ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo 0015106/2020 del 09/03/2020

DISCIPLINARE

PER L'ADOZIONE DELLO "*SMART WORKING*" o "LAVORO AGILE"

NELLO STATO EMERGENZIALE

VISTA la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante "*Codice dell'amministrazione digitale*";

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183;

VISTO l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che ha disposto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "*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*", che ha introdotto, tra l'altro, misure volte a favorire una nuova concezione dei tempi e dei luoghi del lavoro

subordinato, definendo il lavoro agile 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.

VISTA la direttiva n. 3 del 2017, recante "*Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*", adottata in attuazione del richiamato articolo 14, comma 3, della legge n. 124 del 2015, che definisce gli indirizzi per l'attuazione delle predette misure e linee guida contenenti le indicazioni metodologiche per l'attivazione del lavoro agile, gli aspetti organizzativi, la gestione del rapporto di lavoro e le relazioni sindacali, le infrastrutture abilitanti per il lavoro agile, la misurazione e valutazione delle *performances*, la salute e la sicurezza sul lavoro.

VISTA la legge 30/12/2018 n.145;

VISTA la disposizione n.143 del 27/12/2019, con la quale è stato individuato un "Gruppo di lavoro per l'attuazione del lavoro agile" con l'incarico di realizzare, in primo luogo, uno "Studio di fattibilità relativo a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso un'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile sperimentare il lavoro agile, *smart working*, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tali modalità di lavoro, nell'ottica del confronto con le best practices del SNPA, degli enti pubblici e delle imprese.";

VISTO che l'Organizzazione mondiale della sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato uno stato di emergenza sanitaria di rilevanza internazionale dovuta all'epidemia dal virus denominato COVID-19;

VISTO il decreto – legge 23 febbraio 2020, n. 6 "*Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*", che, per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha adottato misure di contrasto e contenimento alla diffusione del predetto virus;

VISTO il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", che, modificando l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, dichiara superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura opera a regime;

VISTA la direttiva n.1 del 25 febbraio 2020 con oggetto "*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree*

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0016602/2020 del 09/03/2020

di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020" in cui tra l'altro le amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali, sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

VISTO il DPCM del 1° marzo 2020, concernente ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che, all'articolo 4, comma 1, lettera a), introduce ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile, allo scopo di agevolare l'applicazione del lavoro agile quale ulteriore misura per contrastare e contenere l'imprevedibile emergenza epidemiologica.

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;

CONSIDERATO

- la necessità, in linea generale, per le amministrazioni pubbliche di porre in essere interventi volti a favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- l'attuale situazione di emergenza sanitaria internazionale e nazionale, che impone alle amministrazioni, allo scopo di prevenire e contrastare l'ulteriore trasmissione del virus, di porre in essere ogni misura di contenimento adeguata e proporzionata all'evolversi della situazione epidemiologica pur continuando ad assicurare, in via ordinaria e ciascuna per la propria competenza, la normale apertura degli uffici pubblici e il regolare svolgimento di tutte le proprie attività istituzionali;
- che l'ARPAC intende attuare le suindicate disposizioni governative attinenti la presente fase emergenziale, benché allo stato non sia stata avviata la prevista fase sperimentale mediante l'avvio di progetti pilota;

RITENUTA necessaria la predisposizione di un disciplinare per accompagnare lo svolgimento dei progetti che saranno avviati nella presente fase emergenziale,

il Commissario Straordinario adotta il seguente disciplinare.

ARTICOLO 1

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Disciplinare si intende per:

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0015166/2020 del 09/03/2020

a. "*Smart working"* o "Lavoro agile": "*una nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro",* consistente in una prestazione di lavoro subordinato svolta con le seguenti modalità:

- ✓ esecuzione della prestazione lavorativa fuori dalla sede di lavoro entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- ✓ utilizzo di strumenti tecnologici già in possesso del lavoratore o messi a disposizione dell'ARPAC, idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- ✓ assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro;

b. attività espletabili in modalità "*smart" o "agile*": attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di adeguati strumenti informatici necessari a garantire l'efficiente ed efficace espletamento dell'attività lavorativa assegnata;

c. "Amministrazione": ARPAC;

d. "Dotazione informatica": strumenti informatici quali *pc* portatile, *tablet, smartphone*, appartenenti al dipendente, utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa;

e. "Sede di lavoro": locali ove ha sede l'Amministrazione ed ove la/il dipendente espleta ordinariamente la sua attività lavorativa.

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0015166/2020 del 09/03/2020

ARTICOLO 2

OGGETTO E DESTINATARI

Il presente disciplinare, in via eccezionale e provvisoria, regola lo svolgimento della prestazione in modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato *smart-working* ovvero "lavoro agile" all'esterno dei locali aziendali che coinvolge personale dipendente dell'Agenzia con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

La prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione del lavoratore all'interno dell'Amministrazione e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione.

Tutti i dipendenti (di comparto o dirigenza), cui sia stata autorizzata la prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a svolgerla nei termini e alle condizioni previste dal presente disciplinare.

Ai sensi dell'articolo 4 del D.P.C.M. del 1.03.2020, l'ARPAC intende promuovere l'accesso al "lavoro agile" per coloro che appartengono alle seguenti categorie:

a) lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio;
b) lavoratori su cui grava la cura dei figli minori, a seguito della chiusura delle scuole (al momento sino al 15.03);
c) lavoratori i cui familiari conviventi siano portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio;
d) lavoratori che si avvalgono dei mezzi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa.

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0015166/2020 del 09/03/2020

ARTICOLO 3

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ ESPLETABILI IN *SMART WORKING*

In linea generale non è possibile applicare la modalità di lavoro agile alle attività che non presentano le caratteristiche di cui all'art.1, con particolare riferimento alle attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche o in collaborazione diretta costante con altri colleghi.

Tuttavia, attesa la situazione di emergenza, i dirigenti sono tenuti ad adottare opportune modifiche organizzative e provvedere ad una temporanea modifica delle attività svolte ordinariamente dal richiedente, qualora non compatibili con la modalità di svolgimento tramite lavoro agile, così da garantire comunque l'efficienza della struttura nel suo complesso.

Ferma restando la priorità di accesso per le categorie di cui all'art.2, si raccomanda di valutare la possibilità di accesso al lavoro agile anche per gli altri lavoratori, secondo modalità di volta in volta definite tra le parti, assicurando, comunque, una efficiente organizzazione del lavoro dell'ufficio.

ARTICOLO 4

LUOGO E MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

I luoghi in cui espletare l'attività lavorativa in modalità "agile" sono individuati dai dipendenti interessati d'intesa con l'Agenzia, purché siano rispondenti a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza, ove pertanto la prestazione sia logisticamente e tecnicamente possibile.

Il luogo scelto dal lavoratore dovrà infatti consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, permettendo il collegamento con i sistemi informatici messi a disposizione dell'Agenzia, la tutela delle strumentazioni e la riservatezza dell'attività.

In merito ai luoghi individuati per l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità "agile", il dipendente interessato invierà, a mezzo mail, apposita dichiarazione in cui attesta che tali luoghi sono conformi alle disposizioni del D.lgs n. 81/2008 (cfr. format allegato).

La normativa di riferimento prevede che la prestazione lavorativa in modalità agile venga eseguita in parte all'interno dei locali dell'Agenzia e in parte all'esterno, con prevalenza della modalità di prestazione in sede.

In considerazione delle condizioni eccezionali di applicazione dell'istituto, le giornate di lavoro agile possono essere estese fino a coprire tutte le giornate lavorative della settimana.

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0015166/2020 del 09/03/2020

ARTICOLO 5

DOTAZIONE DEL DIPENDENTE

Il dipendente espleta l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica già in suo possesso, quali: pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto congruo per l'esercizio dell'attività lavorativa assegnatale.

Le spese riguardanti i consumi elettrici, la manutenzione e la connettività sono a esclusivo carico del dipendente.

Il dipendente si impegna a mantenere perfettamente efficiente detta strumentazione, al fine di garantire l'esatto assolvimento delle proprie incombenze lavorative, nel rispetto di quanto previsto all'art.7. Al termine dell'attività lavorativa prestata in modalità di lavoro agile, il dipendente è tenuto all'immediata riconsegna all'Agenzia dell'eventuale strumentazione tecnica ricevuta.

ARTICOLO 6

DURATA

Ai sensi dell'articolo 4 del D.P.C.M. del 1.03.2020, l'ARPAC promuove l'accesso al "lavoro agile", in via provvisoria e fino al 03.04.2020, salvo revoca conseguente al venir meno della situazione emergenziale, o, al contrario, successive proroghe anche in ottemperanza a provvedimenti che potranno essere adottati dal Governo o altre Autorità competenti.

Alla scadenza delle misure di emergenza, i lavori agili cesseranno automaticamente, senza necessità di avviso o di preavviso, ed i lavoratori torneranno in servizio presso la sede e secondo l'ordinario orario di lavoro assegnati prima dell'avvio della modalità flessibile.

ARTICOLO 7

CONTATTABILITÀ

Al fine di garantire un'efficace interazione con il Servizio/U.O. di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva il dipendente deve indicare i propri recapiti (tel./cell./email…) e una fascia oraria di reperibilità, nel corso della quale poter essere contattato mediante e-mail, applicazioni di messaggistica, telefono cellulare, Skype ed ogni altro strumento ritenuto idoneo.

ARTICOLO 8

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali ed alle condizioni dei Contratti collettivi nazionali integrativi di riferimento. Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi di servizio abituale.

Il dipendente continuerà a godere dello stesso trattamento retributivo complessivamente previsto per il livello/profilo di appartenenza.

In relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne, festive o in turnazione.

Tutti gli Istituti che comportano una riduzione totale o parziale dell'orario di lavoro (ferie, permessi brevi ed altri istituti ove compatibili) potranno essere utilizzati solo se previamente comunicati al proprio responsabile. Analogamente in caso di malattia la stessa dovrà essere segnalata secondo le procedure di legge.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non verrà erogato il buono pasto né alcun tipo di rimborso.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali agenziali, tenuto conto delle indicazioni che saranno fornite ai sensi del successivo art.10.

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0015466/2020 del 09/03/2020

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0015166/2020 del 09/03/2020

ARTICOLO 9

OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche già di sua spettanza o fornitegli dall'Amministrazione.

Il dipendente dovrà garantire la riservatezza dei dati di cui verrà a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

ARTICOLO 10

SICUREZZA SUL LAVORO

L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza della/del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro e consegna alla/al dipendente un'Informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

La predetta informativa, in via del tutto eccezionale e limitatamente a questa fase emergenziale, sarà trasmessa alla/al dipendente richiedente a mezzo mail dal Responsabile della sicurezza dell'Agenzia.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della superficialità della dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'Informativa e, comunque, in tutti i casi in cui manchi uno stretto collegamento fra l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'infortunio e quella lavorativa, in quanto funzionale e necessitata alla stessa.

Il dipendente è, comunque, tenuto ad espletare la propria attività lavorativa usando la massima diligenza al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

ARTICOLO 12

CLAUSOLA DI INVARIANZA

Dall'attuazione del presente disciplinare non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ARTICOLO 13

ATTIVITA' DI CONTROLLO E VERIFICA

Il Responsabile della Struttura di appartenenza è tenuto ad operare un monitoraggio mirato e costante, al fine di consentire continuità e regolarità di svolgimento delle attività di servizio, anche mediante la presentazione di report periodici.

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
Protocollo N.0015166/2020 del 09/03/2020

ARTICOLO 14

NORMATIVA DI RINVIO

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente disciplinare, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, ai CC.CC.NN.LL. di comparto o della Dirigenza, ove compatibili ed alla normativa vigente, in quanto applicabile.

Il Commissario Straordinario
Avv. Luigi Stefano Sorvino