

## ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE (SMART WORKING)

**Al Direttore Generale  
dell'Università degli Studi della  
Campania Luigi Vanvitelli**

Accordo individuale relativo alla richiesta presentata da:  
in servizio presso:

email: \_\_\_\_\_

con rapporto di lavoro

- a tempo indeterminato  
 determinato

Visti

- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021
- Il Decreto del Direttore Generale \_\_\_\_\_ di adozione del progetto sperimentale di lavoro agile ordinario
- l'art.26 comma 2 bis del D.L. n. 18/2020 (conv. in L. 27/2020), (Disposizioni in materia di lavoro agile) prevede che i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto
- l'art.39 del suddetto DL 18/2020 stabilisce che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione" e che lo stesso trattamento è previsto per i lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse;

Verificato

- sono presenti le condizioni previste dalla vigente normativa per l'accesso al lavoro agile e, in particolare, è stato verificato, per mezzo delle/dei Responsabili di Struttura, che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudica o riduce la fruizione dei servizi a favore dell'utenza nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il personale è assegnato; Ai fini del presente accordo ed in coerenza con la vigente normativa in materia, per "Lavoro agile" si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

## CONTENUTI DELL'ACCORDO

### 1. Modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile svolta continuativamente

- a) attività da svolgere: .....
- b) obiettivi da raggiungere ed eventuali priorità da rispettare:

| Obiettivi specifici del lavoro agile (da verificare mensilmente) | Indicatori | Target |
|--|------------|--------|
|  |            |        |

c) durata dell'accordo: dal ..... fino al ..... per tutti/e dipendenti, fino al 31 marzo per i casi di cui all'art.39 del DL 18/2020 ovvero fino al 28 febbraio 2022 per i casi di cui all'art.26 comma 2 bis del DL 18/2020 come citati in premessa.

d) strumenti di lavoro previsti/proposti: .....

Il/la dipendente dovrà rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove dichiara di essere in possesso, nel luogo ove svolge la prestazione lavorativa in modalità agile, di apposita strumentazione informatica ovvero di PC, telefono e connessione internet e che il personal computer in proprio possesso rispetta tutte le misure minime di sicurezza riportate al link: <https://www.unicampania.it/index.php/personale/emergenza-coronavirus-lavoro-agile>

f) fasce di contattabilità di almeno quattro ore al giorno (anche discontinue):..... al recapito .....

g) modalità e periodicità di verifica dell'attività svolta: relazione da consegnare al responsabile della struttura in forma scritta con cadenza mensile (non modificabile).

Il/la sottoscritto/ ha preso visione dell'Informativa nella quale sono indicati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione all'esterno della sede di lavoro (DL n. 81/2008). L'informativa è reperibile alla pagina: <https://www.unicampania.it/index.php/personale/emergenza-coronavirus-lavoro-agile>

Il/la Sottoscritto/a si impegna altresì a rispettare le policy adottate dall'Ateneo secondo le istruzioni ricevute in materia di privacy e protezione dei dati personali, nonché di conformarsi ai requisiti di sicurezza informatica e dei dispositivi personali le cui informative sono disponibili al link: <https://www.unicampania.it/index.php/personale/emergenza-coronavirus-lavoro-agile>

### 2. Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

Secondo le Linee guida governative in materia di lavoro agile presso la pubblica amministrazione, la prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai **CCNL e dalle regole in materia di orario di lavoro applicabili al personale**. In ogni caso deve essere individuata una fascia di inoperabilità (disconnessione) - nella quale il personale non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

I Responsabili di Struttura (Dirigenti, Responsabili dei Centri, Responsabili d'ufficio, SAD) potrà, in deroga all'organizzazione già pianificata, richiamare, per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente

in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque , almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

### **3. Potere direttivo, di controllo e disciplinare**

La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza. Il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione applicabile al personale in convenzione

Durante l'attività svolta in modalità agile la/il lavoratrice/tore è impegnata/o al conseguimento degli obiettivi assegnati, nonché degli ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno, ad integrazione di quelli iniziali.

Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente contratto, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di servizio, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

### **4. Modalità di recesso**

Il recesso dall'accordo individuale può avvenire con un preavviso non inferiore a sette giorni, qualora il responsabile segnali la sopravvenuta inefficacia della misura o la necessità di rimodularla. Il/La Dipendente può rinunciare all'applicazione del presente accordo, senza alcuna motivazione e con un preavviso non inferiore a sette giorni.

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_

Firma della/del richiedente

\_\_\_\_\_

Firma della/del Responsabile

Firma  
Il Direttore generale