
Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile
(L.R. n. 39 del 17 luglio 2009)

DECRETO

n. 83 del 25.11.2021

Approvazione schema accordo individuale per la prestazione di lavoro in modalità agile

All. A: schema accordo individuale per la prestazione di lavoro in modalità agile

L'AMMINISTRATORE UNICO

- Vista la L.R. n. 35 del 23.02.2005 che ha disposto la costituzione del Consorzio LaMMA “Laboratorio di Monitoraggio e Modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile”, avente come soci fondatori la Regione Toscana, il Consiglio Nazionale delle Ricerche (C.N.R.) e la Fondazione per la Meteorologia Applicata (F.M.A.);
- Vista la L.R. n. 39 del 17 luglio 2009 e s.m.i. recante la nuova disciplina del Consorzio LaMMA;
- Vista la Convenzione e lo Statuto del Consorzio LAMMA approvati con Delibera del Consiglio regionale n. 48/2018;
- Visti il verbale dell'assemblea dei Soci del 4 marzo 2021 e il decreto del Presidente della Giunta Regionale della Toscana n. 42 del 19.02.2021 relativi alla nomina del dott. Bernardo Gozzini quale Amministratore Unico del Consorzio LAMMA;

Premesso che il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, all'interno del quale viene definito come “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, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa” (art. 18);

Visto che tale nuova modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dalla necessità di prevenire il contagio ne è derivato un deciso incremento del ricorso al lavoro agile che nei mesi della massima allerta sanitaria è stato definito come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa (art. 87 del DL 18/2020);

Visto l'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione;

Visto il DL 22 aprile 2021, n. 52 “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”, convertito con modificazioni dalla L. 17 giugno 2021, n. 87 nel DL 23 luglio 2021, n. 105 “Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche” convertito con modificazioni dalla L. 16 settembre 2021, n. 126 (in G.U. 18/09/2021, n. 224);

Visto l'art. 1 del DPCM del 23 settembre 2021, recante “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”; secondo cui a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella resa in presenza, fermo restando il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19 impartite dalle competenti autorità;

Visto il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell' 8 ottobre 2021 con cui sono definite le misure organizzative per il rientro in presenza del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni a decorrere dalla data del 15 ottobre 2021, al fine di realizzare il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale e visti in particolare l'art.1, comma 3, che prevede 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 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che ogni amministrazione dovrà adottare entro il 31 gennaio 2022, il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizionalità:

- a) assicurazione della piena erogazione dei servizi resi agli utenti;
- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile;

- c) una piattaforma digitale o un cloud o comunque 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) un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- 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;

Richiamati:

- il proprio precedente decreto n. 74 del 27.10.2021 recante "Modalità organizzative attuative del DL 8 ottobre 2021" con cui è stato disposto che i dipendenti dell'Ente prestino attività lavorativa, garantendo la presenza in servizio per almeno 3 giorni alla settimana e secondo uno schema organizzativo variabile su base mensile
- la nota prot. n. 795 del 3 novembre relativa alla presenza contemporanea di tutti gli assegnati del CNR negli ambienti di lavoro occupati anche dal personale del LaMMA;

Considerato che il locale mensa nonostante il maggior afflusso del personale, conseguente al rientro completo dei dipendenti del CNR, risulta essere tuttora operativo con un numero ridotto di posti a garanzia del distanziamento del personale durante il pasto e inoltre viene svolto da un ridotto numero di operatori;

Valutato che, in occasione dell'espletamento del servizio mensa, si assiste a code ed assembramenti dei dipendenti interessati al pasto, incompatibili con le norme di sicurezza ai fini covid oltre che con il principio di efficienza della PA;

Valutata l'assenza delle condizioni previste dai protocolli covid in materia di distanziamento tra le postazioni di lavoro e, in termini più generali, verificata l'impossibilità di rispettare gli standard minimi di sicurezza sui luoghi di lavoro;

Ravvisato l'obbligo di redigere lo schema di accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 con cui disciplinare le condizioni generali delle prestazioni lavorative svolte in modalità agile;

Considerata, quindi, la necessità di dettare disposizioni organizzative di dettaglio con particolare riferimento alle modalità di stipula dell'accordo individuale semplificato di cui sopra, nonché di definire i contenuti essenziali del medesimo accordo, come da schema che si allega al presente atto sotto la lettera A), a costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che è stato instaurato, relativamente all'adozione di tale accordo, preliminare confronto con le Organizzazioni sindacali competenti;

Tutto quanto sopra premesso

DECRETA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente decreto;
2. di approvare lo schema di accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 con cui disciplinare le condizioni generali delle prestazioni lavorative svolte dai dipendenti del LaMMA in modalità agile, come da All. A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di dare atto che è stato instaurato, relativamente all'adozione dell'accordo di cui al punto sub 2), preliminare confronto con le Organizzazioni sindacali competenti;

4. di stabilire che le disposizioni del presente provvedimento hanno efficacia fino all'adozione del POLA, dell'applicazione delle attese disposizioni della contrattazione collettiva e, in ogni caso, di atto recante determinazioni organizzative diverse;
5. di dare massima diffusione del presente atto a tutto il personale;
6. di provvedere a tutti gli atti necessari e conseguenti al presente provvedimento.

L'Amministratore Unico
Dott. Bernardo Gozzini

ALL. A

Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile

Il sottoscritto, Dott. Bernardo Gozzini, nato a Firenze il 4.06.1959, domiciliato presso la sede dell'Ente, il quale interviene nella sua qualità di Amministratore Unico nominato con decreto P.G.R. n. 42 del 19.02.2021

e

La/il sottoscritta/o
dichiarando di conoscere ed accettare la Disciplina per il lavoro agile nel Consorzio LaMMA

PREMESSO CHE

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. Le giornate di ferie, malattia, missione, lavoro fuori sede dei Ricercatori e Tecnologi, recuperi compensativi sono da considerarsi lavoro in presenza. 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. Sono garantite al personale in lavoro agile le stesse opportunità previste per il lavoro in presenza con riferimento a progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivazione della performance, iniziative formative.

La/il Lavoratrice/ore 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.

il Datore di lavoro ha ritenuto che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore.

il Datore di lavoro ha inoltre verificato la sussistenza delle condizioni 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 dal LaMMA nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro nei quali il Lavoratore risulta inserito.

CONVENGONO

1. Condizioni generali.

La/il dipendente, a seguito della richiesta avanzata in data **XXXXXX** è ammessa/o a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate:

- a) **Data di inizio della prestazione in lavoro agile:** dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
- b) **Data di termine della prestazione in lavoro agile:** 31.12.2021 o comunque fino all'adozione del POLA - Piano Operativo di lavoro agile 2022-2024.
- c) **Giorni settimanali per la prestazione in modalità agile:** numero di giorni settimanali 2 su giornate individuate tra **Lunedì – Martedì – Mercoledì – Giovedì – Venerdì**. Sono possibili variazioni per particolari esigenze del dipendente o per sopravvenute necessità lavorative che vanno comunicate con congruo preavviso.
- d) **Dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione o eventualmente di proprietà/nella disponibilità del dipendente conforme alle specifiche tecniche richieste:** connessione internet adeguata.
- e) **Luoghi di lavoro:**

- abitazione (dimora abituale); - altro luogo tale da garantire la propria salute e sicurezza, gli obblighi di custodia, riservatezza e privacy delle informazioni e documenti propri della sua attività lavorativa e che garantisca la possibilità di rientrare in sede, ove richiesto.

f) **Fasce orarie e diritto alla disconnessione:** il lavoratore rende la propria prestazione lavorativa senza vincolo di tempo nella seguente fascia oraria: 7.00 – 19.00. Il Lavoratore assume l'impegno ad essere contattabile, sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari, nella seguente fascia oraria: dalle 9.30 alle 12:30. 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. Il Lavoratore non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo e nella fascia oraria notturna tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. Il Lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle ore 19.00 alle ore 7.30 oltre a sabato, domenica e festivi. Durante tale 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. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri Referenti e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi dalle 19.00 alle 6.00 oltre a sabato, domenica e festivi.

g) **Orario di lavoro:** durante le giornate svolte in lavoro agile:

- è esclusa la possibilità di accumulare eccedenza oraria e di svolgere prestazioni di lavoro straordinario;
- è possibile effettuare cambio turno in accordo con il Datore di Lavoro e valutate le esigenze della struttura; - le missioni sono considerate giornate di presenza
- è possibile utilizzare tutti i permessi fruibili a minuti, ore e mezza giornata, svolgendo "smart working a ore" limitatamente a mezza giornata.

Al fine di garantire l'efficace interazione con l'Ente, il Dipendente dovrà garantire la reperibilità telefonica e telematica nella fascia oraria di reperibilità sopra prevista.

Nel caso in cui dovesse interrompere la giornata di lavoro agile per sopraggiunti e imprevisti motivi personali, il Dipendente dovrà darne adeguata comunicazione al datore di lavoro.

La giornata lavorativa in modalità agile non prevede l'attribuzione del buono pasto.

h) **Modalità di svolgimento:** lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza è la modalità ordinaria di prestazione del lavoro. Per motivate esigenze lavorative, il datore di lavoro può procedere a modifiche della programmazione, con preavviso di almeno tre giorni. Per esigenze personali il Lavoratore può richiedere una variazione del calendario programmato.

i) **Riservatezza e privacy:** il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni del LaMMA in suo possesso e/o ai quali ha accesso. Dovrà pertanto adottare ogni azione o provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, ai sensi delle vigenti previsioni normative in materia di trattamento dei dati personali e privacy.

Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dal LaMMA. La prestazione lavorativa in modalità agile può prevedere l'utilizzo di documentazione cartacea istituzionale. È dovere del dipendente utilizzare, ove possibile, modalità alternative (es. copie digitali, scansioni, ecc.) per la fruizione della documentazione affinché fuoriesca dalla sede lavorativa il minor numero di documenti cartacei. Nell'impossibilità di ciò, sarà cura del dipendente garantire l'integrità della documentazione movimentata, la corretta custodia, la tutela e la riservatezza dei dati ivi contenuti. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dal contratto collettivo che trovano applicazione anche nei confronti del lavoratore agile.

2. Obiettivi della prestazione lavorativa resa in smart working.

In generale,

3. Modalità e criteri di misurazione della prestazione lavorativa resa in smart working.

Trimestralmente il dipendente è tenuto a redigere una sintetica relazione in merito al raggiungimento degli obiettivi e dei target prefissati, da consegnare al datore di lavoro.

4. Potere direttivo, di controllo e disciplinare.

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali dell'Ente.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali dell'Ente si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e il datore di lavoro saranno condivisi, in coerenza con il Piano delle Attività (PDA), obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e il datore di lavoro si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti.

Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari analogamente a quelle eseguite in sede.

5. Recesso e risoluzione.

Il LaMMA può recedere dall'accordo individuale di lavoro agile qualora si verificano gravi incompatibilità di carattere produttivo e organizzativo, ovvero in caso di comportamenti del dipendente contrari alle disposizioni dell'accordo individuale ed alla normativa di riferimento o comunque non conformi agli obblighi generali di buona fede e correttezza. Il dipendente può recedere dall'accordo individuale di lavoro agile per esigenze personali.

6. Disposizioni finali.

Le spese di manutenzione relative alla strumentazione informatica sono a carico dell'Amministrazione (se la strumentazione informatica è fornita dall'Amministrazione); i consumi di energia elettrica e le spese di connettività nelle giornate di smart working sono a carico del dipendente.

Con riferimento alle attività che prevedono il trattamento di dati sensibili, si forniscono le seguenti indicazioni: i dati sono trattati secondo le prescrizioni previste dal d.lgs n. 196/2003 e successive modifiche e in conformità al GDPR (Regolamento Ue 2016/679).

Sesto Fiorentino, _____

L'Amministratore Unico
Dott. Bernardo Gozzini

Il dipendente
