

Verbale di accordo

In data 29 marzo 2018 si sono incontrati i rappresentanti della delegazione datoriale dell'INVALSI e le Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali FLC-CGIL, FSUR-CISL, Federazione UIL Scuola RUA, GILDA UNAMS per l'avvio di un programma di sperimentazione dello smart working.

Premesso che:

- la Legge n. 124/2015, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" prevede l'adozione di nuove forme di lavoro che consentano una più ampia promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici attraverso la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- l'articolo 14 della Legge prevede che le PA adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile), anche al fine di tutelare le cure parentali, e per l'adozione di servizi di supporto alla genitorialità;
- la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile, pubblicata lo scorso giugno, che fornisce gli indirizzi e le linee guida per l'attuazione delle predette disposizioni da parte delle PA nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale e nel rispetto delle norme e principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, integrità del patrimonio dell'amministrazione, tutela della riservatezza dei dati utilizzati nonché verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa;
- l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- l'Invalsi intende continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private, continuando a sostenere e promuovere iniziative di flessibilità lavorativa;
- in tale contesto, l'Invalsi ha illustrato alle OO.SS l'introduzione all'interno dell'INVALSI dello *smart working* per i lavoratori, finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di

vita e di lavoro, nonché per eventuali altri ambiti che verranno successivamente valutati e definiti;

- le OO.SS. ritengono che tale strumento possa costituire un valido contemperamento delle esigenze dell'istituto e quelle di vita e di lavoro del personale;
- le OO.SS. ritengono altresì che al personale di modalità smart working debbano essere applicati tutti i diritti e le prerogative del personale Invalsi, comprese le disposizioni del CCIE vigente;
- al riguardo, le Parti esprimono la comune volontà di avviare una sperimentazione di detta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa delineandone il quadro normativo così come di seguito concordato.

Le Parti concordano quanto segue:

Dal 1° maggio al 31 dicembre 2018 l'attivazione in via sperimentale del progetto Smart Working Invalsi 2018 (SWI2018) per i dipendenti a tempo determinato e indeterminato dell'INVALSI, che ne facciano richiesta, nei limiti e alle condizioni concordate nel presente accordo.

Orario flessibile

Fatta salva la definizione della durata dell'orario di lavoro settimanale di 36 ore, nella giornata lavorativa in smart working non si darà luogo ad una misurazione della prestazione lavorativa in termini orari, bensì in termini di risultato sulla base di criteri di valutazione preventivamente determinati dal Responsabile di Area o Servizio e concordati con il lavoratore. Nelle restanti giornate, l'articolazione giornaliera dell'orario sarà quello ordinario.

Nelle giornate in cui il personale presta lavoro in modalità smart working le prestazioni lavorative non potranno essere effettuate nelle fasce orarie prima delle ore 7.30 e dopo le ore 19.30, garantendo così al personale il diritto alla disconnessione durante i fine settimana e nella fascia oraria serale/notturna.

Azioni preliminari

L'avvio delle attività in smart working dovrà avvenire a conclusione delle seguenti azioni preliminari.

1. Realizzazione da parte dell'INVALSI di due distinti moduli formativi per i responsabili delle aree e dei servizi e per tutti i dipendenti.
2. Realizzazione di una mappatura delle attività e delle funzioni che possono essere svolte in modalità smart working ("Mappa attività SW" o "MASW").



Part-Time

Per le persone che hanno concordato la prestazione a part-time l'orario giornaliero rimane quello individualmente pattuito, mentre nelle giornate di lavoro in smart working non si darà luogo alla misurazione della prestazione in termini orari, bensì di risultato.

Modalità smart working

Dal 1° maggio al 31 dicembre 2018, i dipendenti Invalsi, aventi i requisiti di seguito riportati, potranno lavorare per un massimo di cinque giorni al mese in modalità smart working, senza predeterminazione di una sede specifica di lavoro. Durante queste giornate il dipendente non è tenuto a rispettare un orario giornaliero di lavoro, ma dovrà conseguire i risultati individuati e concordati tra il Responsabile di Area o di servizio e il lavoratore, nel rispetto della diligenza e buona fede previsti dal codice civile.

Destinatari

Potranno aderire al progetto SWI2018 i dipendenti assunti a termine o a tempo indeterminato, non in periodo di prova, la cui attività lavorativa possa essere svolta non nella sede di lavoro abituale. A tal proposito, la valutazione della compatibilità organizzativa della prestazione presso altra sede sarà accertata dal Responsabile del dipendente che avrà richiesto di aderire al progetto, avendo cura di individuare e concordare i risultati e gli obiettivi da conseguire sulla base di parametri effettivamente misurabili nell'ambito delle attività individuate nella Mappa delle attività SW .

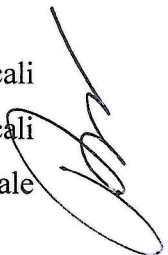
Modalità di attivazione e revoca

La richiesta di adesione al progetto SWI2018 avverrà su base volontaria. Per partecipare al progetto ogni dipendente dovrà comunicare al proprio Responsabile l'interesse ad aderire all'iniziativa, quest'ultimo valuterà che l'attività lavorativa del dipendente sia compatibile con la prestazione in modalità smart working.

La prima fase di attivazione delle prestazioni in modalità smart working dovrà considerarsi di sperimentazione. Tale fase di avvio avrà termine entro il 31 dicembre 2018. e coinvolgerà l'intero istituto. .

Al fine di diminuire il disagio eventualmente derivante dalla collocazione dei dipendente in locali con molte postazioni di lavoro, l'attivazione del progetto per i dipendenti assegnati in stanze o locali di lavoro con più di quattro persone verrà considerata come quota aggiuntiva rispetto all'eventuale contingente previsto per il resto dell'Istituto.

Il dipendente autorizzato dal proprio Responsabile a lavorare in modalità smart working dovrà:



1) aver partecipato al modulo formativo anche in modalità e-learning, relativo alle principali norme di sicurezza da rispettare in ciascuno degli stabilimenti e completare un test di verifica dell'apprendimento.

2) sottoscrivere un documento integrativo al Contratto individuale di lavoro contenente:

- l'impegno al rispetto delle modalità di utilizzo disciplinate all'interno del presente accordo sindacale;
- la conferma della partecipazione alla formazione, anche in e-learning, specifica sulle norme di sicurezza per il progetto e l'impegno al rispetto delle stesse.

I dipendenti autorizzati dovranno inviare il documento sopraindicato all'indirizzo di posta elettronica che sarà appositamente predisposto, allegando allo stesso l'attestato di superamento del corso sulla sicurezza.

L'inosservanza delle regole definite all'interno del presente accordo potrà comportare la perdita della facoltà di partecipare al progetto, nonché l'applicazione delle vigenti norme disciplinari d'istituto, qualora si configurino rilievi di natura disciplinare.

Trattamenti normativi


Dal 1° maggio al 31 dicembre 2018 sarà possibile lavorare non in sede per cinque giorni al mese, anche consecutivi. I giorni non fruiti perché coincidenti con giornate di ferie, permessi malattia o qualsiasi altro titolo non potranno essere recuperati o cumulati per l'utilizzo nei mesi successivi. I giorni di lavoro in smart working dovranno essere utilizzati a misura di giornata intera e dovranno essere preventivamente autorizzati dal proprio Responsabile, sulla base di una programmazione periodica mensile e settimanale. Il personale che renda la propria prestazione in smart working non è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro,

I dipendenti che presteranno la propria attività lavorativa in smart working non potranno in tale giornata:

- effettuare prestazioni oltre il normale orario di lavoro
- percepire il buono pasto
- percepire indennità di missione o trasferta, né rimborso chilometrico.

Lo svolgimento del lavoro in smart working non varia doveri e diritti posti individualmente in carico al dipendente dalle vigenti norme di legge e di contratto, nonché dalle disposizioni d'istituto.

In particolare l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in smart working:



- Non costituisce variazione della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale, nonché delle caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- Non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Giornata in smart working

Il dipendente, entro 24 ore dal giorno di utilizzo, dopo aver ottenuto l'autorizzazione preventiva da parte del proprio Responsabile, inserirà il giustificativo «smart working».

Il Responsabile potrà, per sopravvenute esigenze di carattere lavorativo non programmabili in fase di autorizzazione, revocare, entro le ore 16,30, l'autorizzazione alla giornata in smart working prevista per il giorno successivo.

Anche il dipendente potrà revocare entro le 18,30 la propria giornata resa in smart working, in caso di sopraggiungere di malattia o altra assenza giustificata o per necessità legate all'attività lavorativa.

Piano di comunicazione e formazione

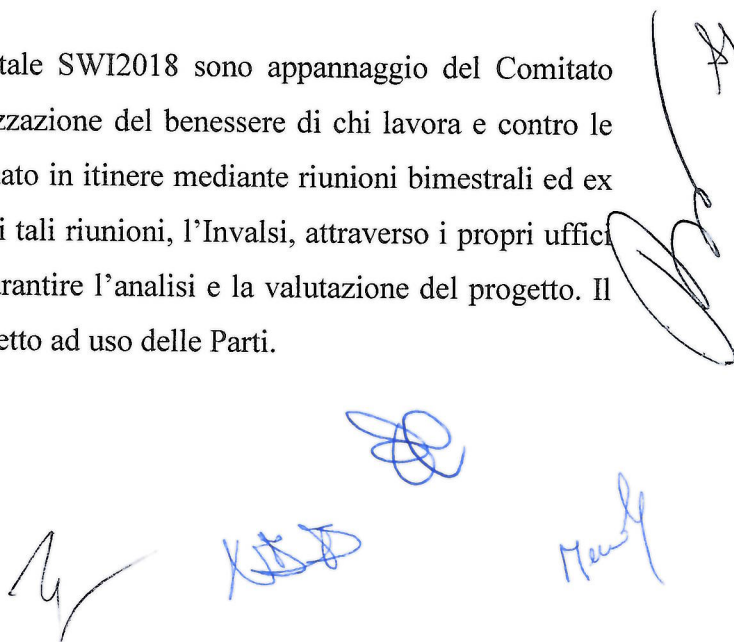
Le Parti si impegnano a fornire ai dipendenti tutti gli strumenti informativi e formativi utili ad aderire all'iniziativa. A tal fine sarà individuata un'area all'interno della intranet Invalsi in cui trovare tutta la documentazione occorrente, ivi compreso il presente accordo, al fine di conoscere i dettagli relativi al progetto.

Preventivamente all'avvio del progetto, l'Invalsi organizzerà i due moduli formativi dedicati ai responsabili di area o servizio e al restante personale dell'istituto.

Inoltre le Parti si impegnano ad organizzare congiuntamente nel mese di maggio 2018 una giornata dedicata al progetto SWI2018.

Monitoraggio

Le attività di monitoraggio sul progetto sperimentale SWI2018 sono appannaggio del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il monitoraggio sarà effettuato in itinere mediante riunioni bimestrali ed ex post, entro il mese di dicembre 2018. In funzione di tali riunioni, l'Invalsi, attraverso i propri uffici competenti, fornirà i dati e gli elementi idonei a garantire l'analisi e la valutazione del progetto. Il CUG è tenuto a fornire una relazione finale sul progetto ad uso delle Parti.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Conclusioni

Il presente accordo entra in vigore a partire dal 1° maggio 2018 e ha validità sino al 31 dicembre 2018. Le Parti riconoscono che i contenuti del presente accordo sono coerenti con le norme di riferimento e si inquadrano nel modello di relazioni industriali definito dall'ARAN.

Per l'INVALSI


La Presidente INVALSI:  _____

Il Direttore generale:  _____

Per le OO.SS.

FLC-CGIL:  _____

FSUR-CISL:  _____

Federazione UIL Scuola RUA:  _____

GILDA UNAMS:  _____