

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

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2021-112 del 03/11/2021
Oggetto	Direzione Generale. Parziale modifica della D.D.G. n. 109/2021 relativa alle disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae, in attuazione di quanto disposto dal DPCM 23/09/2021 e DM 8/10/2021.
Proposta	n. PDEL-2021-118 del 03/11/2021
Struttura proponente	Direzione Generale
Dirigente proponente	Bortone Giuseppe
Responsabile del procedimento	Castagneti Francesca

Questo giorno 3 (tre) novembre 2021 (duemilaventuno), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Generale. Parziale modifica della D.D.G. n. 109/2021 relativa alle disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae, in attuazione di quanto disposto dal DPCM 23/09/2021 e DM 8/10/2021.

VISTI:

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021, adottato ai sensi dell'art. 87, comma 1, del 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 che, dal 15/10/2021, 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 il sopra citato D.M. 8/10/2021 prevede, inoltre, 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;

RICHIAMATA:

- la D.D.G. n. 109/2021 *“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”*;

RILEVATO:

- che, con la sopra citata deliberazione, si dà atto - come dettagliato nella deliberazione medesima a cui si fa rinvio - che risultano rispettate le condizionalità richieste dal D.M. 8/10/2021 (art. 1 comma 3) per dare applicazione al lavoro agile;
- che con la deliberazione medesima si approva, altresì, il documento *“Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021”*;

VISTA:

- la nota della Regione Emilia-Romagna, acquisita in atti con prot. PG/2021/167737 del 29/10/2021, avente ad oggetto *“Covid-19, obbligo del Green Pass e piano di rientro in servizio in presenza. Misure organizzative. Adeguamenti in vigore dal 2 novembre 2021”*, che costituisce per Arpae un mero atto di indirizzo da adeguare in base al proprio modello di organizzazione del lavoro, alle funzioni, ai servizi da erogare, alla tipologia di attività svolte e alle misure di sicurezza;

RILEVATO:

- che, facendo seguito alla sopra citata nota della Regione Emilia-Romagna (prot. PG/2021/167737), in data 2/11/2021 è stato sottoscritto, tra l’Agenzia e le OO.SS./RSU, un Verbale di confronto (Rep. 352/2021) relativo alle disposizioni in materia di lavoro agile da applicare dal corrente mese di novembre;
- che, a seguito delle risultanze del predetto confronto ed avuto riguardo, altresì, agli

indirizzi formulati dalla Regione Emilia-Romagna, risulta necessario apportate alcune modifiche alle disposizioni in materia di lavoro agile approvate con la sopra citata D.D.G. n. 109/2021;

- che, in particolare, le principali modifiche che vengono apportate alle disposizioni in materia di lavoro agile sono quelle di seguito riportate:
 - il numero massimo dei giorni di lavoro agile fruibili da ciascun dipendente è individuato su base trimestrale e non più mensile;
 - il numero di giorni di lavoro agile fruibili su base trimestrale - come definito in relazione alle diverse “macro categorie” di attività - può essere aumentato del 20%, avuto riguardo alle esigenze organizzative della struttura di appartenenza ed alle condotte del lavoratore;
 - viene garantito, come già previsto nel POLA, un aumento del 20% dei giorni di lavoro agile a favore di:
 - lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità;
 - lavoratrici/lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave;
 - in ogni caso - nel rispetto del principio secondo cui l’attività lavorativa in presenza deve essere prevalente - l’incremento del 20% non è applicabile per quelle categorie di attività per le quali è previsto un numero massimo di giorni di lavoro agile pari a 30 per trimestre;

RICHIAMATO ALTRESI’:

- 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;

RITENUTO PERTANTO:

- di approvare, a parziale modifica di quanto disposto con la sopra citata D.D.G. n. 109/2021, il documento *“Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021 in attuazione di quanto previsto nel DPCM 23/09/2021 e DM 08/10/2021”*, allegato A) alla presente deliberazione;
- di precisare che le disposizioni di cui al punto precedente sostituiscono le disposizioni approvate con la sopra citata D.D.G. n. 109/2021 (Allegato B alla deliberazione medesima);
- 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, altresì, 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 B) alla presente deliberazione; tale modello sostituisce il modello di accordo individuale approvato con la sopra citata D.D.G. n. 109/2021;
- 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 A) 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);
- di rinviare, infine, alla sopra citata D.D.G. n. 109/2021 per quanto attiene al rispetto delle condizionalità richieste dal D.M. 8/10/2021 per l'applicazione del lavoro agile;

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 approvare, a parziale modifica di quanto disposto con la sopra citata D.D.G. n. 109/2021, il documento *“Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021 in attuazione di quanto previsto nel DPCM 23/09/2021 e DM 08/10/2021”*, allegato A) alla presente deliberazione;
2. di precisare che le disposizioni di cui al punto precedente sostituiscono le disposizioni approvate con la sopra citata D.D.G. n. 109/2021 (allegato B) alla deliberazione medesima);
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, altresì, 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 B) alla presente deliberazione; tale modello sostituisce il modello di accordo individuale approvato con la sopra citata D.D.G. n. 109/2021;
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 A) 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, 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);
7. di rinviare, infine, alla sopra citata D.D.G. n. 109/2021 per quanto attiene al rispetto delle condizionalità richieste dal D.M. 8/10/2021 per l'applicazione del lavoro agile.

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)

Disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro applicabili presso Arpae ER dal 01/11/2021 in attuazione di quanto previsto nel DPCM 23/09/2021 e DM 08/10/2021.

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 **un numero massimo di giorni di lavoro agile fruibili su base trimestrale** (come riportato nella tabella seguente e con le precisazioni di cui ai punti successivi).

Il numero di giorni di lavoro agile fruibili su base trimestrale – come indicato nella tabella sotto riportata - può essere aumentato del 20%, avuto riguardo alle esigenze organizzative della struttura di appartenenza ed alle condotte del lavoratore.

Viene garantito un aumento del 20%, rispetto a quanto previsto in tabella, a favore di:

- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità;

- lavoratrici/lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave.

In ogni caso - nel rispetto del principio secondo cui l'attività lavorativa in presenza deve essere prevalente - l'incremento del 20% non è applicabile per quelle categorie di attività per le quali è previsto un numero massimo di giorni di lavoro agile pari a 30 per trimestre (si veda la tabella seguente).

<p style="text-align: center;">A “Macro categoria” di attività</p>	<p style="text-align: center;">B Numero massimo di giorni di lavoro agile fruibili su base trimestrale (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;">12*</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;">7*</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;">15*</p>	<p>Report, programmazione attività, incontri tecnici con interni e/o esterni, partecipazione a gruppi di lavoro, contributi web.</p>

Attività rilascio autorizzazioni e valutazioni ambientali, concessioni demaniali.	24*	Predisposizione istruttorie tecniche, gestione conferenze di servizi.
Attività amministrative/gestionali.	24*	Le attività amministrative/gestionali possono essere svolte, di norma, in modalità agile.
Attività di gestione affari istituzionali e Avvocatura.	24*	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.	30	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).	30	Programmazione, analisi piani, incontri con Regione / ISPRA, formulazione indirizzi tecnici.
Attività della Sala Operativa Meteo e Centro Funzionale.	18*	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	24*	Programmazione, analisi piani, incontri con Regione / ISPRA.
Supporto informatico alle sedi/gestione sistemi informativi.	30	Le attività relative al SIID possono essere svolte, di norma, in modalità agile.
Attività inerenti gestione qualità, ecomanagement e formazione.	24*	Le attività relative al SQEF possono essere svolte, di norma, in modalità agile.
Attività relative al Servizio Prevenzione e Protezione.	24*	Implementazione SW Simpledo.

** Il numero riportato in tabella è incrementabile del 20% secondo quanto previsto nel presente paragrafo 2.*

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), non opera alcuna riduzione in percentuale dei giorni di lavoro agile, se nel trimestre di riferimento il dipendente presta l'attività lavorativa a tempo pieno.

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. Non comportano alcuna riduzione dei giorni di lavoro agile a disposizione del lavoratore, i permessi fruiti ai sensi della L. n. 104/1992 per l'assistenza a familiari con handicap grave.

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 delle disposizioni sopra riportate è demandata ai dirigenti responsabili/incaricati di funzione con delega alla gestione del personale, che provvederanno dopo la chiusura dei cartellini del mese di gennaio 2022 (entro il 15/02/2022). Il mancato rispetto delle disposizioni sopra citate comporta la possibile revoca del lavoro agile.

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;
- dipendenti che risultano in quarantena con sorveglianza attiva o in isolamento domiciliare fiduciario (in assenza di certificato di malattia).

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 che risultano in quarantena con sorveglianza attiva o in isolamento domiciliare fiduciario (in assenza di certificato di malattia).**

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.

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, facendo seguito a quanto già previsto nella circolare aziendale 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”* - 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 trimestre di riferimento.

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 quarantena/isolamento fiduciario, 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 B

**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. _____ 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 disdettato, 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. *(Comma 1 per i lavoratori che hanno 30 gg. di lavoro agile a trimestre)* 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 30 giorni di lavoro nel trimestre resi in modalità agile.

1. *(Comma 1 per i lavoratori diversi da quelli di cui al punto precedente, dai soggetti fragili e dai soggetti con certificazione del medico competente)* 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 di _____ giorni di lavoro nel trimestre resi in modalità agile incrementabile di un ulteriore 20% ai sensi di quanto previsto nelle disposizioni in materia di lavoro agile approvate con D.D.G. n. _____.

—

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 “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 Arpa 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.