

REGOLAMENTO PER IL LAVORO AGILE

in applicazione del Decreto-Legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante “Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19” e provvedimenti conseguenti e correlati.

Articolo 1

Attività oggetto di lavoro agile

1. Possono costituire oggetto di lavoro agile le attività che, data la loro peculiarità, non richiedono la presenza fisica del dipendente presso una specifica sede di lavoro, compatibilmente con l'esigenza di garanzia del presidio delle attività della struttura di appartenenza.
2. Salvo quanto previsto al comma 3, non possono costituire oggetto di lavoro agile:
 - a) le attività di vigilanza e controllo ambientale;
 - b) le attività laboratoristiche;
 - c) le attività di monitoraggio ambientale;
 - d) le attività di presidio in emergenza presso la sala operativa regionale (S.O.R.)” della Protezione civile del Friuli Venezia Giulia;
 - e) le attività della struttura “sistema informativo e ICT”.
3. Nell'ambito delle attività di cui al punto 2, lettere a), b) e c) può essere oggetto di lavoro agile la quota parte relativa alla predisposizione di pareri, relazioni e rapporti.
Nell'ambito delle attività di cui al punto 2, lettera e) l'eventuale possibilità di svolgimento di attività da remoto sarà valutata dall'Agenzia in funzione del mantenimento dei servizi essenziali.
4. Il lavoro agile è concesso per un periodo non inferiore a due giornate alla settimana.

Articolo 2

Modalità di lavoro agile

1. La prestazione lavorativa può essere eseguita presso il domicilio del/della lavoratore/lavoratrice ovvero presso altro luogo privato diverso dall'abituale abitazione, con esclusione di locali pubblici o aperti al pubblico. Il luogo prescelto per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile dovrà comunque essere preventivamente comunicato al responsabile di riferimento ed al Responsabile della S.O.C. “Affari Generali e Risorse Umane”, ai fini dell'attivazione della tutela INAIL, in caso di infortunio in itinere.
2. La partecipazione da parte del/della lavoratore/lavoratrice è volontaria e comunque subordinata a:
 - preventiva sottoscrizione di un accordo individuale in cui si prende atto e ci si impegna al rispetto delle regole del lavoro agile;
 - preventiva consegna da parte del dirigente della struttura di appartenenza di una informativa scritta ai sensi dell'art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
 - disponibilità di una postazione di lavoro conforme alle disposizioni di cui al Titolo VII del D.lgs. n. 81/08, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa di cui al punto precedente, per lo

svolgimento di attività comportanti l'uso di attrezzature munite di videotermini in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali.

3. Il dirigente responsabile cui è affidata la gestione del/della lavoratore/lavoratrice coinvolto deve individuare le attività da svolgere e i relativi obiettivi nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile all'interno del piano di lavoro della Struttura e rappresentarli nel "Piano Operativo di Dettaglio del Lavoro Agile", che verrà sottoscritto con il/la lavoratore/lavoratrice e il cui grado di realizzazione sarà oggetto di valutazione ai fini della corresponsione degli incentivi premianti.
4. Il/la lavoratore/lavoratrice inoltra quotidianamente, via mail, al dirigente di cui al comma 3 il rapporto di attività di cui all'articolo 5, comma 2, al fine di consentire allo stesso di monitorare l'andamento dell'attività, valutandone lo sviluppo ed i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi assegnati.

Articolo 3

Termine di durata

1. La prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità lavoro agile nell'arco temporale di efficacia del DPCM di data 04.03.2020, salvo eventuali proroghe, e in particolare:
 - per il/la lavoratore/lavoratrice in possesso dei requisiti di cui ai punti a), c) e d) del successivo articolo 6, fino al 03 aprile 2020, salvo proroga;
 - per il/la lavoratore/lavoratrice in possesso dei requisiti di cui ai punti b), del successivo articolo 6, fino al 15 marzo 2020, salvo proroga.

Articolo 4

Orario di lavoro e obblighi

1. L'orario di lavoro del/della lavoratore/lavoratrice agile è considerato "orario di lavoro" a tutti gli effetti.
2. Il lavoratore/lavoratrice deve:
 - a. garantire una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, di dignità e moralità;
 - b. garantire la propria reperibilità nelle fasce orarie definite con il proprio Responsabile di riferimento;
 - c. osservare le pause ed i riposi giornalieri, avendo cura di effettuare la relativa disconnessione dai sistemi aziendali.
 - d. essere raggiungibile sia via telefono che in connessione dati, nell'ambito della fascia oraria tra le 10:00 e le 13:00 o altra fascia oraria concordata con il Responsabile di riferimento.

Articolo 5

Gestione del rapporto di lavoro agile

1. Il lavoratore è tenuto all'effettuazione dell'orario previsto dal suo contratto di lavoro (tempo pieno, part-time).
2. La quantità oraria giornaliera, pur restando invariata, può essere distribuita in maniera più flessibile rispetto all'attività lavorativa svolta presso la sede di assegnazione. Il lavoratore

autocertifica l'orario di servizio sotto la sua responsabilità, tramite la compilazione di un rapporto di attività giornaliera in cui siano evidenziati l'ora di inizio e di cessazione del lavoro e le attività svolte, secondo il modulo qui allegato (allegato B), e provvede ad inserire, giornalmente, i dati a sistema.

Articolo 6

Accesso al lavoro agile

1. Possono accedere al lavoro agile nei limiti temporali specificati al precedente articolo 3:
 - a) il/la lavoratore/lavoratrice con patologia, debitamente attestata da certificato medico, che lo/la renda maggiormente esposto/a al contagio o le cui conseguenze, in caso di contrazione del virus, siano particolarmente rischiose per la sua salute;
 - b) il/la lavoratore/lavoratrice con esigenze di accudimento dei figli minori di età compresa fra 0 e 13 anni (compresi) a seguito dell'eventuale sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e dell'attività didattica;
 - c) la lavoratrice in stato di gravidanza;
 - d) il/la lavoratore/lavoratrice con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L.104/1992.
2. I requisiti sopra elencati devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda.

Articolo 7

Trattamento giuridico ed economico

1. Al/alla lavoratore/lavoratrice che esegue la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile spetta il medesimo trattamento giuridico ed economico previsto per il restante personale. In ragione della distribuzione flessibile del tempo di lavoro durante il periodo di fruizione del c.d. lavoro agile, è escluso lo svolgimento di prestazioni eccedenti l'orario giornaliero di lavoro che diano luogo a prestazioni di lavoro straordinario o a riposi compensativi, nonché la fruizione di permessi brevi o di altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro ad eccezione dei permessi fruibili a ore, di cui all'articolo 33, comma 6, della L.104/1992.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile non comporta l'erogazione del buono pasto, il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità a parte per le attività svolte in pronta disponibilità.

Articolo 8

Domanda di lavoro agile

1. I lavoratori presentano domanda per l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità c.d. agile mediante trasmissione via mail indirizzata al Direttore Generale, al Responsabile della SOC "Affari generali e risorse umane" ed al proprio Responsabile di riferimento della domanda di fruizione del lavoro agile e il Piano operativo di dettaglio redatti secondo lo schema qui allegato (allegato A) e sottoscritti anche dal Responsabile di riferimento.

2. L'autorizzazione della Direzione generale avviene con la sottoscrizione di un Accordo individuale di lavoro agile.

Articolo 9

Dotazione

1. ARPA si impegna a fornire in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – un personal computer portatile per il periodo di lavoro agile, se il lavoratore non ne sia già in possesso per l'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa. In caso di impossibilità di far fronte a tutte le richieste, il lavoratore accetta di prestare l'attività lavorativa con il proprio computer personale (con sistema operativo e antivirus validi, aggiornati e attivi), accedendo via VPN alla rete aziendale (qualora necessario) secondo le modalità e istruzioni presenti sulla intranet aziendale, si impegna ad utilizzare la connessione internet di proprietà personale, senza nulla poter pretendere da ARPA a titolo di ristoro dei costi. Qualora il lavoratore non abbia in disponibilità una connessione personale non è possibile attivare la modalità di lavoro c.d. agile.

Articolo 10

Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente atto si fa rinvio ai CCNL del comparto e della dirigenza, al codice di comportamento aziendale, al codice di disciplina e alle altre disposizioni amministrative, regolamentari e legislative vigenti in materia.

ALLEGATO "A"

RICHIESTA DI LAVORO AGILE

in applicazione del Decreto-Legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19" e provvedimenti conseguenti e correlati.

Il/la sottoscritto/a _____ matricola n. _____

in servizio presso _____

in qualità di _____

con rapporto di lavoro a tempo parziale a tempo pieno.

chiede di usufruire del lavoro agile dal _____ al _____

e tal fine dichiara di appartenere alla seguente categoria:

- lavoratore/lavoratrice con una patologia, debitamente attestata da certificato medico, tale da essere maggiormente esposto/a al contagio o le cui conseguenze, in caso di contrazione del virus, possono essere particolarmente rischiose per la sua salute;
- lavoratore/lavoratrice con esigenze di accudimento dei figli minori di età compresa fra 0 e 13 anni (compresi) a seguito della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e dell'attività didattica;
- lavoratore/lavoratrice essere in stato di gravidanza;
- lavoratore/lavoratrice con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L.104/1992

Data _____

FIRMA DEL DIPENDENTE

FIRMA DEL RESPONSABILE.

PIANO OPERATIVO DI DETTAGLIO DI LAVORO AGILE

in applicazione del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante "misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19" e provvedimenti conseguenti e correlati.

ATTIVITÀ OGGETTO DI LAVORO AGILE

Descrizione Progetto e Obiettivo

[Descrizione del progetto nella sua complessità e dell'obiettivo specifico]

Risultato atteso

[Descrizione in modo misurabile di ciò che ci si attende che risulti in termini di attività svolta]

Arco temporale di riferimento

[Indicazione della scadenza per la realizzazione dei singoli obiettivi oggetto di Lavoro Agile]

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: STELLIO VATTA

CODICE FISCALE: VTTSL56E25L424U

DATA FIRMA: 06/03/2020 12:50:51

IMPRONTA: 54433836A5058618B513CB05DDF936212B301DBCA7876A8418135EDF0E722B03
2B301DBCA7876A8418135EDF0E722B035A90A7FB0DF6FFDA92B9709E84A42CB2
5A90A7FB0DF6FFDA92B9709E84A42CB2FE654A161A594077B4D08F7A2E691FCE
FE654A161A594077B4D08F7A2E691FCE8E66BEA1DE83AB8687F925E793F601A1