



ACCORDO STRALCIO SUL LAVORO AGILE E ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

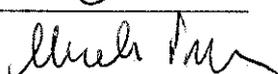
Il giorno 29 luglio 2022 ha avuto luogo, presso la sede della Regione di Trieste di piazza Unità d'Italia n. 1, è l'incontro per la sottoscrizione dell'“Accordo stralcio sulla pre-intesa relativa al lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza” tra le parti sotto indicate:

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente

Il Presidente

dott. Santi Terranova

MANUELA PROSPERINA

Organizzazioni sindacali rappresentative non dirigenti:

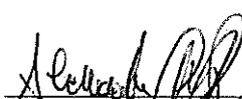
CGIL FP

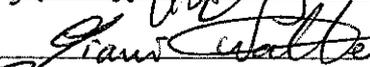
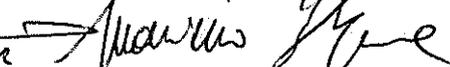
CISL FP

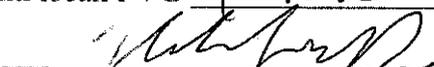
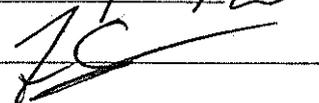
CISAL Enti locali FVG

UIL FPL

UGL Autonomie



Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente Accordo stralcio:

Capo I Lavoro agile

Art. 1

Campo di applicazione e decorrenza

1. Il presente Accordo si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato delle amministrazioni ed enti facenti parte del Comparto unico istituito con l'articolo 127 della Legge regionale n. 13/1998, e dunque, allo stato, la Regione (Amministrazione Regionale, Consiglio Regionale ed Enti regionali), i Comuni, le Comunità e le Comunità di Montagna previste dalla L.R. n. 21/2019, il Consorzio Boschi Carnici, il Consorzio per l'Assistenza Medico Psicopedagogica CAMPP, il Consorzio Isontino Servizi Integrati CISI, l'Ente Parco naturale delle Dolomiti Friulane, l'Ente Parco naturale delle Prealpi Giulie, le Pianta Organiche Aggiuntive – POA, le Aziende per l'assistenza sanitaria presso cui è istituita la pianta organica aggiuntiva costituita ai sensi della L.R. n. 6/2006, l'ASP "D. Moro" di Codroipo, l'ARLeF, il Consorzio Culturale del Monfalconese.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente Accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

Art. 2

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è 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'amministrazione e in parte all'esterno di questi - ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale - salva l'ipotesi in cui la sede di lavoro sia collocata in uno stato estero o il lavoratore/lavoratrice abbia la propria residenza in una nazione transfrontaliera - senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto né gli obblighi delle misure di prevenzione, protezione e assicurazione Inail. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Accordo.
4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.



Art. 3
Accesso al lavoro agile

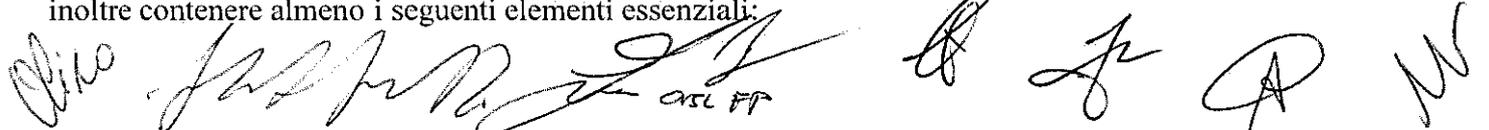
1. L'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Accordo.
2. Le amministrazioni, previo confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 36 del CCRL 15.10.2018 sui criteri generali in ordine alle modalità attuative, individuano le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.
3. Le amministrazioni nel dare accesso al lavoro agile hanno cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, le amministrazioni avranno cura prioritariamente di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 4
Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. L'attuazione del lavoro agile non modifica la configurazione dell'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale applicata al lavoratore.
2. Nella prestazione lavorativa in modalità agile si individuano le seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di attività standard dalle 7.30 alle 19.30, durante la quale il dipendente, quando è connesso, è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione, messi a disposizione dal datore di lavoro;
 - b) fascia di non disconnessione, durante la quale, ai fini di un'organizzazione efficiente del lavoro, il dipendente deve garantire la connessione. Tale fascia non può essere superiore al 30% dell'orario medio giornaliero. Le modalità dell'accertamento della connessione sono rimesse alle singole amministrazioni;
 - c) fascia di inoperabilità - nella quale al lavoratore non può essere richiesta l'erogazione di alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, a cui il lavoratore è tenuto e ricomprende in ogni caso il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. In questa fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, in considerazione della distribuzione discrezionale del tempo lavoro non sono configurabili permessi brevi o altri istituti che comportino riduzione di orario – fatti salvi i permessi sindacali, i permessi per assemblea e i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 - né il buono pasto né è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 5
Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore mediante dispositivi tecnologici. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:



- a) obiettivi della prestazione resa in modalità agile e modalità di verifica;
 - b) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - c) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - d) indicazione delle fasce di cui all'art. 4 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);
 - e) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - f) ipotesi di giustificato motivo di recesso e modalità, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
 - g) modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
2. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 6 Formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di accrescere le competenze digitali del personale nonché di svilupparne la motivazione e le competenze trasversali che rafforzino il lavoro reso in modalità agile.

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

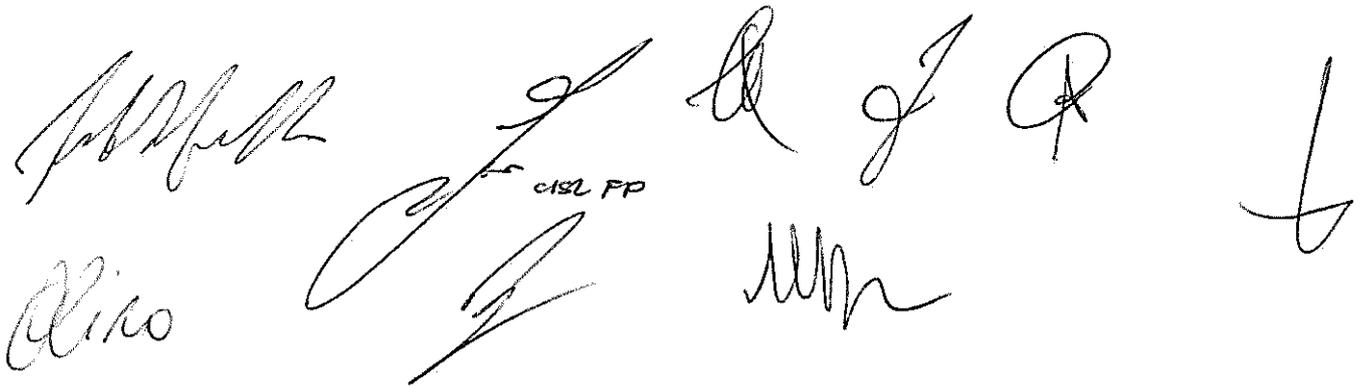
Art. 7 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari, buono pasto.
4. Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltre che affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni.
6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica, in quanto compatibile, quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 4 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) commi 4 e 5, art. 5 (Accordo individuale) e art. 6 (Formazione).
7. Le amministrazioni possono prevedere nei propri atti organizzativi le modalità di svolgimento di attività di formazione a distanza dal domicilio del dipendente.

Art. 8 Abrogazioni

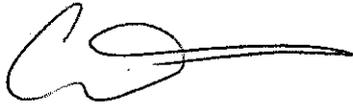
1. È abrogato l'articolo 7 del CCRL 06/05/2008 (Disciplina del telelavoro).
2. Nei casi di progetti di telelavoro in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo, gli Enti interessati si adeguano a quanto previsto dall'articolo 7 entro il 31.12.2022.



The image shows several handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures. The middle signature in the top row has the text "CISL FP" written above it. The bottom row contains four signatures, with the first one appearing to be the name "Alino".

Dichiarazione congiunta

Al fine di favorire le finalità previste dall'art. 2 comma 1, le parti convengono che in sede di rinnovo contrattuale troveranno soluzioni premiali per incentivare l'attuazione dell'istituto.



Mario Am



PS C182 FP



Olivio Piette



Enti Locali FVG

Associazione Sindacati Autonomi
CISAL/FialpRegione, CISAL/FialpEELL, S.A.Po.L.FVG,
S.A.D.E.P., C.I.U., ALPIS ZUJST FVG, D.I.R.E.R., C.S.A.

Segreteria sindacale - Via Vidali 1 Trieste
E-mail: cisalentilocalifvg@libero.it

**DICHIARAZIONE UNILATERALE ALL'ACCORDO
SUL LAVORO A DISTANZA**

La CISALEELLFVG sottoscrive la preintesa dell'accordo per il ricorso alle forme di prestazione lavorativa a distanza ritenendo necessario declinare quanto prima alcune regole indispensabili per il confronto da avviare con i singoli enti del Comparto Unico, attesi i riflessi che i nuovi istituti contrattuali già hanno sul rapporto di lavoro e avranno con le future approvazioni dei PIAO.

La CISALEELLFVG ritiene infatti non procrastinabile la definizione di regole pur avendo evidenza che la chiusura del cerchio potrà aversi solo con il tavolo per il rinnovo contrattuale (CCRL 2019-2021 Area non dirigenziale) di cui si attende l'imminente avvio e nel quale andranno trovate le soluzioni premiali che incentivino l'attuazione dei nuovi istituti.