PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE.

Il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) è un documento di programmazione e attuazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e costituisce l'attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

L'Ordine dei Medici-Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Monza e della Brianza intende garantire la possibilità di accesso al lavoro agile a tutti i dipendenti (a tempo determinato e indeterminato) e/o per i lavoratori in servizio con contratto di somministrazione lavoro, nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità, mantenendo, comunque, un'adeguata presenza negli uffici per le attività da svolgere necessariamente in loco.

Il presente piano garantisce che, così come previsto dall'art. 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo, in egual misura, che gli stessi non subiscano alcuna penalizzazione ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

Potranno essere svolte attività in lavoro agile solo nel caso in cui:

a) non sia necessaria la presenza in ufficio;
b) non sia necessario un rapporto diretto con l'utenza;
c) non sia necessario l'utilizzo di strumentazioni non usufruibili da remoto.

Le attività svolte in modalità di lavoro agile devono garantire la continuità dell'erogazione della totalità dei servizi agli iscritti e all'utenza in generale.

ART. 2. DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE.

L'utilizzo del lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del dipendente.

Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile conserva i medesimi obblighi nascenti dal rapporto di lavoro già instaurato. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato dai Codici di comportamento dell'Ente.

Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, d'altra parte, conserva i medesimi diritti nascenti dal rapporto di lavoro instaurato fra cui il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

È garantita invarianza del rapporto di lavoro in atto e le medesime opportunità previste dall'art. 36 co. 4 CCNL Funzioni centrali 2021/2023 e ss.mm. ed ii.

ART. 3 MODALITA' DI ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE.

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene sulla base di una richiesta scritta del dipendente.

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

Il dipendente richiedente presenta l'istanza scritta al Presidente dell'Ordine che formula la proposta di accoglimento o di rigetto motivato dell'istanza, sottoponendola al Consiglio Direttivo. Dopo l'accoglimento, si procede alla predisposizione dell'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto dalle parti.

L'accordo individuale dovrà essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Esso ha il compito di disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Ordine. Si rimanda al CCNL Funzioni Centrali in vigore per l'individuazione degli elementi essenziali dell'accordo.

L'accordo di cui al comma 4 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

In caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della Legge 12 marzo 1999 n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

L'Ordine, nella stipula degli accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da:

a) lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
b) lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
c) caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
d) i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilita' con connotazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

L'elencazione delle condizioni di priorità di cui al comma 7 del presente articolo è da intendersi aperta a successive e future integrazioni normative in materia di lavoro agile.

Oltre a quanto indicato ai commi precedenti, potranno essere definite, in sede di contrattazione integrativa, ulteriori casi costitutivi del diritto al lavoratore a poter usufruire della modalità di lavoro agile.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo con un preavviso di almeno trenta giorni.

ART. 4 LUOGO DI LAVORO.

Nei giorni o nel periodo in cui si attua la modalità di lavoro agile, il dipendente dovrà avere cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi che rispondano ai requisiti d'idoneità, sicurezza e riservatezza.

È necessario, all'interno dell'accordo individuale, individuare il luogo di lavoro abituale del dipendente in modalità di lavoro agile, al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni dovranno essere immediatamente comunicati dal dipendente al Presidente per le necessarie denunce.

Il dipendente che utilizza la modalità di lavoro agile ha il dovere di presentare una comunicazione scritta per modificare il luogo di lavoro abituale indicato nell'accordo individuale.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, fermo restando quanto specificato al comma 1 del presente articolo.

ART. 5 STRUMENTI DI LAVORO ED UTENZE.

L'Ordine si farà carico di reperire gli strumenti tecnologici necessari ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede dell'Ordine.

Per le ordinarie comunicazioni da e verso gli uffici dell'Ordine, il lavoratore che svolge la propria attività in modalità di lavoro agile è tenuto a provvedervi senza oneri a carico dell'Ordine.

Nel caso in cui il dipendente che svolge la propria attività in modalità di lavoro agile debba necessariamente prestare supporto telefonico all'utenza, l'Ordine provvederà, con modalità da stabilirsi, con oneri a proprio carico.

Eventuali impedimenti tecnici che implicherebbero impossibilità, ritardi o rallentamenti rilevanti nello svolgimento dell'attività lavorativa durante l'orario di lavoro agile dovranno essere tempestivamente comunicati e, nel caso in cui questi non siano risolvibili in tempi brevi, ove possibile, potrà essere disposto il rientro del dipendente nella sede di lavoro.

ART. 6 ORARI DI LAVORO E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE.

Il dipendente in modalità di lavoro agile garantisce la propria disponibilità lavorativa per una fascia oraria equivalente al normale orario di lavoro, con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del

lavoro agile nel rispetto, comunque, dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla normativa e dai CCNL di area vigenti.

Durante le giornate o i periodi di lavoro domiciliare, le funzioni inerenti la gestione e l'organizzazione del lavoro attribuite dal Presidente saranno assolte per via telematica e/o telefonica.

Il dipendente non potrà erogare alcuna prestazione lavorativa per un periodo di 11 ore di riposo consecutivo per il recupero delle energie psicofisiche, nonché per il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Durante la fascia di disponibilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato o lavoro svolto in condizioni di rischio a meno che non sia pattuito diversamente.

L'Ordine, per esigenze di servizio e in situazioni di emergenza, si riserva di richiedere la presenza in sede (ove possibile) del dipendente in modalità di lavoro agile.

La comunicazione di richiesta di ripresa di servizio in presenza di cui al comma 6 del presente articolo deve essere notificata al dipendente che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno dieci giorni prima.

Il dipendente in modalità di lavoro agile ha diritto alla disconnessione. Restando fermi gli orari di disponibilità previsti dal comma 1, al di fuori di questi, non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Presidente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ordine.

ART. 7 FORMAZIONE.

Per i dipendenti che intendono usufruire della modalità di lavoro agile sono previste specifiche iniziative formative.

La formazione di cui al comma 1 del presente articolo dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

ART. 8 - MODALITA' DI VERIFICA DELLE PRESTAZIONI.

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali dell'Ente.

ART. 9 – PRIVACY.

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016– GDPR e dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche. Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Ordine in qualità di Titolare del Trattamento.

Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei o la dispersione dei dati e delle informazioni trattati ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.

Art. 10 NORMA GENERALE.

Per quanto non previsto dalla presente disciplina o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi, nonché a quanto previsto nei Codici di comportamento dell'Ordine.