

ARPAE
Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2021-109 del 26/10/2021
Oggetto	Direzione Generale. Disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae in attuazione di quanto previsto nel DPCM 23/09/2021 e DM 8/10/2021.
Proposta	n. PDEL-2021-112 del 24/10/2021
Struttura proponente	Direzione Generale
Dirigente proponente	Bortone Giuseppe
Responsabile del procedimento	Castagneti Francesca

Questo giorno 26 (ventisei) ottobre 2021 (duemilaventuno), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Generale. Disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae in attuazione di quanto previsto nel DPCM 23/09/2021 e DM 8/10/2021.

RICHIAMATI:

- la Legge 22 maggio 2017 n. 81, art. 18 ss., in materia di lavoro agile;
- il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, e, in particolare, l'art. 87, comma 1, secondo periodo, che prevede che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- l'art. 263, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77 e successive modificazioni e, in particolare, il comma 1, il quale prevede che *“Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo del presente comma, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'art. 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui alla lettera b) del comma 1 del medesimo art. 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente”*;
- il citato art. 263 e, in particolare, il terzo periodo del comma 1 il quale prevede che, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione, possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile,

anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;

- la Legge 7 agosto 2015, n. 124 in particolare il comma 3 dell'art. 14 - come modificato dal sopra menzionato D.L. n. 34/2020 - che prevede che con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sentita la Conferenza unificata Stato Regioni, possono essere definiti ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione del lavoro agile nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- l'art. 26, comma 2 bis, del citato D.L. n. 18/2020 convertito dalla L. n. 27/2020 - come da ultimo prorogato sino al 31/12/2021 dal D.L. n. 111/2021 convertito dalla L. n. 133/2021 - il quale prevede una specifica tutela per i c.d. "lavoratori fragili" disponendo che gli stessi svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;

RICHIAMATI ALTRESI':

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021, adottato ai sensi dell'art. 87, comma 1, del sopra citato D.L. n. 18/2020 (in G.U. n. 244 del 12/10/2021), il quale prevede che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella in presenza;
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 (in G.U. n. 245 del 13/10/2021) il quale prevede - come meglio dettagliato ai punti successivi - che l'esecuzione della prestazione in presenza deve essere prevalente rispetto al lavoro svolto in modalità agile individuando, al contempo, una serie di misure organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori, che le Amministrazioni devono attuare entro il 31/10/2021;

DATO ATTO:

- che, come si evince dalle disposizioni citate ai punti precedenti, vi è la necessità di superare l'utilizzo del lavoro agile straordinario quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico anche al fine di consentire alle pubbliche amministrazioni di dare il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive;

VISTO ALTRESI':

- l'art. 6, comma 2, lettera b), del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che stabilisce che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che le amministrazioni pubbliche devono redigere entro il 31 gennaio di ciascun anno, deve prevedere, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale

umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il lavoro agile;

RICHIAMATO:

- il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) di Arpae Emilia-Romagna approvato, previo confronto con le OO.SS./RSU, con D.D.G. n. 6 del 29/01/2021 il quale costituisce una sezione del Piano della Performance;

RILEVATO:

- che con nota PG/2021/159117 a firma del Direttore Generale - recante “*Disposizioni in materia di verifica delle certificazioni verdi COVID-19 ai sensi del D.L. n. 127/2021 ed in materia di lavoro agile*” - sono state individuate, in ottemperanza a quanto previsto nel quadro normativo sopra citato (DPCM 23/09/2021 - D.M. 8/10/2021) ed avuto riguardo, altresì, agli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna (nota acquisita agli atti con Prot. 159087/2021), le disposizioni da applicare in materia di lavoro agile in una prima fase transitoria decorrente dal 15/10/2021 e sino al 31/10/2021;
- che, con la nota sopra menzionata, l’Agenzia ha disposto, in particolare, che dal 15/10/2021, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza deve essere prevalente, riservandosi, al contempo, di fornire ulteriori delucidazioni in merito all’applicazione del lavoro agile a fare data dal 1/11/2021;

DATO ATTO:

- che il sopra citato D.M. 8/10/2021 ha previsto che, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l’accesso al lavoro agile è consentito nel rispetto delle seguenti condizionalità:
 - a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - b) l’amministrazione deve garantire un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza;
 - c) l’amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - d) l’amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;

- e) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo;

DATO ATTO:

- che le condizionalità di cui al punto precedente sono state verificate e le risultanze sono riportate nell'allegato A) alla presente deliberazione;

RITENUTO PERTANTO:

- di dare atto che risultano rispettate le condizionalità richieste dal D.M. 8/10/2021 per dare applicazione al lavoro agile come dettagliato nell'allegato A) alla presente deliberazione;
- di approvare il documento *“Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021”*, allegato B) alla presente deliberazione;
- di precisare che quanto previsto nel *“Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) presso Arpae Emilia-Romagna”* (approvato con D.D.G. n. 6/2021) trova applicazione laddove non modificato dal presente provvedimento e compatibilmente con il vigente quadro normativo di riferimento;
- di precisare che dal 1/11/2021 l'accesso al lavoro agile dei lavoratori che hanno presentato la relativa istanza avviene previa sottoscrizione di uno specifico accordo individuale secondo il modello allegato C) alla presente deliberazione;
- di precisare, altresì, che l'assegnazione al lavoro agile è disposta dal 1/11/2021 e sino al 31/01/2022, fatta salva la possibilità di rinnovo secondo quanto disposto nel POLA e fermo restando quanto previsto nel documento allegato B) per quanto riguarda i soggetti fragili ed i lavoratori in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente

con prescrizione di lavorare a distanza;

- di precisare, inoltre, che quanto previsto nel presente provvedimento trova applicazione nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi - ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021 - nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

DATO ATTO:

- che quanto previsto nel presente provvedimento ha costituito oggetto di preventiva informazione al Comitato di Direzione di Arpae in data 21/10/2021, alle OO.SS./RSU ed al CUG in data 25/10/2021;

RICHIAMATO:

- il Regolamento per l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia approvato con D.D.G. n. 114 del 23/10/2020 che, all'Allegato A) lett. S, prevede che siano di competenza del Direttore Generale i provvedimenti contenenti le linee di indirizzo relative all'applicazione del lavoro agile;

SU PROPOSTA:

- del Direttore Generale;

ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi, e del Direttore Tecnico, Dott. Eriberto de' Munari, espresso ai sensi dell'art. 9 della L.R. n. 44/95;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare responsabile del procedimento, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 4, 5 e 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241, la Dott.ssa Francesca Castagneti, titolare dell'incarico di funzione "Gestione rapporto di lavoro";

DELIBERA

1. di dare atto che, come dettagliato nelle premesse del presente provvedimento e nell'allegato A) alla presente deliberazione a cui si fa rinvio, risultano rispettate le condizionalità richieste dal D.M. 8/10/2021 (art. 1, comma 3) per dare applicazione al lavoro agile;
2. di approvare il documento *"Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021"*, allegato B) alla presente deliberazione;
3. di precisare che quanto previsto nel "Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) presso

Arpae Emilia-Romagna” (approvato con D.D.G. n. 6/2021) trova applicazione laddove non modificato dal presente provvedimento e compatibilmente con il vigente quadro normativo di riferimento;

4. di precisare che dal 1/11/2021 l’accesso al lavoro agile dei lavoratori che hanno presentato la relativa istanza avviene previa sottoscrizione di uno specifico accordo individuale secondo il modello allegato C);
5. di precisare, altresì, che l’assegnazione al lavoro agile è disposta dal 1/11/2021 e sino al 31/01/2022, fatta salva la possibilità di rinnovo secondo quanto disposto nel POLA e fermo restando quanto previsto nel documento allegato B) per quanto riguarda i soggetti fragili ed i lavoratori in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente con prescrizione di lavorare a distanza;
6. di precisare, infine, che quanto previsto nel presente provvedimento trova applicazione nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi - ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. b) del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021 - nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Lia Manaresi)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Eriberto de’ Munari)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Allegato A)

Rispetto delle condizionalità previste dal D.M. 08/10/2021 per l'accesso al lavoro agile.

a) Assenza di pregiudizio ai servizi resi all'utenza.

A partire dal mese di marzo 2020 il lockdown ha fermato il paese e quindi anche Arpae ha dovuto fare i conti con un nuovo modo di lavorare che ha reso necessaria una revisione dell'organizzazione del lavoro.

Nonostante questo l'Agenzia ha trovato il modo di riconfigurare la propria "routine", ricorrendo – in applicazione delle disposizioni normative emanate durante la fase emergenziale - al lavoro agile straordinario e definendo, al contempo, un set di prestazioni indifferibili da garantire e tenere presidiate in ogni momento.

La sospensione delle attività produttive e industriali – nella prima fase dell'emergenza - ha comportato, per Arpae, la contestuale sospensione delle attività in esterno, ad eccezione degli interventi determinati dalle segnalazioni di inconvenienti ambientali (codice rosso) che ricadono nella categoria delle emergenze ambientali. Quindi, sono state sospese le attività programmate di vigilanza e controllo e la quasi totalità delle attività di monitoraggio ambientale che prevedono l'uscita di operatori sul campo; sono rimaste operative le sole reti di monitoraggio automatico da remoto.

Parallelamente, sono diminuite le attività svolte presso i laboratori dell'Agenzia: quelle residue hanno riguardato prevalentemente l'analisi delle acque potabili e sanitarie e le analisi dei campioni determinati dalle emergenze ambientali.

Le restanti attività tecniche e amministrative svolte normalmente in ufficio sono proseguite avuto riguardo ai carichi di lavoro pendenti, ed alle richieste pervenute, ricorrendo prevalentemente al lavoro agile, in applicazione delle disposizioni normative che hanno accompagnato le varie fasi dell'emergenza. Per quanto riguarda le attività amministrative, si rinvia, inoltre, a quanto previsto al successivo punto "Piano di smaltimento del lavoro arretrato".

Solo dalla seconda metà del 2020 in poi (dal mese di giugno in avanti) è stato possibile reintrodurre gradualmente la normale operatività di tutti i servizi tenendo conto delle seguenti indicazioni:

- Attività di monitoraggio ambientale – rischio basso

- Attività di monitoraggio infrastrutture – rischio medio
- Attività ispettiva presso impianti produttivi – rischio medio
- Attività svolte a seguito di emergenze ambientali – rischio alto.

Si è, inoltre, proceduto alla modifica delle procedure per l'eventuale accoglienza degli utenti e per la permanenza degli stessi negli uffici.

Le attività come sopra rappresentate hanno richiesto un lavoro di analisi dei rischi, l'individuazione delle migliori modalità di esecuzione, la condivisione di procedure nonché la riscrittura dei programmi annuali anche attraverso il coinvolgimento della Regione Emilia-Romagna.

Il processo di pianificazione di Arpa, certificato ISO 9001:2015, è incardinato sulla formulazione da parte dell'Agenzia del "Programma triennale delle attività", documento base per il confronto e la condivisione con gli Enti di riferimento e la "società civile" degli indirizzi programmatici dell'ente.

La programmazione degli obiettivi relativi all'anno 2020 è stata aggiornata nel corso del primo semestre dell'anno al fine di meglio adattare la performance dell'Agenzia alle mutate condizioni operative imposte dall'emergenza sanitaria. Questo ha permesso di recuperare gran parte delle attività in programma, soprattutto quelle dedicate al monitoraggio, mentre il progressivo e continuo miglioramento dell'operatività del personale in smart working ha portato ad un aumento delle attività in risposta alle richieste di rilascio di documentazioni da parte degli uffici (autorizzazioni, permessi, concessioni ecc).

Sotto il profilo dell'attività autorizzativa ambientale e di infrastrutture ed impianti di energia, rispondendo al generale quadro di domanda pervenuta dai settori produttivi e dei servizi, si è registrato un incremento dell'attività, passando da un totale di 6.062 atti rilasciati nel 2019, a 6.396 atti rilasciati nel 2020 (5% in più rispetto all'anno precedente). Analogamente per quanto riguarda le attività di supporto ai diversi enti ai fini della esecuzione di istruttorie necessarie a supporto di cittadini ed imprese, in cui si è registrato un incremento del 2.5% dell'attività svolta.

Il passaggio alla modalità di lavoro "smart" non solo ha funzionato, ma ha permesso una migliore gestione delle risorse ed una risposta più efficace nei servizi resi all'utenza.

Per quanto riguarda i servizi per i quali è stata necessaria la graduale ripresa delle attività in

esterno, la situazione è brevemente descritta di seguito.

I **monitoraggi**, in continuità con l'avviata ristrutturazione di alcune reti, sono stati condotti nel rispetto delle tempistiche di legge. E' stata data priorità assoluta ai **controlli programmati** da effettuare sulle aziende con autorizzazione integrata ambientale, ed il programma concordato con la Regione Emilia Romagna è stato portato a termine; le ispezioni sono state eseguite tutte, con modalità mista tra ispezioni in presenza e riunioni in remoto.

Gli altri interventi di vigilanza che sono stati ritenuti prioritari hanno riguardato il controllo degli **impianti di depurazione** delle acque reflue urbane, per il quale è in essere un protocollo firmato tra Arpa e tutti gli enti gestori, ai fini della raccolta dei dati da restituire alla comunità europea (oltre 860 campioni); si segnala, inoltre, il programma di vigilanza concordato con ISPRA e con il Ministero dell'Ambiente e della Transizione Ecologica, sulle ditte che trattano rifiuti e che sono autorizzate in regime semplificato, oppure trattano rifiuti di tipo RAEE o rifiuti da demolizione di automezzi (per un totale di 34 ispezioni, alcune eseguite anche a sussidio di altre Arpa, che non sono state in grado di portare a termine quanto preventivamente concordato con ISPRA).

Si è assicurata, inoltre, continuità e completezza di risposta anche alle **segnalazioni di inconvenienti ambientali** pervenute, con 1.520 richieste pervenute nell'anno 2020, ed un totale di 5.703 attività svolte tra ispezioni, campioni, misure, relazioni ecc (-14% sul 2019). Ovviamente anche in questo caso il lockdown ha avuto un ruolo determinante, visto che si sono avute il 14% di segnalazioni in meno da parte dei cittadini.

L'**attività laboratoristica** ha registrato un 18% di campioni in meno rispetto all'anno 2019 a causa della minore richiesta di analisi, ma tutte le richieste sono state prontamente evase; il lavoro dei laboratori è comunque continuato in maniera costante e regolare.

b) Prevalenza per ciascun lavoratore dell'esecuzione della prestazione in presenza.

Al fine di garantire il rispetto della "prevalenza della prestazione lavorativa in presenza" è necessaria una revisione dei giorni di lavoro agile previsti nel POLA. Nello specifico - fermo restando che il lavoro agile può essere fruito potenzialmente da tutti i lavoratori indipendentemente dalla Struttura di appartenenza - per ciascuna "macro categoria" di attività, come già individuate nel POLA, viene definito il limite massimo di giorni di lavoro agile fruibili. Al riguardo si rinvia al documento Allegato B) alla presente deliberazione

“Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021”. Si prende atto, altresì, che ai sensi dell’art. 1, comma 3 lett. g) del D.M. 08/10/2021 deve essere, in particolare, assicurato il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi.

c) Disponibilità di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Come previsto nel POLA (paragrafo 6.18) l’Agenzia rende accessibile ai lavoratori che fruiscono del lavoro agile tutte le informazioni e i documenti necessari all’esecuzione delle proprie mansioni, rimanendo comunque onerata della protezione degli stessi ed adotta misure e soluzioni tecniche idonee a prevenire la perdita e/o la diffusione dei dati, tanto nel rispetto dei principi di riservatezza nei confronti del lavoratore quanto a tutela dei propri interessi aziendali. Arpae ha fornito a tutti i dipendenti uno smartphone aziendale con account in cloud gestito, che fornisce tutte le garanzie di riservatezza e connettività. Parallelamente, è stato fornito agli utenti il cosiddetto “kit Nauta” per lavoro agile composto da PC notebook ad alte prestazioni e accessori che consente, insieme allo smartphone, una connettività aziendale gestita; come meglio dettagliato anche nel prosieguo, ad oggi il “kit Nauta” è stato consegnato alla quasi totalità dei lavoratori e si prevede di completare le consegne entro fine novembre 2021. Gli strumenti del kit consentono la connettività VPN, che permette agli utenti di lavorare in sicurezza anche utilizzando una qualsiasi connessione Internet. Si precisa, inoltre, che Arpae già da diversi anni utilizza il cloud di Google che permette un’operatività da lavoro agile in completa sicurezza. Per rendere più sicuro l’accesso al cloud si prevede, inoltre, di rendere obbligatoria l’autenticazione a due fattori.

d) Piano di smaltimento del lavoro arretrato

Facendo seguito a quanto già detto sopra, si evidenzia che le uniche attività che hanno subito “battute di arresto” durante il periodo di lockdown sono state quelle relative alla necessità di lavorare in esterno, attività quindi precluse, in determinati periodi della fase emergenziale, dalla situazione sanitaria in essere.

In un tale contesto, l’Agenzia ha saputo rimodulare in pochissimo tempo le proprie procedure operative per effettuare, in lavoro agile, gran parte del lavoro di back office comunque necessario nell’interfaccia con l’utenza, introducendo anche nuovi sistemi e modalità di interazione.

Tutte le riunioni dovute a vario titolo, con cittadini, imprese o con altri Enti, si sono svolte da remoto; al contempo sono state aggiornate le procedure di qualità interne di Arpae al fine di definire con precisione tutti gli adempimenti, anche in relazione alle disposizioni normative di riferimento (stesura verbali, firma in digitale, archiviazione dei documenti ecc). In questo stesso contesto è stato sperimentato anche un nuovo modo di effettuare la vigilanza, demandando i momenti di incontro iniziali e finali con le aziende controllate, a meet digitali, in modo da minimizzare la permanenza degli operatori presso le aziende, e favorire così il distanziamento interpersonale.

Anche tutte le attività amministrative sono state svolte con regolarità e nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa di riferimento. Si segnala, in particolare, come sia stato assicurato nel 2020 l’**equilibrio nella gestione economica dell’Agenzia**, nonostante il calo di ricavi di alcune attività (fonte: Bilancio di esercizio 2020).

Si segnala, inoltre, **il tempo medio di pagamento dei fornitori** – che costituisce, peraltro, uno degli indicatori individuati per monitorare e valutare la performance organizzativa dell’Agenzia - il quale risulta negli ultimi tre anni costantemente in linea con le scadenze contrattuali. Quanto testè detto si evince anche dal monitoraggio dell’IPO (indice di performance organizzativa) rilevato e validato mensilmente e dal sito di Arpae (sezione amministrazione trasparente/pagamenti dell’amministrazione) in cui sono pubblicati trimestralmente gli indici rilevati in base alle indicazioni ministeriali.

Le misure messe in campo dall’Agenzia hanno, pertanto, consentito di non accumulare lavoro arretrato e non vi è, pertanto, necessità di formulare un piano per il suo smaltimento.

e) Messa in atto di ogni adempimento finalizzato a fornire al personale apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il POLA (paragrafo 6.12) prevede che Arpae fornisca ai dipendenti che fruiscono del lavoro agile la strumentazione tecnologica adatta e necessaria in base alla specifica attività da svolgere e ne garantisca la conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza. Tale

strumentazione (il già citato “kit Nauta”) comprende un PC notebook ad elevate prestazioni (oltre allo smartphone aziendale idoneo anche per la connettività) e gli accessori previsti per il comfort lavorativo nelle diverse situazioni (mouse, cuffia con microfono, zainetto per il trasporto della strumentazione).

Ad oggi l’Agenzia ha messo in atto tutti gli adempimenti finalizzati a fornire al personale la predetta dotazione tecnologica. Si rileva, infatti, che a tutti i dipendenti che hanno presentato domanda di lavoro agile è stato consegnato lo smartphone aziendale. Come sopra accennato, ad oggi il “kit Nauta” è stato consegnato alla quasi totalità dei lavoratori che hanno presentato domanda di lavoro agile; si prevede il completamento della fornitura dei kit in tempi brevi, essendo la strumentazione già presente nel magazzino Arpae.

Inoltre sono state previste apposite modalità per consentire la raggiungibilità delle applicazioni da remoto attraverso l’attivazione di una VPN (Virtual Private Network) per tutti i possessori del kit.

f) Sottoscrizione dell’accordo individuale per lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile.

L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Al fine di acquisire le istanze di lavoro agile, si è proceduto ad emanare e pubblicare due specifici Avvisi in esecuzione di quanto previsto nelle determinazioni della Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 209/2021 e n. 746/2021.

Ciò premesso, a decorrere dal 01/11/2021 l’accesso al lavoro agile dei lavoratori che hanno presentato la relativa istanza richiederà la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale i cui contenuti sono definiti in conformità a quanto previsto nel D.M. 08/10/2021 (art. 1 comma 3 lett. f).

g) La rotazione del personale impiegato in presenza

Il DPCM 23/09/2021 nel prevedere che dal 15/10/2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sia quella in presenza, stabilisce al contempo che le

amministrazioni devono assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid19 impartite dalle competenti autorità. Al riguardo risultano, ad oggi, tuttora vigenti le seguenti disposizioni normative:

- nei luoghi al chiuso è fatto obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie;
- è fatto obbligo di mantenere una distanza di sicurezza interpersonale di almeno 1 metro.

A fronte del mutato contesto normativo di riferimento nonché del fatto che il personale in servizio deve essere obbligatoriamente munito di green pass, come già previsto con la nota PG/2021/159117 - recante “*Disposizioni in materia di verifica delle certificazioni verdi COVID-19 ai sensi del D.L. n. 127/2021 ed in materia di lavoro agile*” - dal 15/10/2021 è stata superata la disposizione aziendale relativa alla presenza massima di due operatori per ufficio purché venga, comunque, garantito il distanziamento sociale e siano indossati i dispositivi di protezione delle vie respiratorie.

In considerazione di quanto sopra rappresentato, si dispone, pertanto, che i dirigenti, nell’organizzazione dell’attività lavorativa dei propri uffici, applichino un generale criterio di rotazione del personale presente in sede al fine di garantire lo svolgimento ed il buon funzionamento delle attività istituzionali e, al contempo, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Allegato B

Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021.

1. Premessa

In attuazione di quanto previsto nel DPCM 23/09/2021 (in G.U. n. 244 del 12/10/2021) e nel successivo D.M. 08/10/2021 (in G.U. n. 245 del 13/10/2021), si riportano di seguito le disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae dal 01/11/2021.

Le presenti disposizioni sono applicabili nelle more:

- della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva;
- della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi - ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. b) del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021 - nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ciascuna Amministrazione deve redigere entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Si precisa, inoltre, che, per tutto quanto non previsto in questa sede, si rinvia al “Piano organizzativo del lavoro agile” (POLA) approvato con DDG n. 6/2021 **le cui disposizioni si applicheranno laddove non modificate da quanto previsto ai punti successivi e laddove compatibili con quanto disposto dal DPCM 23/09/2021 e dal DM 08/10/2021.**

Il POLA è consultabile in Aggiornati ([Lavorare in Arpae - Lavorare agile](#)).

2. Giorni di lavoro agile fruibili

Fermo restando che il lavoro agile può essere fruito potenzialmente da tutti i lavoratori indipendentemente dalla Struttura di appartenenza, per ciascuna “macro categoria” di attività, come già individuate nel POLA, viene definito il **limite massimo di giorni di lavoro agile fruibili su base mensile** (come riportato nella tabella seguente).

<p style="text-align: center;">A “Macro categoria” di attività</p>	<p style="text-align: center;">B Limite massimo di giorni di lavoro agile fruibili su base mensile (la fruizione può essere anche a ore)</p>	<p style="text-align: center;">C Attività che possono essere svolte in modalità agile con specifico riferimento alla “Macro categoria” di colonna A (a titolo esemplificativo)</p>
<p>Attività di vigilanza e controllo ambientale</p>	<p style="text-align: center;">4</p>	<p>Redazione di pareri, relazioni tecniche, report, partecipazione a conferenze dei servizi, incontri tecnici con interni e/o esterni, partecipazione a gruppi di lavoro, organizzazione check list per ispezioni AIA, contributi web.</p>
<p>Attività laboratoristiche (Laboratorio Multisito, SOD, CTR con prevalenza di attività di Laboratorio: CTR Radioattività ambientale).</p>	<p style="text-align: center;">2</p>	<p>Stesura di linee guida, procedure operative, documenti qualità, capitolati gare appalto, preventivi, ordini e gestione magazzino. Gestione analisi e banche dati con elaborazioni in remoto, riunioni e attività di partecipazione, coordinamento o gestione di gruppi di lavoro con Servizi Arpae o altri enti (SNPA, ISPRA, RER)</p>
<p>Attività di monitoraggio ambientale (APA - SOD). SIMC: attività di monitoraggio del Servizio Idrografia e Idrologia; attività di gestione rete di monitoraggio RIRER e strumentazione RADAR, radiosondaggio.</p>	<p style="text-align: center;">5</p>	<p>Report, programmazione attività, incontri tecnici con interni e/o esterni, partecipazione a gruppi di lavoro, contributi web.</p>
<p>Attività rilascio autorizzazioni e valutazioni ambientali, concessioni demaniali.</p>	<p style="text-align: center;">8</p>	<p>Predisposizione istruttorie tecniche, gestione conferenze di servizi.</p>
<p>Attività amministrative/gestionali.</p>	<p style="text-align: center;">8</p>	<p>Le attività amministrative/gestionali possono essere svolte, di norma, in modalità agile.</p>

Attività di gestione affari istituzionali e Avvocatura.	8	Le attività di gestione affari istituzionali e Avvocatura possono essere svolte, di norma, in modalità agile.
Attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa. Pianificazione e progetti europei.	9	Le attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa e le attività afferenti al Servizio Pianificazione e controllo direzionale possono essere svolte, di norma, in modalità agile.
Attività di Centro Tematico Regionale*, Osservatori, Servizio Indirizzi Tecnici con prevalente attività d'ufficio. Attività specialistiche del SIMC (attività di gestione e sviluppo catene modellistiche meteorologiche, idrologiche, agrometeorologiche, qualità dell'aria, meteomarine). * (Tutti i CTR ad eccezione dei CTR Ambiente Prevenzione e Salute e CTR Radioattività ambientale).	9	Programmazione, analisi piani, incontri con Regione / ISPRA, formulazione indirizzi tecnici.
Attività della Sala Operativa Meteo e Centro Funzionale.	6	Attività operativa previsionale controllo dati da remoto, analisi dati e redazione report.
Attività di Centro Tematico Regionale con parziale attività di laboratorio: CTR Ambiente Prevenzione e Salute	8	Programmazione, analisi piani, incontri con Regione / ISPRA.
Supporto informatico alle sedi/gestione sistemi informativi.	9	Le attività relative al SIID possono essere svolte, di norma, in modalità agile.
Attività inerenti gestione qualità, ecomanagement e formazione.	8	Le attività relative al SQEF possono essere svolte, di norma, in modalità agile.

Attività relative al Servizio Prevenzione e Protezione.	8	Implementazione SW Simpledo.
---	---	------------------------------

La tabella sopra riportata sostituisce la tabella contenuta al paragrafo 6.6. del POLA.

Per i **dipendenti con part time di tipo verticale/misto** (vale a dire con prestazione lavorativa resa unicamente in alcuni giorni della settimana/del mese), le giornate di lavoro agile sono ridotte in proporzione alla percentuale del part time. Per i dipendenti con part time verticale a mesi (vale a dire con prestazione resa a tempo pieno solo in alcuni mesi dell'anno) nei mesi in cui il dipendente presta l'attività a tempo pieno, non opera alcuna riduzione in percentuale dei giorni di lavoro agile.

Al fine della verifica delle giornate di presenza sul posto di lavoro, le assenze per ferie o altre assenze a giornata intera previste dal CCNL sono neutre (a titolo esemplificativo: se in un mese il dipendente fruisce di due settimane di ferie, i giorni di lavoro agile fruibili sono proporzionalmente ridotti).

Sono consentite **“giornate miste”** di lavoro agile e servizio in sede. In tale fattispecie le ore di lavoro agile rientrano nel limite massimo a disposizione del lavoratore come indicato nella tabella sopra riportata.

La verifica in merito al rispetto del “principio di prevalenza” è demandata ai dirigenti/titolari di incarico di funzione con delega alla gestione del personale che provvederanno mensilmente dopo la chiusura dei cartellini dei relativi collaboratori.

Si rinvia al successivo paragrafo 4 per quanto riguarda l'individuazione dei giorni di lavoro agile fruibili dalle seguenti categorie di lavoratori:

- soggetti fragili;
- lavoratori in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente con prescrizione di lavorare a distanza;
- soggetti in isolamento fiduciario perché entrati in contatto con il Covid.

Si precisa che, in considerazione del fatto che il numero dei giorni di lavoro agile fruibili nel mese è individuato come “limite massimo”, non trova applicazione la disposizione del POLA secondo cui il numero delle giornate di lavoro agile può essere incrementato di un ulteriore 20%.

3. Durata del lavoro agile

Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte

della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - di cui si è detto in premessa - l'assegnazione al lavoro agile è disposta **dal 01/11/2021 e sino al 31/01/2022**, fatta salva la possibilità di rinnovo secondo quanto previsto nel POLA.

Si rinvia, inoltre, a quanto previsto al successivo paragrafo 4 per quanto riguarda la durata dell'assegnazione al lavoro agile dei soggetti fragili e dei lavoratori in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente con prescrizione di lavorare a distanza.

4. Tutele per determinate categorie di lavoratori

Ai sensi dell'art. 26, comma 2 bis, del D.L. n. 18/2020 convertito dalla L. n. 27/2020 – come da ultimo prorogato dal D.L. n. 111/2021 convertito dalla L. n. 133/2021 - **i lavoratori fragili, fino al 31 dicembre 2021, svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Ai sensi dell'art. 26, comma 2, del citato DL n. 18/2020, rientrano nella categoria dei soggetti fragili: lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di handicap grave.

Per i lavoratori in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente con prescrizione di lavorare a distanza, l'individuazione del numero dei giorni di lavoro agile e la durata dell'assegnazione al lavoro agile sono individuati avendo a riferimento quanto previsto nella certificazione del medico competente.

Si ricorda, inoltre, che il lavoro agile viene applicato, in deroga ai limiti previsti al precedente paragrafo 2, anche **nei confronti dei dipendenti in isolamento fiduciario perché entrati in contatto con il Covid.**

Dal 01/11/2021, per tutti i lavoratori non rientranti nelle categorie di cui sopra (soggetti fragili, lavoratori con certificazione del medico competente e soggetti in isolamento fiduciario perché entrati in contatto con il Covid) il numero massimo di giorni di lavoro agile è quello riportato nella tabella di cui al paragrafo 2.

5. L'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile

In conformità a quanto previsto nell'art. 19 della Legge n. 81/2017 e del D.M. 08/10/2021, a decorrere dal 01/11/2021, l'accesso al lavoro agile richiede la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale i cui contenuti sono definiti in conformità a quanto previsto nel citato decreto ministeriale. L'accordo viene sottoscritto tra il lavoratore ed il Direttore/Responsabile di Struttura di assegnazione del lavoratore medesimo.

Entro la giornata di venerdì 29 ottobre 2021 a ciascun lavoratore verrà trasmesso, a mezzo posta elettronica, l'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto con le modalità che saranno successivamente comunicate. **La mancata sottoscrizione dell'accordo individuale non consente di accedere al lavoro agile.**

6. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

L'individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione è resa in lavoro agile avviene a fronte di programmazione settimanale, bisettimanale o mensile proposta dal lavoratore, con anticipo di almeno tre giorni rispetto al periodo programmato. Tale programmazione diviene operativa a seguito dell'accettazione del dirigente/incaricato di funzione con delega alla gestione del personale.

Per motivate esigenze lavorative o produttive, il dirigente/incaricato di funzione può procedere a modifiche della programmazione, da comunicarsi con preavviso di almeno un giorno.

Per esigenze personali, il lavoratore può richiedere una variazione del calendario programmato.

L'Agenzia si riserva di richiamare in sede il lavoratore al sopraggiungere di esigenze organizzative e/o produttive urgenti ed imprevedute con un preavviso non inferiore a 24 ore.

7. Fasce orarie e diritto alla disconnessione

Il lavoratore rende la propria prestazione lavorativa senza vincolo di tempo. Il lavoratore assume l'impegno ad essere contattabile nella fascia oraria compresa tra le ore 9:00 e le ore 13:00 salvo motivi personali e/o familiari da comunicare preventivamente al proprio responsabile (dirigente/IF). Restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese in presenza, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili. In particolare il lavoratore non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo (art. 7 D. Lgs. n. 66/2003).

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. La fascia di disconnessione standard è dalle ore 18.00 alle ore 8.00 e nei giorni di sabato e festivi.

Per quanto non previsto al presente paragrafo si rinvia al POLA (paragrafo 6.10 “La disciplina dell’orario di lavoro”).

8. Potere direttivo, di controllo e disciplinare

La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.

Il potere di controllo sull’attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall’Agenzia.

Durante l’attività svolta in modalità agile il lavoratore è impegnato al conseguimento degli obiettivi assegnati a inizio anno (mediante scheda individuale) ai sensi di quanto previsto nel Piano della performance dell’Agenzia, nonché degli ulteriori obiettivi che vengono assegnati in corso d’anno, ad integrazione di quelli iniziali. Egli è altresì impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, secondo modalità e criteri definiti dal dirigente, in coerenza con il sistema di valutazione e misurazione.

Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dall’accordo individuale e dalle disposizioni aziendali, dà luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

9. Dotazione tecnologica

Il lavoratore si impegna ad utilizzare gli strumenti di lavoro messi a disposizione dall’Agenzia con diligenza e nel rispetto delle disposizioni aziendali in materia. L’Agenzia garantisce la conformità della strumentazione fornita alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

10. Disposizioni in materia di telelavoro

Nei confronti dei dipendenti che fruiscono del telelavoro domiciliare e non hanno presentato istanza di accesso al lavoro agile, **continua ad applicarsi il telelavoro domiciliare secondo quanto previsto nelle relative e vigenti discipline aziendali applicabili per quanto compatibili con le disposizioni contenute nel DPCM 23/09/2021 e DM 08/10/2021 citati in premessa** (rif. DDG n. 147/2016 e DDG n. 10/2019).

In particolare, come previsto nella nota PG/2021/159117 - *“Disposizioni in materia di verifica delle certificazioni verdi COVID-19 ai sensi del D.L. n. 127/2021 ed in materia di lavoro agile”* - dal 15

ottobre 2021 anche i lavoratori che fruiscono del telelavoro domiciliare possono continuare ad operare a distanza purché garantiscano più del 50% delle giornate lavorate in presenza nel mese.

Si ricorda che, con determinazione n. 576/2021, le assegnazioni al telelavoro sono state da ultimo prorogate sino al 31/12/2021.

Per i soggetti fragili, i lavoratori con certificazione del medico competente con prescrizione di lavorare a distanza ed i soggetti in isolamento fiduciario perché entrati in contatto con il Covid, trova applicazione quanto previsto al precedente paragrafo 4.

Per i lavoratori che fruiscono del telelavoro da centro satellite e non hanno presentato istanza di accesso al lavoro agile, le disposizioni di riferimento continuano ad essere quelle contenute nella disciplina aziendale di cui al Verbale di concertazione Rep. 220/2013 e DDG n. 10/2019.

In materia di telelavoro l’Agenzia si riserva di fornire eventuali ed ulteriori delucidazioni anche in relazione a quanto dovesse essere stabilito dagli organismi istituzionali competenti.

Allegato C

**ACCORDO INDIVIDUALE
PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA
IN MODALITA' AGILE**

Il giorno _____ tra il Responsabile della struttura _____ e il dipendente _____

PREMESSO CHE

Il lavoratore ha manifestato la propria volontà di svolgere in lavoro agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità ordinaria del lavoro in presenza.

L'Agenzia ha ritenuto che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del lavoratore.

L'Agenzia ha inoltre verificato la sussistenza delle “condizionalità” previste dalla vigente normativa per l'accesso al lavoro agile e, in particolare, ha valutato che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudica o riduce la fruizione dei servizi resi dall'Agenzia a favore dell'utenza, nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il lavoratore è assegnato.

RICHIAMATI

- il “Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) presso Arpae Emilia-Romagna” (di seguito “POLA”) approvato con D.D.G. n. 6/2021 e consultabile sul sito Intranet dell'Agenzia nella sezione “Lavorare agile”;
- la D.D.G. n. _____ relativa alle disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae in attuazione di quanto previsto nel D.P.C.M. 23/09/2021 e D.M. 08/10/2021;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Definizioni e generalità

1. Ai fini del presente accordo ed in coerenza con la vigente normativa in materia, 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 obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’Agenzia 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.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il lavoratore conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
3. L’Agenzia garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità previste per il lavoro in presenza con riferimento a sviluppi di carriera, incentivazione della performance, iniziative formative.

2. Luoghi di svolgimento della prestazione

1. Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono il rispetto delle prescrizioni di cui all’art. 3 in materia di sicurezza sul lavoro, la piena operatività della dotazione informatica, la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattati.

3. Sicurezza sul lavoro

1. Il lavoratore dà atto di aver ricevuto la specifica informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile, allegata al presente contratto e redatta sulla base di quanto previsto in materia dall’INAIL. Il lavoratore dichiara di avere consapevolezza dei contenuti della suddetta informativa.
2. Il lavoratore si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell’attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all’esterno della sede dell’Agenzia.
3. Il lavoratore si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nell’informativa sia

nell'esecuzione della prestazione lavorativa, sia nella individuazione dei luoghi presso i quali renderla.

4. Durata dell'accordo e recesso

1. Il presente accordo decorre dal 01/11/2021 e termina il _____. Il Direttore Generale, con proprio atto, può disporre il rinnovo delle assegnazioni al lavoro agile; in tal caso il presente accordo individuale si intende tacitamente rinnovato alle medesime condizioni in essere se non disdetto, prima della scadenza, da una delle parti.
2. Le parti possono recedere dal presente accordo secondo quanto previsto al paragrafo 6.8.9 del POLA.

5. Potere direttivo, di controllo e disciplinare

1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.
2. Il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.
3. Durante l'attività svolta in modalità agile il lavoratore si impegna nel conseguimento degli obiettivi assegnati a inizio anno (mediante scheda individuale) ai sensi di quanto previsto nel Piano della performance dell'Agenzia, nonché degli ulteriori obiettivi che vengono assegnati in corso d'anno, ad integrazione di quelli iniziali. Il lavoratore si impegna, altresì, alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, secondo modalità e criteri definiti dall'Agenzia, in coerenza con il sistema di valutazione e misurazione.
4. Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente accordo individuale e dalle disposizioni aziendali, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

6. Modalità di svolgimento

1. L'individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione è resa in lavoro agile avviene a fronte di programmazione settimanale, bisettimanale o mensile proposta dal lavoratore, con anticipo di almeno tre giorni rispetto al periodo programmato. Tale programmazione diviene operativa a seguito dell'accettazione del responsabile. È stabilito un limite massimo di ____ giorni di lavoro al mese resi in modalità agile.
2. Per motivate esigenze lavorative o produttive, il responsabile può procedere a modifiche della programmazione, da comunicarsi con preavviso di almeno un giorno. Per esigenze personali il lavoratore può richiedere al responsabile una variazione del calendario programmato.
3. L'Agenzia si riserva di richiamare in sede il lavoratore al sopraggiungere di esigenze organizzative e/o produttive urgenti ed impreviste con un preavviso non inferiore a 24 ore.
4. Quanto previsto al comma 1 – relativamente ai giorni di lavoro agile fruibili su base mensile - può essere modificato nel caso in cui, durante la vigenza del presente accordo, dovessero intervenire modificazioni concernenti il rapporto di lavoro quale, in particolare, l'assegnazione del dipendente ad attività lavorative diverse da quelle svolte all'atto della sottoscrizione dell'accordo medesimo.

Articolo 6 per i lavoratori "soggetti fragili"

1. Ai sensi della normativa vigente (art. 26, comma 2 bis, del D.L. n. 18/2020 convertito dalla L. n. 27/2020) il lavoratore svolge di norma la prestazione lavorativa in modalità agile.)

Articolo 6 per i lavoratori con certificazione del medico competente con prescrizione di lavorare a distanza.

1. In ottemperanza di quanto disposto dal medico competente il lavoratore svolge di norma la prestazione lavorativa in modalità agile.

7. Fasce orarie e diritto alla disconnessione

1. Fatto salvo quanto previsto nel presente articolo, il lavoratore rende la propria prestazione lavorativa senza vincolo di tempo.
2. Il lavoratore assume l'impegno ad essere contattabile nella fascia oraria compresa tra le ore 9:00 e le ore 13:00 salvo motivi personali e/o familiari da comunicare preventivamente al

proprio responsabile.

3. Restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese in presenza, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili. In particolare il lavoratore non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo (art. 7 D. Lgs. n. 66/2003).

4. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. La fascia di disconnessione standard è dalle ore 18.00 alle ore 8.00 e nei giorni di sabato e festivi.

8. Dotazione tecnologica

1. Il lavoratore si impegna ad utilizzare gli strumenti di lavoro messi a disposizione dall’Agenzia con diligenza e nel rispetto delle disposizioni aziendali in materia.

2. L’Agenzia garantisce la conformità della strumentazione fornita alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

9. Riservatezza, privacy e security

1. Il lavoratore è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui proceda al trattamento, persistendo il divieto di farne uso e/o comunicazione al di fuori delle proprie mansioni. A tal fine ed in considerazione dello svolgimento delle prestazioni al di fuori della sede dell’Agenzia, assume l’impegno ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell’Agenzia che vengono trattate dal lavoratore e ad evitare che terzi possano accedere, produrre o copiare tali dati ed informazioni.

Si rinvia, altresì, a quanto previsto nel POLA (paragrafo 6.18) in materia di sicurezza informatica e protezione dei dati.

10. Rinvio

1. Il presente accordo costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro.

2. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia al documento “Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) presso Arpae Emilia-Romagna” (approvato con D.D.G. n. 6/2021) applicabile per quanto compatibile con il vigente quadro normativo di riferimento, alla D.D.G. n. _____ ed alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia di lavoro agile.

Il Responsabile

Il lavoratore

Allegato A: Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. n. 81/2017.