

PROTOCOLLO D'INTESA CONCERNENTE IL LAVORO AGILE

PREMESSA

- Considerato che la Legge 7 agosto 2015 n. 124 – “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche” prevede che le Amministrazioni adottino misure organizzative volte a **firmare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti che ne faranno richiesta, di avvalersi di tali modalità;**
- Vista la Legge 81/2017 che definisce le modalità della prestazione del “Lavoro Agile” e gli impegni dell’Ente e del dipendente da prevedere nell’accordo tra i medesimi;
- Tenuto conto della Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri del 01.06.2017 CHE fornisce gli indirizzi e le linee guida per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124;
- Considerato che l’avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendone sia l’efficienza che la produttività;
- Considerato che le Parti hanno espresso la comune volontà di avviare la sperimentazione di una nuova modalità di lavoro flessibile quale lo smart working, intesa quale modalità di articolazione della prestazione lavorativa capace di contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia ed orientamento ai risultati da parte del personale coinvolto;
- Sentito il Comitato Unico di Garanzia, che tra le funzioni ha la valorizzazione del benessere dei lavoratori;

Tutto ciò premesso, le Parti con il presente Protocollo intendono concordare sull’avvio dell’applicazione del lavoro agile presso il Politecnico di Torino entro i limiti di seguito specificati.

ARTICOLO 1

1. L’attuazione del lavoro agile è finalizzata a consentire, nella fase di prima sperimentazione di cui al comma 1 dell’articolo 2, ad almeno il 20 per cento dei dipendenti del Politecnico di poterne usufruire, ove lo richiedano, garantendo pari opportunità e non discriminazione nell’accesso a tale forma di lavoro, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera in modo da:
 - a) Sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
 - b) Creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati
 - c) Razionalizzare ed adeguare l’organizzazione del lavoro a seguito dell’introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
 - d) Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - e) Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti caso-lavoro-casa, nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

