

PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Art. 1 - Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile

1. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 14 della Legge n. 124/2015 e al D.M. 9 dicembre 2020 viene redatto il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (di seguito Piano ovvero POLA) del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti (di seguito CNOG). Per "lavoro agile" o smart working si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, finalizzata ad incrementare la produttività e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività.
2. Il CNOG ha implementato gli accessi dall'esterno con connessione sicura (VPN).
3. Alla data di redazione del presente documento il CNOG ha n. 11 dipendenti in servizio a tempo indeterminato e n. 1 dipendente in somministrazione. Tenuto conto del numero esiguo del personale, della gestione della documentazione cartacea che perviene al CNOG e che necessita di classificazione, protocollazione e smistamento, nonché dell'amministrazione dei servizi dello stabile di Via Sommacampagna - ivi compresi quelli finalizzati ad assicurare l'efficienza delle postazioni di lavoro e del server - che richiedono controlli e verifiche in presenza, il Consiglio Nazionale intende promuovere lo *smart working* nella misura del 15%, ai sensi dell'art. 14 legge 124/2015, dei dipendenti impegnati in attività che possano essere svolte in modalità agile, per un limite massimo di due giorni al mese e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti, garantendo parità di trattamento ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Art. 2 - Modalità attuative - Attività esercitabili in forma di smart working

1. La prestazione di lavoro potrà essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:
 - a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - b) è possibile usare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
 - c) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati con il Dirigente di riferimento;
 - d) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati nelle modalità di cui sopra.
2. L'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente in alto; tale rapporto continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata, dal contratto di lavoro individuale, dalle disposizioni regolamentari e organizzative del CNOG.
3. Lo svolgimento del lavoro agile, il cui monitoraggio si svolgerà con cadenza semestrale, ha ad oggetto in linea generale le seguenti attività:

- a) Protocollazione solo dalla completa realizzazione ed esecuzione del "Progetto di digitalizzazione del Cnog" e relativo processo formativo di tutto il personale;
- b) Archiviazione digitale dei documenti dalla completa realizzazione ed esecuzione del "Progetto di digitalizzazione del Cnog" e relativo processo formativo di tutto il personale;
- c) Formazione atti amministrativi degli organi collegiali dell'Ordine nazionale;
- d) Rilascio informazioni telefoniche, ovvero tramite posta elettronica;
- e) Assistenza da remoto a riunioni on line;
- f) Aggiornamento anagrafico;
- g) Attività relative alla formazione professionale continua;
- h) Attività di gestione contratti e procedure di e-procurement
- i) Gestione networking, piattaforme cloud, controlli di sistema e backup;
- j) Formazione a distanza dei dipendenti.

Art. 3 - Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

1. Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti, i soggetti coinvolti nel processo del lavoro agile sono tutti i dipendenti del CNOG. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria e la relativa richiesta, corredata da un progetto individuale, è presentata dal personale non dirigenziale ai Dirigenti. Le richieste di adesione dei Dirigenti sono valutate dal Presidente.
2. Il Piano riguarda il 15% del personale in servizio, per un limite massimo di due giorni al mese e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti.
3. Il personale sopra indicato può avvalersi del lavoro agile su base volontaria purché sussistano i requisiti previsti dal presente Piano e sia stata presentata istanza nei termini di cui al successivo art. 5.

Art. 4 - Procedura di accesso al lavoro agile

1. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità *lavoro agile* avviene su base volontaria.
2. Il personale non dirigente che intenda esercitare la prestazione in modalità agile deve presentare apposita istanza ai Dirigenti, entro il termine di trenta giorni data di comunicazione della deliberazione dirigenziale di recepimento del presente accordo.
3. L'istanza è corredata da un progetto individuale che indica:
 - a) processo o settore di attività da espletare in *smart working*;
 - b) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
 - c) tempi e durata del progetto;
 - d) individuazione delle giornate di lavoro agile;
 - e) fasce di contattabilità;
 - f) risultati attesi;
4. Le istanze pervenute dal personale non dirigenziale sono esaminate dai Dirigenti che, sussistendone i requisiti e valutata la compatibilità con i processi organizzativi del CNOG, le approvano.
5. Qualora le richieste del personale non dirigenziale superino il 15% dei dipendenti, i diritti di priorità sono sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti.

Art. 5 – Accordo individuale di lavoro agile – modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile stipulano con il Dirigente, un accordo individuale che recepisce i contenuti del progetto individuale approvato dai Dirigenti.
2. La prestazione può essere svolta in modalità agile al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 2 giorni al mese con una fruizione concordata con il Dirigente di riferimento.
3. La prestazione lavorativa è svolta dal dipendente senza precisi vincoli di orario ma pur sempre nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
4. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'Amministrazione e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire la contattabilità nell'arco della giornata di lavoro agile, per almeno l'85% del totale del numero di ore di lavoro giornaliero, secondo fasce orarie articolate in relazione all'orario di servizio.
5. Al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" delle strumentazioni tecnologiche, nel rispetto delle fasce di contattabilità.
6. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
7. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato 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 fruiti.
8. L'accordo individuale per l'avvio del progetto di lavoro agile ha una durata massima di un anno e contiene:
 - a) processo o settore di attività da espletare in *smart working*;
 - b) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
 - c) tempi e durata del progetto;
 - d) obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
 - e) individuazione delle giornate di lavoro agile;
 - f) fasce di contattabilità;
 - g) risultati attesi;
 - h) indicatori per la misurazione del progetto;
 - i) modalità e tempi dell'attività di monitoraggio;
 - j) forme di esercizio del potere del datore di lavoro.
9. All'accordo individuale sono allegati:
 - a) il documento contenente le prescrizioni in materia di custodia e riservatezza delle dotazioni informatiche di cui all'art. 11 (Allegato A);
 - b) l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro di cui all'art. 12 (Allegato B).

Art. 6 - Trattamento giuridico ed economico

1. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti in *smart working* non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto dal successivo comma 3.
2. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede del CNOG ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.
4. I lavoratori che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile non è erogato il buono pasto.

Art. 7 - Programma di sviluppo del lavoro agile

1. Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:
 - a) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - b) introduzione di una nuova visione dell'organizzazione del lavoro che incrementi l'autonomia, la responsabilità e la produttività dei lavoratori;
 - c) promozione della mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

Art. 8 - Condizioni abilitanti - strumenti del lavoro agile

1. La dotazione informatica (attrezzatura tecnologica) necessaria allo svolgimento della prestazione sarà fornita dall'Amministrazione.
2. L'Amministrazione è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Laddove il dipendente dovesse riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, dovrà informarne entro ventiquattro ore l'Amministrazione.
3. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, gli uffici competenti in materia di sicurezza informatica provvedono alla configurazione dei dispositivi e alla verifica della loro compatibilità.
4. In sede di progetto individuale dovrà essere definita la dotazione da assegnare al dipendente. Sul pc assegnato al dipendente o altra strumentazione utile allo svolgimento dell'attività saranno installati e resi disponibili accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per la trattazione delle pratiche che dovranno essere evase in modalità da remoto, e dalla connessione alla rete internet.
5. Le spese riguardanti la connessione a internet e i consumi elettrici sono a carico del dipendente.
6. I costi per l'approvvigionamento della dotazione informatica/telefonica sono a carico dell'Amministrazione, tenuto conto della disponibilità finanziaria nonché dell'avvicendamento del personale nello svolgimento delle attività in smart working.

Art. 9 – Formazione

1. L'Amministrazione provvede ad organizzare iniziative d'informazione e formazione nei confronti di tutto il personale.
2. L'Amministrazione definisce specifici percorsi di formazione rivolti al personale che aderisce al lavoro agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 10 – Monitoraggio

1. Il Dirigente procede, a scadenza semestrale, alla verifica circa l'andamento del Piano utilizzando a tal fine i report compilati dai dipendenti e inviati periodicamente.
2. La valutazione del lavoro agile è effettuata sulla base del sistema di indicatori definito in sede di contrattazione integrativa.
3. A conclusione dell'anno i Dirigenti verificano i risultati raggiunti, eventualmente integrando i sistemi di valutazione del personale non dirigente per misurare l'impatto dello *smart working* sulle modalità e l'organizzazione dello svolgimento del lavoro.

Art. 11 – Obblighi di custodia e riservatezza

1. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione.
2. Le dotazioni informatiche devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza. È fatto divieto di effettuare installazioni di software non preventivamente autorizzate.
3. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, "Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e del Codice di Comportamento del CNOG approvato con deliberazione C.E. n. 46/2016 e aggiornato con delibera C.E. n. 5/2023 ratificata dal Consiglio nazionale in data 25/01/2023.
4. Il dipendente, nell'espletamento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, è tenuto a garantire il pieno rispetto degli obblighi derivanti dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.
5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalla normativa vigente che trovano integrale applicazione anche per i lavoratori in *smart working*.

Art. 12 – Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, e successive modificazioni, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio dell'attività lavorativa in modalità agile.
2. A tal fine, al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'art. 5 del presente Piano, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e a ciascun dipendente viene consegnata un'informativa scritta, redatta a cura del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi con la particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

3. L'informativa, debitamente sottoscritta, è allegata all'accordo individuale, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
4. Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
5. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatesi a causa della scelta colposa o volontaria da parte del dipendente di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

Art. 13 – Recesso e revoca

1. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Ai sensi dell'art. 19 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, in caso di accordo individuale il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni, salvo i casi di sopravvenuti e documentati problemi gravi di salute;
2. Nel caso di lavoratori disabili, il termine per il recesso è esteso fino a 90 giorni.
3. La modalità lavorativa di *smart working* autorizzata può essere revocata in qualunque momento, anche nel corso del progetto, per necessità di servizio o altra giustificata motivazione, anche all'esito del monitoraggio di cui all'art. 10 del presente Piano. In tal caso dal giorno successivo alla revoca, il dipendente dovrà rendere la prestazione secondo i termini e le modalità ordinarie di servizio in presenza.

Art. 14 – Disposizioni finali

1. Dal presente accordo non derivano nuovi o maggiori oneri a carico dell'Amministrazione.
2. La procedura di accesso al lavoro agile disciplinata nel presente Piano si applica ai Dirigenti in quanto compatibile; le istanze dei Dirigenti sono valutate dal Presidente del CNOG.
3. Per tutto quanto non disciplinato specificamente dal presente accordo, si applica quanto previsto dal CCNL applicabile e dalla normativa vigente.

Roma, lì 30 ottobre 2023