

**UniLav** S.C.P.A.

## **REGOLAMENTO SULLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO A DISTANZA**

### **DISPOSIZIONI GENERALI E AMBITO APPLICAZIONE**

#### **Premessa**

Con il presente regolamento Uni.Lav. S.c.p.a. recependo le istanze dei lavoratori e le richieste di diverse sigle sindacali; in ragione dei singoli contratti di servizio in essere, intende avviare le opportune e necessarie procedure e le modalità secondo le quali dovranno essere veicolate le richieste per lo svolgimento dell'attività di lavoro in smart working.

#### **Art. 1 – Fonti**

Il presente regolamento disciplina il lavoro a distanza in attuazione di quanto previsto dall'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124, dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, del Capo II della legge 22 maggio 2017 n.81, dal Protocollo 7 dicembre 2021 recepito dal CCNL Commercio Terziario Confcommercio del 22 e 28 Marzo 2024.

#### **Art. 2 – Finalità**

L'Uni.Lav. S.c.p.a. considera le attività lavorative in modalità agile un valido strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, finalizzato a conseguire il miglioramento delle attività istituzionali e il potenziamento dell'innovazione organizzativa.

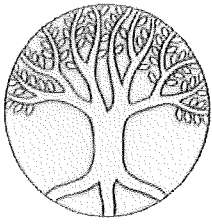
Il presente regolamento disciplina le modalità di attuazione del lavoro a distanza, al fine di:

- Sperimentare e introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al contempo un incremento di produttività;
- Garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, migliorando il principio di economicità;
- Razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro, realizzando economie di gestione;
- Promuovere le pari opportunità e rafforzare le misure di conciliazione delle esigenze personali/familiari e di quelle lavorative con risultati positivi in termini di miglioramento della qualità di vita e della produttività lavorativa;
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

#### **Art. 3 – Definizioni**

Per "lavoro a distanza" si intende il lavoro agile;

- per "lavoro agile" 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



**UniLav** S.C.P.A.

obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio presso il quale viene erogato il servizio 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.

- per "attività espletabili in modalità a distanza": attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di strumenti informatici;
- per "prestazione di lavoro a distanza". La prestazione che avviene in parte al di fuori e in parte all'interno della sede di lavoro. La prestazione verrà resa senza che sia necessario individuare una postazione fissa, durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede abituale, purchè in ciascuna sede scelta dal dipendente siano rispettate le condizioni minime della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, la piena operatività della dotazione informatica e la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate.
- per "lavoratore a distanza": il dipendente che espleta parte della propria attività lavorativa a distanza, secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale di lavoro agile;
- per "sede di lavoro": la sede abituale di servizio del dipendente;
- per "accordo individuale di lavoro a distanza": l'atto stipulato in forma scritta tra Amministrazione e dipendente, nel quale sono individuati i contenuti e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da rendere in modalità a distanza;
- per "responsabile diretto": Il Referente Uni.Lav. del contratto di servizio;
- per "fruitore del servizio": Università degli Studi di Messina, A.O.U. G.Martino e/o altri Enti con individuati dalla società;
- per "progetto": il progetto che dovrà essere allegato all'istanza presentata dal lavoratore per accedere al lavoro agile e vistato, sentito il fruitore del servizio, dal Responsabile diretto, contenente gli obiettivi misurabili e rendicontabili delle attività da svolgere.

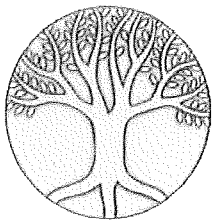
#### **Art. 4 – Ambito soggettivo di applicazione**

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale di Uni.Lav. S.c.p.a., con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, con garanzia di pari opportunità ed in assenza di discriminazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e delle progressioni di carriera.

Nelle giornate di lavoro a distanza restano confermate le coperture assicurative previste. Nell'esecuzione del lavoro a distanza il dipendente resta vincolato al rispetto degli obblighi derivanti dalla vigente normativa in materia di privacy e di obblighi disciplinari.

#### **Art.5 – Ambito oggettivo di applicazione**

La prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità a distanza qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:



**UniLav** S.C.P.A.

- non sia pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolta all'utenza, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi previsti dalla normativa vigente;
- sia possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- il dipendente goda dell'autonomia operativa necessaria allo svolgimento del progetto ed abbia la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- sia possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati, ove previsti;
- l'attività lavorativa in modalità a distanza sia compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della struttura di appartenenza.
- lo indichi il medico competente aziendale all'uopo interpellato stante le peculiari condizioni cliniche anche temporanee del dipendente.

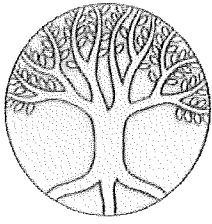
Sulla base delle condizioni di cui sopra, sono escluse le attività che richiedono prestazioni articolate su turni, o la presenza quotidiana e necessaria presso specifiche strutture di erogazione dei servizi ovvero che richiedono la presenza costante di strumentazioni non utilizzabili da remoto (cd. Indifferibili).

L'Uni.Lav. S.c.p.a. adeguerà progressivamente i propri sistemi di monitoraggio in funzione delle indicazioni fornite dal fruitore del servizio, individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità di lavoro a distanza.

#### **Art. 6 – Adempimenti del responsabile nell'ambito del lavoro a distanza**

Il Responsabile diretto organizza il lavoro secondo le indicazioni impartite dal fruitore del servizio a cui il lavoratore è assegnato, organizza il lavoro garantendo che i dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile assicurino la medesima efficacia ed efficienza delle attività svolte in presenza presso la propria struttura/ufficio.

Il responsabile diretto di intesa con il fruitore del servizio garantisce il monitoraggio dell'attività in lavoro a distanza suggerendo eventuali correzioni al fine del raggiungimento dell'obiettivo previsto dall'accordo di lavoro a distanza, ove previsto. Qualora su segnalazione del fruitore del servizio ravvisi criticità tali da inficiare l'efficacia e l'efficienza dell'attività lavorativa, ne fa segnalazione all'Amministratore Delegato di Uni.Lav. s.c.p.a. al fine di modificare, sospendere o recedere dall'accordo individuale del personale interessato.



**UniLav** S.C.P.A.

Il responsabile diretto del lavoratore agile è chiamato ad operare un monitoraggio mirato e costante sugli obiettivi e sulle attività, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento dei risultati attesi e l'impatto degli stessi sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

#### **Art. 7 – Diritti e doveri del dipendente**

Il lavoro a distanza non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Al dipendente in lavoro a distanza si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.

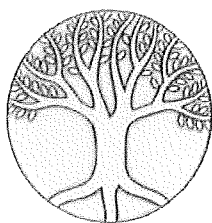
Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dal CCNL vigente e dal codice di comportamento pubblicato sul sito istituzionale di Uni.Lav. S.c.p.a.

Nelle giornate di servizio a distanza, nelle fasce di contattabilità, il dipendente è tenuto ad essere rintracciabile. A tal fine, la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- Fascia di contattabilità: di norma dalle ore 09:00 alle ore 13:00, durante la quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari; ciò al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il responsabile diretto. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro. Nelle rimanenti ore, il dipendente può essere contattato, ma non ha l'obbligo di rendersi disponibile. Durante tale fascia di contattabilità il lavoratore deve essere raggiungibile attraverso gli strumenti a sua disposizione.
- Fascia di inoperabilità: durante la quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del Dlgs. N. 66 del 2003 al cui rispetto il lavoratore è tenuto, che include altresì il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 06:00 del giorno successivo oltre a sabato, domenica e festivi.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il lavoratore che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti nelle fasce di contattabilità.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti contatti con i colleghi o con i propri responsabili



# UniLav

S.C.P.A.

per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo.

## **Art. 8 – Priorità**

L'Azienda nel dare accesso al lavoro a distanza ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio da rendere, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, pertanto, annualmente, darà accesso al lavoro agile al 20% dei lavoratori calcolato sulla forza lavoro al 31 dicembre dell'anno precedente alla presentazione delle istanze.

Fatta salva quest'ultima e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, la Uni.Lav. S.c.p.a avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro a distanza ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità.

Le istanze di lavoro a distanza verranno selezionate, secondo quanto disposto dall'art. 4 del DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105, dando stessa priorità alle seguenti categorie, considerando eventuali concomitanze:

- figli fino a dodici anni di età (11 anni e 364gg.) 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.
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

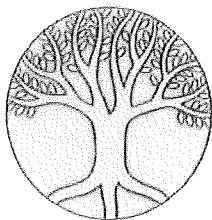
La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Nel caso in cui il numero di richieste pervenute da parte delle categorie aventi diritto di priorità, superi la percentuale indicata, Uni.Lav. S.c.p.a. si riserva, ferme restando tutte le condizioni in precedenza elencate, di concedere lo smart working ad un numero superiore di lavoratori.

## **Art. 9 – Strumentazioni per il lavoro a distanza**

Il lavoratore utilizza, di norma, strumenti tecnologici di sua proprietà, garantendo una buona connettività, se necessario, nel luogo ove svolge la prestazione lavorativa.

Nel caso in cui gli strumenti siano invece assegnati in comodato d'uso dalla Uni.Lav. S.c.p.a., il lavoratore ne garantisce la custodia, la sicurezza e il buon funzionamento.



# UniLav

S.C.P.A.

Ogni eventuale esborso economico collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità a distanza (es. elettricità, riscaldamento, connessioni telefoniche, ecc.) è a carico del lavoratore.

## **Art. 10 – Trattamento giuridico ed economico**

La prestazione lavorativa resa con modalità a distanza è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la Sede di lavoro al quale lo stesso è assegnato ed è considerata utile ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali vigenti.

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal contratto collettivo o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art.33 della legge 5 febbraio 1992, n.104.

Salvo esplicita previsione del contratto collettivo nazionale di lavoro, territoriale e/o aziendale, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e lavoro svolto in condizioni di rischio; inoltre, non è configurabile l'eccedenza oraria e non è erogabile il buono pasto.

Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

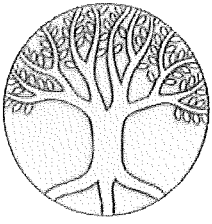
In caso di rientro presso la sede di lavoro per motivi di servizio, in giornata agile, il lavoratore procede ad effettuare le regolari timbrature. In casi di necessità o urgenza, l'Amministrazione potrà richiamare in sede il lavoratore che abbia iniziato la propria giornata lavorativa in modalità agile. Il rientro in servizio può comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il responsabile diretto, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Qualora per sopraggiunti ed imprevisti motivi personali il lavoratore si trovi nell'impossibilità assoluta a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e giustificare l'assenza con le modalità previste.

Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, i lavoratori possono accedere al lavoro agile, previo accordo individuale ex art.19, l. n. 81/2017, da sottoscrivere con Uni.Lav. S.c.p.a.

## **Art. 11 – Accesso al lavoro agile**

L'accesso al lavoro agile avviene attraverso presentazione di apposita istanza (allegato A), nella quale devono essere anche indicati i giorni della settimana, in cui l'attività lavorativa verrà svolta in



**UniLav** S.C.P.A.

modalità agile. Il Responsabile diretto, sentito il fruitore del servizio, potrà autorizzare o modificare i giorni della settimana tenendo conto delle esigenze organizzative del servizio da rendere

Le istanze presentate e corredate del nulla osta verranno selezionate dall'Amministrazione.

Nell'istanza di accesso al lavoro agile, indirizzata all'Amministratore Delegato di Uni.Lav. S.c.p.a., il dipendente deve indicare le sue generalità, il possesso di uno o più requisiti di priorità, la struttura di appartenenza, nonché la previsione di compatibilità dell'attività svolta con l'istituto del lavoro agile.

Sull'istanza di accesso del dipendente, il Responsabile diretto, verifica le condizioni soggettive e oggettive di applicazione, ed esprime il proprio parere, sentito il fruitore del servizio che ne attesta la coerenza con le esigenze organizzative della struttura.

L'istanza di accesso al lavoro agile dovrà essere corredata dal progetto (allegato B), vistato dal Responsabile diretto di intesa con il fruitore del servizio, nonché dalla documentazione idonea a comprovare il possesso dei requisiti di priorità, ove presenti.

#### **Art. 12 – Accordo individuale di lavoro agile**

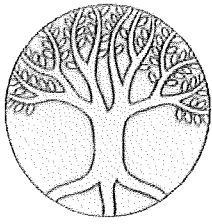
L'accordo di lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.

L'accordo di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 07/12/2021, avendo cura che siano previste:

- la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato, di norma la durata è annuale;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, di norma con prevalenza della prestazione in presenza. Il requisito della prevalenza si intende soddisfatto qualora l'attività lavorativa venga svolta per almeno n. 3 giorni lavorativi in presenza (di cui almeno uno con rientro pomeridiano). Il personale ammesso alla fruizione del lavoro agile potrà svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per un massimo di 2 giorni a settimana (di cui al massimo uno soltanto con rientro pomeridiano).

La Società si riserva in ipotesi di specifiche e circostanziate condizioni contingenti di salute e raccomandazioni del medico competente aziendale all'uopo interpellato, di concedere, in conformità alle indicazioni del citato medico competente, per più giornate lavorative alla settimana, la possibilità di accedere al lavoro agile.

Nel caso del personale part-time, il requisito della prevalenza si ottiene considerando la proporzione di impegno lavorativo;



**UniLav** S.C.P.A.

- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- gli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche/ organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione, ovvero il periodo temporale nel quale il lavoratore non è tenuto a svolgere alcuna prestazione lavorativa (cd. Fascia di inoperabilità o disconnessione) e i tempi di riposo, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art.4, legge 20 maggio 1970, n.300 (Stat.Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dati personali;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le modalità di monitoraggio ed i criteri di valutazione dell'attività svolta;
- le modalità di recesso;
- le ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

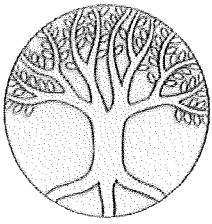
In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi, in merito alla salute e sicurezza sul lavoro.

### **Art. 13 – Potere direttivo di controllo e disciplinare**

Il lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, che è esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso la sede di lavoro. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori della sede di lavoro si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Il lavoratore agile, nel corso dell'attività lavorativa svolta in modalità agile, redige un report mensile sull'andamento dell'attività svolta e un report finale sui risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati che trasmette al Responsabile diretto che si raffronterà con il fruitore del servizio per le opportune verifiche.



**UniLav** S.C.P.A.

Il Responsabile diretto procede ad effettuare un monitoraggio e una verifica, sia qualitativa che quantitativa costante dei servizi/attività/procedimenti effettuati, secondo una periodicità che tenga conto della natura delle attività che il lavoratore deve svolgere in modalità agile. Procede inoltre ad una verifica periodica sull'andamento del raggiungimento o meno degli obiettivi preassegnati conseguiti dal lavoratore.

Il fruitore del servizio verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, comunicando mensilmente a Uni.Lav. S.c.p.a. l'esito di tale verifica e, in particolare in caso di valutazione negativa lo segnala all'Amministratore Delegato al fine di modificare, sospendere o recedere dall'accordo individuale del personale interessato.

Nello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile il comportamento del dipendente deve essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione deve essere svolta in conformità con quanto previsto dal CCNL vigente e con quanto indicato nei codici e regolamenti di comportamento pubblicati sul sito istituzionale di Uni.Lav. S.c.p.a.

Il lavoratore è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a garantire assoluta riservatezza sul lavoro affidato e su tutte le informazioni contenute nelle banche dati cui abbia accesso, nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dal responsabile diretto e dal fruitore del servizio relativamente all'esecuzione del lavoro.

#### **Art. 14 – Infortuni e malattie professionali**

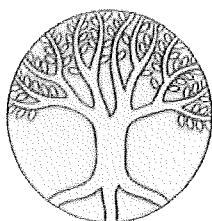
Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro garantisce, ai sensi della art.23, l. n.81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei video terminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

#### **Art. 15 – Recesso e risoluzione**

Durante il periodo di lavoro agile, sia l'Uni.Lav. S.c.p.a. che il lavoratore agile possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interrompere l'esecuzione prima della sua naturale scadenza. In caso di lavoratori con disabilità, il termine di recesso non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In caso di giustificato motivo, le parti possono recedere dall'accordo in qualunque momento senza preavviso.



**UniLav** S.C.P.A.

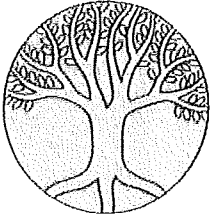
In caso di trasferimento o di assegnazione ad altro servizio, tranne nei casi di attività di cui all'art.5, l'accordo individuale sottoscritto resta valido fino alla scadenza, fatta salva la rimodulazione dell'obiettivo.

In caso di nomina di un nuovo Responsabile diretto, l'accordo individuale resta valido fino a scadenza.

#### **Art. 16 – Disposizioni finali**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione da parte CdA di Uni.Lav. S.c.p.a. e verrà pubblicato insieme agli allegati (A e B) sul sito istituzionale di Uni.Lav. S.c.p.a.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.



**UniLav** S.C.P.A.

**ALL. 'A'**

**All'Amministratore Delegato  
di Uni.Lav. S.c.p.a.**

**Domanda di partecipazione alla modalità di lavoro agile o smart working**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_ residente \_\_\_\_\_,  
domiciliato a \_\_\_\_\_ (indicare se diverso dal  
luogo di residenza), numero di telefono/cellulare \_\_\_\_\_, indirizzo di posta  
elettronica \_\_\_\_\_ in servizio presso \_\_\_\_\_  
in qualità di \_\_\_\_\_ con rapporto di lavoro a tempo  
pieno/parziale al \_\_\_\_\_%

consapevole delle conseguenze civili e penali in cui incorre in caso di dichiarazione mendace, ex  
DPR 445/2000 e s.m.i.;

**CHIEDE**

di poter accedere alla modalità di "lavoro agile" presso:

\_\_\_\_\_

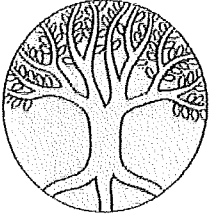
per lo svolgimento della seguente attività:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

nelle giornate e nelle fasce orarie di seguito indicate:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**DICHIARA**



UniLav S.C.P.A.

- di mettere a disposizione per la prestazione lavorativa da remoto le seguenti strumentazioni:

---

---

---

che l'attività sarà svolta in (città) \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)  
via \_\_\_\_\_ cap. \_\_\_\_\_

di rientrare nelle categorie di seguito elencate che danno priorità nell'accesso alle modalità di lavoro agile o smart working:

- Presenza nel nucleo familiare di figli in condizione di disabilità grave, senza alcun limite di età (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104);
- Lavoratrice/lavoratore caregiver (assistente familiare) secondo le disposizioni di cui all'art.1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n.205;
- Lavoratrice/lavoratore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.3, comma 3, Legge104/1992);
- Presenza nel nucleo familiare di figlie/i minori, anche in affido, fino a 12 anni di età;
- Certificazione di invalidità della/del lavoratrice/lavoratore maggiore o uguale al 33% o in condizioni di handicap previsti dall'art.3, comma 1, l.104/1992;

- di attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione per lo svolgimento dello smart working;

- di utilizzare le apparecchiature in conformità alle istruzioni e alle disposizioni ricevute;

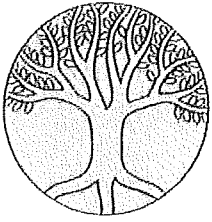
- di impegnarsi a concordare preventivamente con il Responsabile della struttura a cui è assegnato, l'attività e la durata della prestazione in smart working;

- di impegnarsi a svolgere l'attività in smart working nel rispetto dei criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza e in un luogo rispondente ai requisiti minimi stabiliti nella informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017, pubblicata sul sito istituzionale di Uni.Lav. S.c.p.a.

Il/la sottoscritto/a autorizza l'Amministrazione al trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Reg.UE n.679/2016 e D.lgs n.101/2018 finalizzato agli adempimenti necessari per l'espletamento della procedura per la partecipazione alla modalità di lavoro in smart working. Inoltre esonera l'Amministrazione da ogni spesa sostenuta per l'utilizzo delle apparecchiature, i consumi elettrici, di connessione alla rete internet ed alle comunicazioni telefoniche connesse all'attività lavorativa.

Messina,

Firma del Dipendente



**UniLav** S.C.P.A.

**All. B**

**SCHEMA DI PROGETTO DI LAVORO AGILE  
Parte integrante dell'Accordo Individuale**

**1) Obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire:**

---

---

---

---

**2) Indicazioni delle principali attività da svolgere da remoto:**

---

---

---

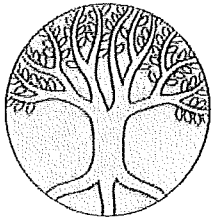
---

**3) Tempi previsti per la realizzazione del progetto:**

---

---

---



**UniLav** S.C.P.A.

4) giornate e fasce orarie di attività in smart working:

\_\_\_\_\_

Data e Luogo \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile diretto

\_\_\_\_\_

Firma del Responsabile di struttura

\_\_\_\_\_

Firma del Dipendente

\_\_\_\_\_