

REGOLAMENTO

PER IL LAVORO CD. AGILE O SMART WORKING

Art. 1 Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina in via temporanea e sperimentale e fino al termine della fase di emergenza Covid 19, le modalità di accesso e le principali caratteristiche del lavoro c.d. agile o smart working, in osservanza con quanto previsto dalla l. 22 maggio 2017, n. 81 e dalla legge n. 77/2020 di conversione del d. l. n. 34/2020

Art. 2 Luogo di esecuzione della prestazione

1. Lo smart work costituisce una modalità flessibile e semplificata di esecuzione della prestazione lavorativa del lavoratore al di fuori dalla sede di Alleanza Contro il Cancro (ACC).
2. Fermo restando che ad ogni altro effetto la sede di lavoro del lavoratore continua ad essere presso ACC, la prestazione lavorativa potrà - nei modi e nei limiti previsti dal presente Regolamento - essere eseguita presso il domicilio del lavoratore ovvero presso altro luogo privato di pertinenza diverso dall'abituale abitazione.
3. È fatto esplicito divieto di svolgere la prestazione lavorativa in locali pubblici o aperti al pubblico, ovvero in altri enti o aziende salvo autorizzazione espressa e sottoscrizione di un accordo individuale.

Art. 3 Caratteristiche della prestazione

1. La prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità c.d. agile tenuti conto delle esigenze di ACC e con riguardo ai casi in cui è indispensabile la presenza in sede del lavoratore
2. Il complesso quantitativo della prestazione lavorativa dovrà rispettare i limiti del normale orario di lavoro e la prestazione si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura.
3. Il lavoratore deve comunque:
 - a. garantire una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, di dignità e moralità;
 - b. garantire la propria reperibilità nelle fasce orarie definite con il Responsabile dell'Ufficio;
 - c. osservare le pause ed i riposi giornalieri, avendo cura di effettuare la relativa disconnessione dai sistemi aziendali.
 - d. essere raggiungibile sia via telefono che in connessione dati.
4. Nel caso di impedimenti al corretto svolgimento della prestazione lavorativa di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) il lavoratore è tenuto a darne segnalazione con la massima

tempestività al proprio Responsabile diretto. ACC si riserva in tal caso di richiamare in sede il lavoratore mediante semplice comunicazione verbale.

5. Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile non comporta:
6. l'erogazione del buono pasto;
7. il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità e non sono configurabili prestazioni straordinarie né protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive
8. Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile o smart working, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività nella modalità tradizionale. In particolare, in caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, il personale dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti.

Art. 4 Modalità di accesso

1. Il personale dipendente presenta domanda per l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità c.d. agile o smart working mediante comunicazione scritta indirizzata al Direttore Generale
2. L'accesso alla modalità c.d. agile viene concesso fino a revoca, a seguito della quale l'originaria modalità della prestazione di lavoro presso la sede di ACC verrà ripristinata senza necessità di alcuna comunicazione preventiva. Il termine è prorogabile, previo parere positivo del Direttore Generale. Con comunicazione scritta il Datore di lavoro comunica al lavoratore l'accettazione della domanda di cui al comma 1, proponendo la sottoscrizione di un Accordo individuale di smart working.

Art. 5 Recesso

1. Lo smart working potrà essere realizzato e mantenuto fintantoché tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello qualitativo e quantitativo della prestazione e dei risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale.
2. In assenza delle condizioni di cui al comma precedente, ACC, dopo opportuni colloqui gestionali di verifica, potrà recedere dall'Accordo con effetto immediato qualora la predetta situazione perduri.
3. Oltre all'ipotesi di cui al comma precedente, costituiscono giustificato motivo di recesso di ACC dall'Accordo, ai sensi dell'articolo 19 della l. 81/2017 le seguenti condotte:
 - a. il lavoratore non risulti disponibile durante il normale orario di lavoro aziendale definito ai sensi dell'Accordo senza giustificato motivo comunicato tempestivamente; sono fatti salvi i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e le specifiche eventuali previsioni dell'Accordo;
 - b. il lavoratore esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - c. il lavoratore danneggi i beni e i materiali aziendali attraverso cui svolge la prestazione di lavoro al di fuori dell'azienda per disattenzione o negligenza;
 - d. il lavoratore violi gli obblighi di riservatezza e privacy di cui all'art. 8;
 - e. il lavoratore svolga attività lavorativa di pertinenza dell'azienda, per conto di terzi, in violazione di norme di legge e di contratto collettivo;
 - f. il lavoratore si sottragga ai doveri di obbedienza e di rispetto degli obblighi lavorativi anche attraverso condotte tenute approfittando delle concordate modalità di svolgimento c.d. agile della prestazione.
4. Nelle ipotesi contemplate dai commi 2 e 3, resta salva la valutazione da parte del datore di lavoro delle medesime condotte ai fini dell'esercizio del potere disciplinare ex artt. 2106 c.c. e 7 della l. 20 maggio 1970, n. 300 «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento».

5. Il lavoratore ha sempre facoltà di recedere dall'Accordo in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, dandone formale comunicazione con il preavviso di sette giorni.

Art. 6 Attrezzature di lavoro e connessione di rete

1. ACC si impegna a fornire in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – un personal computer portatile per la giornata di smart work, se il lavoratore non ne sia già in possesso per l'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico di ACC.
2. Il lavoratore si assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse di ACC, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
3. Per facilitare il ricorso al lavoro agile o smart working in correlazione alla situazione di emergenza pandemica Covid 19, sarà autorizzato anche il personale dotato di un personal computer portatile personale. Acc assicurerà in tal caso la funzionalità dell'apparato in dotazione.
4. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, il lavoratore si impegna ad utilizzare la connessione internet di proprietà personale, senza nulla poter pretendere da ACC a titolo di ristoro dei costi. Qualora il lavoratore non abbia in disponibilità una connessione personale non è possibile attivare la modalità di lavoro c.d. agile.

Art. 7 Misure di prevenzione e protezione

1. ACC garantisce la salute e la sicurezza del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro e consegna al singolo dipendente, 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 lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.
2. La prestazione resa in smart work fuori dalla sede di lavoro, senza una postazione fissa, comporta comunque l'estensione dell'assicurazione obbligatoria con l'INAIL.
3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi in luoghi non compatibili con quanto indicato nell'accordo individuale o concordato con l'Amministrazione.
4. Ogni singolo dipendente collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

Art. 8 Riservatezza e privacy

1. A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione dell'attività lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente all'attività svolta da ACC, ivi incluse le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso di ACC per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale. Pertanto, il dipendente durante tutte le operazioni suddette (raccolta, elaborazione, archiviazione, diffusione dei dati ecc...), dovrà utilizzare la massima diligenza nella conservazione. Ogni documento, sia esso cartaceo che digitale, dovrà essere gestito garantendo un livello di sicurezza adeguato ad evitare il rischio di violazione dei dati (intendendosi la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o illecitamente la distruzione, la perdita, la

modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati).

2. Il lavoratore dovrà in particolare:

- a. porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede, ivi compresi eventuali familiari;
- b. procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- c. conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso l'abituale sede di lavoro;
- d. riporre in armadi, cassette o altri contenitori muniti di serratura eventuale materiale cartaceo contenente dati personali, qualora risulti eccezionalmente necessario trattenerlo presso il domicilio del lavoratore;
- e. osservare tutti gli ulteriori accorgimenti e le misure di sicurezza necessari a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati in suo possesso.
- f. a non divulgare e a usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza

Art. 9 Rapporto di lavoro

La prestazione di lavoro agile o smart work non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto che continua ad essere regolato dal CCNL, nonché dalle disposizioni regolamentari di ACC

Art. 10 Disposizioni transitorie ed entrata in vigore

1. Ai fini del presente Regolamento, il personale in assegnazione temporanea ai sensi del "Protocollo per la disciplina dell'assegnazione temporanea di personale dipendente di ACC è equiparato al personale dipendente.
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Direttore Generale

Art. 11 Disposizioni finali

1. La fase sperimentale del presente regolamento avrà durata triennale
2. Per tutto quanto non contemplato nel presente regolamento valgono le disposizioni previste dalla normativa di settore, dai contratti collettivi di lavoro e quelle emanate da ACC ad esclusione di quelle in contrasto con la disciplina del lavoro agile o smart work

Roma 27.10.2020

II DIRETTORE GENERALE
Dott. Paolo De Paoli

