

**DECRETO**  
**n. 68 del 28.06.2022**

Prolungamento smart working e rinnovo accordi individuali

## 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;

Visto il Decreto Legge 24 marzo 2022, n 24 recante "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dell'emergenza" che ha disposto la cessazione dello stato di emergenza al 31 marzo 2022 ed eliminate gradualmente, a partire dal primo aprile, le restrizioni in vigore;

Richiamato il proprio precedente decreto n. 83 del 25.11.2021 recante "Approvazione schema accordo individuale per la prestazione di lavoro in modalità agile" con cui è stato disposto che i dipendenti dell'Ente stipulano con il datore di lavoro un accordo individuale garantendo la presenza in servizio per almeno 3 giorni alla settimana e secondo uno schema organizzativo variabile su base mensile;

Considerato che il COVID-19 circola, in maniera considerevole, su tutto il territorio Nazionale;

Attesa la definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva

Ravvisata, quindi, la necessità di prolungare lo smart working per i dipendenti dell'Ente fino al 31 dicembre 2022 o, se precedente, fino alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro Comparto Istruzione e ricerca, laddove presenti disposizioni incompatibili e di rinnovare conseguentemente gli accordi individuali di lavoro in modalità agile;

Tutto quanto sopra premesso

## **DECRETA**

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente decreto;
2. di prolungare lo smart working per i dipendenti dell'Ente fino al 31 dicembre 2022 o, se precedente, fino alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro Comparto Istruzione e ricerca, laddove presenti disposizioni incompatibili e di rinnovare conseguentemente gli accordi individuali di lavoro in modalità agile;
3. di dare massima diffusione del presente atto a tutto il personale;
4. di provvedere a tutti gli atti necessari e conseguenti al presente provvedimento.

L'Amministratore Unico  
Dott. Bernardo Gozzini  
*documento firmato digitalmente*