Ambito di applicazione e fonti normative**

Il presente disciplinare, per l'applicazione dell'istituto giuridico del Lavoro Agile nell'INFN, è redatto a norma dell'art. 14 della Legge 124/2015, dell'art. 18, comma 3, della Legge 81/2017, e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, contenente gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'art. 14, della legge 124/2015 e le linee guida inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

La sperimentazione del Lavoro Agile, realizzato ai sensi del presente disciplinare, è finalizzata a consentire sino ad un **massimo del 10 per cento per struttura** del personale dei livelli IV-VIII che svolge la propria prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato con l'INFN con un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi, di poterne usufruire. La durata di tale sperimentazione è **fissata in due anni** a far data dall'entrata in vigore del presente disciplinare. In via sperimentale, la durata di un periodo di Lavoro Agile è fissata in **sei mesi**, per un monte orario complessivo massimo di **250 ore**, utilizzabili in frazioni minime di almeno **4 ore** secondo le modalità descritte successivamente e per un ammontare mensile massimo di **50 ore**. Eventuali limitate deroghe a tali limiti potranno essere valutate ed eventualmente approvate dai Direttori e dalle Direttrici.

La fase di sperimentazione sarà accompagnata dal monitoraggio dei dati, finalizzato ad individuare misure correttive al presente disciplinare necessarie per la prosecuzione, nonché per l'implementazione dell'istituto a regime.

### **Art. 2 - Finalità e obiettivi del Lavoro Agile**

L'INFN intende investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale le lavoratrici e i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private, anche al fine di tutelare le cure parentali, continuando a sostenere e promuovere iniziative di Welfare INFN. L'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Il presente disciplinare ha lo scopo di stabilire le regole e gli strumenti idonei ad assicurare:

- a) all'Ente l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo l'Ente si propone la valorizzazione delle risorse umane e la razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una

maggior produttività ed efficienza; la responsabilizzazione del personale dirigente e non; la riprogettazione dello spazio di lavoro; la promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; il rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- b) Al/alla lavoratore/lavoratrice di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

### **Art. 3 - Natura e disciplina del rapporto di Lavoro Agile**

Per Lavoro Agile nell'INFN s'intende una diversa forma di modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di luogo e di tempo, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale contrattuale.

Il Lavoro Agile è una forma di organizzazione dell'attività lavorativa che – avvalendosi di strumenti informatici e telematici – prevede lo svolgimento della medesima, in parte anche al di fuori della propria sede di lavoro, nelle normali fasce orarie, in accordo col rispettivo/rispettiva Direttore/Direttrice, che terrà conto delle esigenze tecniche ed organizzative e degli obiettivi da perseguire, nel rispetto delle norme di legge e di contratto, secondo un accordo individuale che è parte integrante ed allegato al presente disciplinare. L'attività lavorativa in Lavoro Agile potrà, pertanto, essere prestata, ove disponibile una connessione in rete.

L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno dell'Istituto. L'Ente verificherà l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile non modifica la posizione del personale dipendente nell'organizzazione, con riferimento, fra l'altro, agli obblighi ed i doveri, e i diritti posti individualmente in capo al/alla lavoratore/lavoratrice dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, nonché il rispetto di tutte le disposizioni della normativa INFN tempo per tempo vigente, con riferimento, fra l'altro, al potere direttivo e disciplinare dell'Istituto.

In particolare l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile:

- a) non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- b) non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- c) non potrà mai essere prevalente rispetto all'attività lavorativa complessivamente svolta;

- d) dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede INFN.

Inoltre la prestazione lavorativa in Lavoro Agile comporterà per il/la dipendente:

- a) una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina;
- b) l'obbligo di mantenere assoluta riservatezza sulle informazioni aziendali e mettere in atto tutte le disposizioni ricevute atte ad evitare la perdita e diffusione dei dati;
- c) di svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate, senza avvalersi di altri soggetti, garantendo lo stesso impegno professionale, ossia analoghi livelli quantitativi e qualitativi, rispetto alla stessa attività svolta in sede;
- d) l'obbligo di essere reperibile nelle eventuali fasce orarie stabilite negli accordi con la Direzione. In caso di impossibilità a rispettare questo obbligo, egli o ella dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione;
- e) l'obbligo di applicare correttamente le direttive dell'Istituto, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in Lavoro Agile;
- f) l'obbligo, in caso di guasto alle attrezzature informatiche o di interruzione delle linee telefoniche/telematiche, di informare con la massima urgenza il diretto o la diretta Responsabile. Qualora un prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa, il/la dipendente potrà essere richiamato in sede a partire dal giorno successivo a quello dell'intervenuto malfunzionamento dei sistemi.

#### **Art. 4 - Criteri di priorità**

In caso di richieste superiori al numero complessivo di dipendenti ammissibile alla sperimentazione, il/la Direttore/Direttrice definisce una graduatoria attribuendo priorità a coloro che non godono, nel periodo di svolgimento del Lavoro Agile, di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro quali, a titolo esemplificativo, part-time, telelavoro, o di agevolazioni in termini di permessi retribuiti.

Fermo restando quanto sopra previsto, la graduatoria è definita tenendo conto degli ulteriori criteri di priorità nel seguente ordine:

- a) condizioni di salute del/della, che rendono difficoltoso o disagiavoie raggiungere la sede di lavoro, debitamente certificate;
- b) esigenze di cura nei confronti di figli minori di tre anni, di familiari o conviventi con necessità di assistenza, debitamente certificate;
- c) lavoratori e lavoratrici nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, o lavoratori e lavoratrici con figli in condizioni di disabilità in base all'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992;
- d) maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, misurato sulla base della distanza chilometrica tra il domicilio del/della dipendente e la sede di lavoro e della disponibilità di linee di trasporto urbano;
- e) minore fruizione di giornate di Lavoro Agile nell'anno solare precedente.

I requisiti di priorità devono essere posseduti al momento della presentazione della richiesta.

### **Art. 5 - Progetto individuale**

L'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile avviene sulla base della presentazione di un progetto individuale di Lavoro Agile, discusso con il proprio o la propria Responsabile, **di durata massima semestrale** e rinnovabile.

Il progetto individuale di Lavoro Agile deve indicare, quali contenuti minimi essenziali:

- a) le informazioni identificative del/della dipendente e della struttura di appartenenza;
- b) l'oggetto, che può riguardare sia le attività rientranti nei compiti assegnati al/alla dipendente, sia attività di carattere innovativo finalizzate al conseguimento di un risultato specifico in tempi predefiniti;
- c) la durata del progetto;
- d) le attività da svolgere, le modalità di realizzazione e gli strumenti di lavoro;
- e) i tempi della prestazione in modalità di Lavoro Agile;
- f) le fasce di reperibilità telefonica;
- g) gli specifici risultati attesi e gli indicatori di misurazione definiti in coerenza con il sistema di controllo di gestione dell'Istituto;
- h) le modalità di monitoraggio dello svolgimento delle attività già avviate, anche ai fini di una eventuale revisione del progetto, nonché la verifica e la valutazione dell'attività svolta e dei risultati finali conseguiti.

Laddove si renda necessario definire una diversa modalità di prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile, relativamente alla durata e ai tempi della prestazione, le eventuali modifiche, concordate e approvate dal/dalla Responsabile, devono essere comunicate al/alla Direttore/Direttrice per gli adempimenti di competenza e l'aggiornamento della documentazione conservata agli atti.

### **Art. 6 – Formazione**

L'Istituto attiva periodicamente percorsi di formazione e sensibilizzazione, destinati a tutto il personale e principalmente ai/alle Responsabili dei Servizi/Aree/Esperimenti, finalizzati anche ad accompagnare l'avvio della sperimentazione.

L'Istituto fornisce periodicamente al/alla dipendente una formazione di base sul Lavoro Agile e sulle relative modalità operative, anche con riferimento ai profili di sicurezza informatica, e di salute e sicurezza sul lavoro.

### **Art. 7 - Strumenti di lavoro**

Al fine di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, il/la dipendente può utilizzare strumenti tecnologici propri, purché idonei allo svolgimento della prestazione al di fuori della sede di lavoro e conformi alle specifiche tecniche individuate dall'Istituto, che ne verifica l'adeguatezza.

Nel caso in cui gli strumenti siano assegnati in uso dall'Istituto, questo ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento; l'utilizzo della strumentazione informatica di proprietà dell'Istituto deve avvenire nel rigoroso rispetto delle specifiche tecniche e delle istruzioni d'uso che l'Istituto fornisce in una apposita informativa scritta; copia dell'informativa è sottoscritta dal/dalla dipendente, che si impegna a garantire il corretto utilizzo della strumentazione e il rispetto delle regole di sicurezza informatica.

Il personale dipendente che utilizza la strumentazione informatica fornita dall'Istituto si impegna, sottoscrivendo l'informativa di cui sopra, a curare l'integrità della strumentazione stessa, a garantirne il corretto e diligente utilizzo e l'assenza di contenuti illegali e usi impropri, assumendosene in via esclusiva ogni responsabilità, nonché obbligandosi al rispetto delle regole di sicurezza informatica.

### **Art. 8 - Attivazione del contratto**

Il/la dipendente a tempo determinato o indeterminato, interessato/a ad accedere al Lavoro Agile dovrà presentare domanda (allegato 1), completa di progetto (allegato 2) al/alla Direttore/Direttrice della sua Unità Operativa. Le domande verranno esaminate e valutate idonee **dal/dalla Direttore/Direttrice della struttura**, due volte l'anno con cadenza semestrale. Un'eventuale risposta negativa dovrà essere adeguatamente motivata. L'accordo individuale deve essere concluso in forma scritta secondo la normativa vigente e su base volontaria utilizzando il testo di cui in allegato 3.

L'applicazione della modalità di lavoro in Lavoro Agile avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo.

### **Art. 9 - Revocabilità del contratto**

Una volta attivato il contratto di Lavoro Agile, lo stesso può essere revocato. L'accordo può essere disdetto su richiesta di una delle due parti con un preavviso non inferiore a 30 giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno/a dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Nel caso di lavoratori o lavoratrici disabili ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni.

Al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto all'esigenza di vita e di cura del/della lavoratore/lavoratrice, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.

### **Art. 10 - Sicurezza sul lavoro**

L'Istituto garantisce, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, la salute e la sicurezza del personale dipendente in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e a tal fine consegna al/alla singolo/a dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il/la lavoratore/lavoratrice possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

Ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 81/2017, il/la lavoratore/lavoratrice ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno delle sedi dell'Istituto.

L'Istituto non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del/della lavoratore/lavoratrice nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

Il/la dipendente collabora diligentemente con l'Istituto al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.

Gli accordi per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile formano oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 23, comma 1, della Legge n. 81/2017.

### **Art. 11 - Orario di lavoro del Lavoro Agile**

L'esecuzione del lavoro sarà organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, fatto salvo quanto previsto in sede di progetto individuale di lavoro in merito alle fasce di reperibilità telefonica. Il/la dipendente è tenuto/a a rispettare l'orario di lavoro settimanale, previsto dalla legge e dalla relativa contrattazione. Non è prevista l'effettuazione del lavoro straordinario per il periodo di Lavoro Agile.

Il/la lavoratore/lavoratrice potrà utilizzare ferie e permessi disciplinati dalla legge o contrattuali, alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale. I giorni di lavoro a distanza saranno giustificati attraverso l'inserimento da parte del/della lavoratore/lavoratrice dell'apposita causale sul portale presenze.

Sarà erogato il buono pasto, secondo le norme contrattuali vigenti.

### **Art. 12 - Verifica della prestazione in Lavoro Agile**

Il/la Direttore/Direttrice della Struttura di appartenenza è responsabile della verifica della prestazione in Lavoro Agile secondo quanto riportato nel progetto, nonché del rispetto, da parte del/della lavoratore/lavoratrice, dell'articolazione oraria concordata nell'ambito del monte ore settimanale d'obbligo.

### **Art. 13 - Obblighi dell'Amministrazione/Struttura**

Il personale dipendente in modalità Lavoro Agile fruisce degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri –ove compatibili – previsti per un/una lavoratore/lavoratrice che svolge la sua attività nella modalità tradizionale.

Il personale dipendente in Lavoro Agile ha diritto al trattamento retributivo contrattuale e di accedere alle altre parti accessorie, non strettamente legata alla presenza in sede, in maniera identica a quella prevista per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale.

### **Art. 14 - Norme transitorie e finali**

Le parti si impegnano ad aggiornare il presente accordo implementando completamente la Legge 81/2017 e la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, alla luce di eventuali problematiche che dovessero manifestarsi e sulla base della relazione di monitoraggio. Per quanto non espressamente indicato nel presente disciplinare si fa riferimento alla normativa nazionale.

## **Allegato 1**

### **BOZZA DI DOMANDA DI ATTIVAZIONE ATTIVITA' IN LAVORO AGILE**

Al/Alla Direttore/Direttrice della Struttura.....

Sede

Il/La sottoscritto/a ..... dipendente dell'INFN e inquadrato/a nel profilo professionale di ..... assegnato/a alla struttura INFN di ..... in riferimento alla disposizione n. (quella che sarà) comunica la propria richiesta di usufruire per la propria attività di lavoro della modalità denominata "Lavoro Agile", ai sensi degli art. 18 e ss. della Legge n. 81/2017.

Cordiali saluti.

Luogo, data \_\_\_\_\_

Il/la dipendente \_\_\_\_\_ (firma)

## Allegato 2

### BOZZA DI PROGETTO INDIVIDUALE DI ATTIVITA' IN LAVORO AGILE

Struttura: indicare la denominazione della Struttura interessata  
(Sezione/Laboratorio/Divisione/Servizio/Reparto/Ufficio ecc.)

#### 1. Dati del/della dipendente:

Nominativo	
Profilo professionale	
Livello	
Codice Fiscale	
Tipo di contratto (TI o TD)	

#### 2. Dati del progetto di Lavoro Agile:

Nome del progetto	
Data di inizio e fine del progetto	
Oggetto	
Costi e benefici attesi	
Rientri periodici	
Fascia oraria di contattabilità da concordare con il singolo/a lavoratore/lavoratrice	

#### 3. Valutazione dei risultati ottenuti

Obiettivi	Indicatore	Target

Data

Il/La dipendente

.....  
Il/La Direttore/Direttrice

.....

### **Allegato 3**

#### **BOZZA DI LETTERA DI ASSEGNAZIONE IN LAVORO AGILE**

Gent.mo/ma Sig./Sig.ra

(inserire anche i dati anagrafici)

con la presente Le comuniciamo di accogliere la Sua richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa secondo la modalità denominata "Lavoro Agile", ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81/2017.

La prestazione sarà regolata secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, (dal contratto collettivo aziendale del\_\_\_\_\_) e dal presente accordo individuale.

Qui includiamo l'accordo con tutti gli articoli.

Cordiali saluti.

Luogo, data \_\_\_\_\_

Il datore di lavoro \_\_\_\_\_ (firma)

Per ricevuta e accettazione

Il/la lavoratore/lavoratrice \_\_\_\_\_ (firma)