**CONTENUTI PREVISTI DALLA LEGGE 81/2017**

**PER LA DEFINIZIONE**

**DELL’ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE – SMART WORKING**

|  |
| --- |
| L’accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore in **forma scritta** ai fini della regolarità amministrativa e della prova ai sensi dell’art. 19 Legge 22 maggio 2017, n. 81. |

**Datore di lavoro**

|  |
| --- |
| Dati identificativi del datore di lavoro |

**Lavoratore**

|  |
| --- |
| Dati identificativi del lavoratore |

**Premesso che**

|  |
| --- |
| In caso di lavoratore già assunto: fare riferimento alla data di assunzione e a quanto già contenuto nella lettera di assunzione |

ovvero

|  |
| --- |
| In caso di nuova assunzione: si ritiene opportuno tenere distinta la lettera di assunzione dall’accordo individuale per lo svolgimento del lavoro agile |

* il lavoro agile, così come previsto dall’art. 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che ha lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

|  |  |
| --- | --- |
|  | di comune accordo le parti intendono adottare il lavoro agile; |

ovvero

|  |  |
| --- | --- |
|  | il lavoratore ha chiesto con comunicazione del ………. di poter svolgere lavoro agile; |

* la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è in parte svolta all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa;
* l’attività lavorativa svolta con modalità di lavoro agile è regolamentata dalla Legge n. 81/2017 e dal presente accordo individuale e, per quanto compatibile, dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL;

**Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue**

|  |
| --- |
| **Durata dell’accordo di lavoro agile** |

L’accordo che introduce il lavoro agile può essere a

|  |  |
| --- | --- |
|  | tempo determinato con decorrenza dal ….. fino al ……..  Trascorso tale periodo, salvo proroga concordata fra le parti, verrà ripristinata – senza necessità di alcuna comunicazione preventiva – l’ordinaria modalità della prestazione di lavoro. |

ovvero

|  |  |
| --- | --- |
|  | la prestazione viene svolta in modalità di lavoro agile a tempo indeterminato |

Indicare la data di decorrenza del lavoro agile.

|  |
| --- |
| **Articolazione del lavoro agile** |

L’attività lavorativa con modalità di lavoro agile potrà essere svolta per:

|  |  |
| --- | --- |
|  | esempio: 1-2 giorni alla settimana (indicare se i giorni sono predeterminati, es. lunedì e giovedì) |

ovvero

|  |  |
| --- | --- |
|  | esempio: numero massimo di giorni al mese/anno (indicare se i giorni sono predeterminati) |

Può essere prevista la possibilità di variare il numero delle giornate o la loro collocazione in relazione alle esigenze aziendali/personali, previo accordo tra le parti

|  |
| --- |
| **Luogo di lavoro** |

La sede di lavoro continua ad essere ……………….,

Nei giorni in cui la prestazione lavorativa viene svolta fuori dai locali aziendali

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1. potrà essere eseguita in luoghi individuati dal lavoratore, purché idonei e sicuri |

ovvero

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1. potrà essere eseguita….............................(è possibile individuare uno o più luoghi idonei al lavoro agile, ad es. domicilio lavoratore/luogo privato di pertinenza del lavoratore diverso dal luogo abituale, biblioteca, spazi di coworking, filiali aziendali, ecc.) |

È sempre possibile prevedere che:

|  |  |
| --- | --- |
|  | L’attività lavorativa in modalità di lavoro agile non potrà essere eseguita………………………… (è possibile indicare uno o più luoghi non idonei ad es. nei locali pubblici o luoghi all’aperto) |

In ogni caso la prestazione deve essere svolta in ambienti e contesti idonei a garantire condizioni di salute e sicurezza per il lavoratore e per altri soggetti terzi.

|  |
| --- |
| **Orario di lavoro** |

Il lavoratore deve assicurare un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

La prestazione lavorativa viene eseguita entro i limiti di durata massima dell’orario settimanale previsto dalla legge e dal CCNL applicato.

Il lavoratore:

* beneficia di una pausa di durata non inferiore a dieci minuti qualora l’attività lavorativa ecceda le sei ore consecutive;
* se considerato “videoterminalista” (ex art 173, DLgs 81/08) ha diritto ad una pausa ovvero a un cambiamento di attività di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale;
* deve rispettare il riposo giornaliero di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore (DLgs 66/2003, art. 7);

Al fine di garantire il coordinamento tra la prestazione di lavoro agile e l’organizzazione dell’impresa, con particolare riferimento al team/direzione in cui è inserito il lavoratore, il datore di lavoro può individuare delle fasce di orario entro le quali dovrà essere svolta l’attività, vietando, ad es. lo svolgimento nelle ore notturne.

Il lavoratore deve essere contattabile nella giornata o nelle giornate in cui svolge lavoro agile.

Al lavoratore deve essere assicurata la **disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche attraverso misure tecniche e organizzative.

|  |
| --- |
| **Utilizzo degli strumenti tecnologici** |

Il lavoratore:

* nello svolgimento della prestazione lavorativa utilizza esclusivamente gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro, quali, ad es.:
* personal computer/laptop
* smartphone
* internet key
* web cam
* …………………

e non utilizza strumenti propri o connessioni internet diverse da quelle messe a disposizione dal datore di lavoro.

* è tenuto a conservare e custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione
* non deve manomettere la strumentazione
* non deve consentire ad altri soggetti, ivi compresi i familiari, l’utilizzo

Il datore di lavoro:

* è responsabile della manutenzione degli strumenti tecnologici;
* è responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore

Gli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro devono essere conformi a quanto previsto dal D.Lgs. n.81/2008.

Il lavoratore dovrà segnalare tempestivamente il malfunzionamento della strumentazione messa a disposizione.

|  |
| --- |
| **Trattamento economico e normativo** |

Il lavoratore agile:

* ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda
* è comunque tenuto ad osservare le stesse regole ed adempimenti previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia di assenza dal lavoro (es. malattia, infortunio, ferie e permessi, ecc.)

|  |
| --- |
| **Potere di controllo** |

L’accordo individuale deve disciplinare l’esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore agile all’esterno dei locali aziendali.

|  |
| --- |
| **Potere disciplinare** |

La legge 81/2017 prevede che l’accordo individui le condotte connesse all’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, che danno luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

|  |
| --- |
| **Sicurezza sul lavoro: oneri del datore di lavoro** |

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n.81/2008.

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore e al rappresentante per la sicurezza (in assenza di RLS, andrà consegnato all’RLST competente per territorio), almeno annualmente, **un’informativa su rischi generali e specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

È inoltre necessario integrare il DVR in considerazione dei nuovi rischi derivanti dall’introduzione del lavoro agile.

|  |
| --- |
| **Sicurezza sul lavoro: oneri del lavoratore** |

Il lavoratore è tenuto:

* al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dal D.Lgs. n.81/2008
* a partecipare ai corsi di formazione
* a svolgere la prestazione lavorativa in ambienti idonei e in condizioni di sicurezza
* a cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali

Il lavoratore ha l’onere di comunicare tempestivamente al datore di lavoro qualsiasi evento di infortunio che avvenga nell’ambito dell’attività svolta con modalità di lavoro agile.

Ha inoltre l’onere di comunicare qualsiasi evento occorso a soggetti terzi che possa essere ricondotto all’esercizio dell’attività lavorativa.

|  |
| --- |
| **Riservatezza e privacy** |

* il datore di lavoro garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n.196/03 (Codice privacy)
* il lavoratore è tenuto ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza
* il lavoratore è tenuto alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali e/o disponibili sul sistema informativo aziendale

|  |
| --- |
| **Recesso dal lavoro agile** |

**Recesso delle parti**

* Lavoro agile a tempo indeterminato
* con un preavviso di 30 giorni di calendario, in caso di lavoratore disabile ex legge n. 68/1999 con un preavviso non inferiore a 90 giorni di calendario
* senza preavviso in caso di un giustificato motivo
* Lavoro agile a tempo determinato
* prima della scadenza, in caso di un giustificato motivo

In ogni caso è opportuno che il recesso sia espresso in forma scritta.

|  |
| --- |
| L’attivazione del lavoro agile e le sue modificazioni **sono oggetto di una comunicazione obbligatoria sul portale del Ministero del Lavoro/ClicLavoro** a carico del datore di lavoro. Il mancato o ritardato adempimento sono puniti in via amministrativa con una sanzione compresa tra 100,00 e 500,00 euro. |

**Luogo e data**

**Firma delle parti**