



In data 27 novembre 2018, presso la sede di ARPA Valle d'Aosta; si sono incontrate le seguenti delegazioni trattanti, per la sottoscrizione del testo di accordo relativo alla regolamentazione del lavoro agile rivolto a tutto il personale di ARPA Valle d'Aosta.

Parte pubblica:

Giovanni Agnesod                      Direttore generale  
  
Corrado Cantele, Direttore amministrativo  
  
Marco Cappio Borlino, Direttore tecnico

Parte sindacale RSU:                      Giancarlo Rosso  
  
Michela Ponchione  
  
Gianni Viberti

Parte Sindacale (organizzazione territoriale): \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ rappresentante sindacale SAVT

PIETRO TROVERO rappresentante sindacale CGIL

NATALE DDARO rappresentante sindacale UIL

CHIARA PASQUALITTO rappresentante sindacale CISL

Obiettivi:

- sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spatio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o *smart working*.
- valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- responsabilizzazione del personale;
- riprogettazione dello spazio di lavoro e promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;

- agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

le parti sottoscrivono l'allegato accordo avente per oggetto:

**Regolamento Lavoro Agile ARPA Valle d'Aosta**

Delegazione ARPA

Organizzazioni Sindacali

RSU

Gianni Agnoli  
[Signature]  
[Signature]

CGIL [Signature]  
SAVT \_\_\_\_\_  
CISL Antonio Popolotto  
UILM [Signature]

Archelot Pochetto  
[Signature]  
[Signature]

# Regolamento Lavoro Agile ARPA Valle d'Aosta

## 1. Premessa

Il presente regolamento intende disciplinare, all'interno di Arpa Valle d'Aosta, quanto previsto dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, che introducono per le amministrazioni pubbliche nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, tramite misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la promozione del lavoro agile, perseguendo l'obiettivo di incrementare la competitività e la produttività, agevolando la conciliazione di vita e di lavoro dei propri dipendenti.

## 2. Riferimenti normativi

Legge 22 maggio 2017, n. 81, Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017, Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 al capo III TER come da modifica della legge regionale 22 dicembre 2017 n. 23, Legge 7 agosto 2015 n. 124.

## 3. Definizione di Lavoro Agile

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

a) "lavoro agile": una modalità flessibile e semplificata di lavoro finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività.

Il lavoro agile si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa svolta in parte all'esterno della sede di lavoro e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di lavoro;

b) "sede di lavoro": la sede abituale di servizio del dipendente;

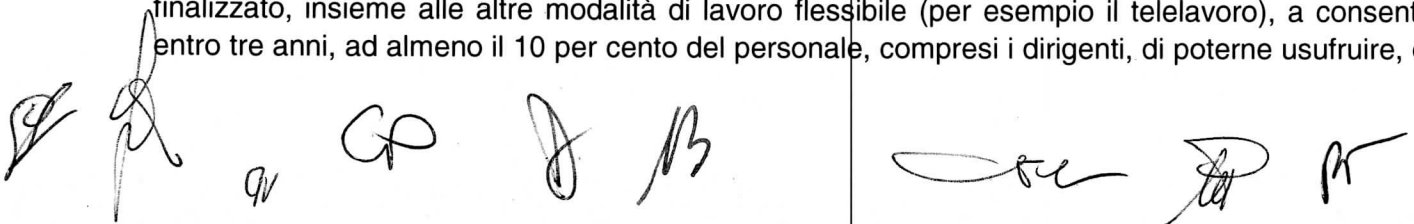
c) "strumenti di lavoro agile": strumenti tecnologici utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, eventualmente messi a disposizione dall'Amministrazione di Arpa VdA.

## 4. Ambito di applicazione e destinatari

L'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, prevedono che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le esigenze di conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata dei propri dipendenti.

La legge regionale 22 dicembre 2017 n. 23, di modifica della legge regionale 23 luglio 2010 n. 22, ha recepito quanto definito a livello nazionale introducendo il capo III TER relativo alle disposizioni in materia di lavoro agile.

Il presente regolamento intende disciplinare, all'interno di Arpa VdA, l'attuazione del lavoro agile, finalizzato, insieme alle altre modalità di lavoro flessibile (per esempio il telelavoro), a consentire, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento del personale, compresi i dirigenti, di poterne usufruire, ove



lo richiedano, garantendo pari opportunità e non discriminazione, promuovendo al contempo una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori che ne fanno richiesta.

## 5. Finalità

L'introduzione del lavoro agile all'interno di ARPA VdA risponde alle seguenti finalità:

- permettere ad almeno il 10 per cento del personale in servizio, ove lo richieda, di avvalersi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi, di percorrenze e di emissioni di inquinanti in atmosfera.

## 6. Realizzazione del Lavoro Agile

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile quando sussistono i seguenti requisiti:

- è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

Sono escluse da lavoro agile tutte le attività ricomprese nel Servizio amministrativo e nella Direzione Generale.

Per quanto riguarda il Servizio tecnico, esclusi i Servizi di supporto e la Sezione Analisi Mineralogiche, Morfologiche e Microanalisi, sono ammesse al lavoro agile le attività che riguardano:

- I. Stesura metodi di prova;
- II. Stesura di istruzioni operative;
- III. Redazione di pubblicazioni e/o report periodici;
- IV. Pareri tecnici che non richiedano la continua presenza presso la sede di lavoro.

ARPA VdA si riserva di integrare successivamente le attività espletabili in modalità "smart working", nel rispetto dei requisiti sopra indicati.

Sono comunque escluse dai progetti di lavoro agile, tenuto conto della natura e delle modalità di svolgimento, le attività che richiedono una presenza continuativa del dipendente e che prevedono un contatto costante con l'utenza.

## 7. Tempi e strumenti del lavoro agile

Il personale può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, anche senza fornitura di strumenti e connessioni da parte di ARPA VdA, ordinariamente per un numero di giornate al mese/settimana da concordare con il proprio dirigente.

Ove necessario per motivi connessi a specifiche e documentate esigenze del singolo lavoratore o di singole strutture, in accordo con il superiore gerarchico del lavoratore, è possibile ampliare il numero delle giornate lavorative che possono essere espletate in modalità di lavoro agile.

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità nelle fasce di presenza obbligatorie previste per la sede di servizio.

Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al comma precedente, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.

## 8. Individuazione del personale e composizione commissione

Le lavoratrici ed i lavoratori che vogliono usufruire del lavoro agile dovranno presentare apposita richiesta individuale scritta all'Ufficio Personale tramite Protocollo; a tale richiesta dovrà seguire l'approvazione del proprio dirigente. La stessa, previa verifica di compatibilità con i criteri ed i principi espressi nel presente regolamento, verrà esaminata da una Commissione composta dal DG, dal Dirigente della Sezione presso la quale il dipendente presta la propria attività e da una RSU. Entro 30 giorni dalla presentazione della richiesta la Commissione fornisce il proprio parere per l'attuazione del progetto di lavoro agile individuale.

Nel caso in cui, più richieste di lavoro agile provengano dal medesimo ufficio/area operativa non consentendo l'accoglimento delle stesse in contemporanea, per l'individuazione del personale da adibire al lavoro agile si utilizzano i seguenti criteri di priorità:

- esigenze di cura nei confronti di figli minori di 12 anni, di familiari o conviventi;
- condizioni di salute della dipendente o del dipendente, debitamente certificate;
- non godimento effettivo, nel periodo di svolgimento del lavoro agile, di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro (a titolo esemplificativo part-time) o di agevolazioni in termini di permessi giornalieri e/o orari retribuiti;
- maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro;

## 9. Progetto individuale di lavoro agile

Il ricorso al lavoro agile avviene sulla base di un progetto individuale, di durata al massimo semestrale e rinnovabile per ulteriori 6 mesi, previa richiesta del dipendente con approvazione del suo dirigente e dandone informazione alla Commissione e all'Ufficio personale. Tale progetto, deve essere definito per iscritto, d'intesa con il superiore gerarchico del richiedente, che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative della Sezione.

Il progetto individuale indica:

- informazioni identificative del dipendente e della struttura di appartenenza;
- modalità di realizzazione e tipologia di lavoro da svolgere;
- tempi della prestazione in modalità di lavoro agile;
- fasce di contattabilità;
- durata del progetto;



- procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta.

Terminata l'annualità il dipendente dovrà ripresentare la richiesta con l'approvazione del dirigente e della Commissione.

## 10. Strumenti di lavoro

Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici propri, la cui configurazione può essere effettuata con il supporto dell'Amministrazione.

Nel caso in cui gli strumenti siano assegnati in uso dall'Amministrazione, questa ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento.

## 11. Trattamento giuridico e economico

L'ARPA VdA garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. 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 e contrattuali vigenti, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto ai successivi commi.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

Nelle giornate di attività svolte in lavoro agile non si ha diritto alla erogazione del buono pasto.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di lavoro agile non sono riconosciuti le prestazioni di lavoro straordinario, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.

## 12. Obblighi di custodia e riservatezza

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dal datore di lavoro.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e del Codice di Comportamento dei Dipendenti di ARPA VdA.

## 13. Sicurezza sul lavoro

L'ARPA VdA garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e dell'art. 22 della legge 81/2017, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e consegna al singolo dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Ogni lavoratore collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'qv', 'B', and 'D', a long signature in the center, and initials 'CP', 'PT', and a signature on the right.

#### 14. Valutazione e monitoraggio

In attuazione dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015, l'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

L'ARPA VdA adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio individuando idonei indicatori al fine di valutare le attività svolte in modalità agile.

#### 15. Interruzione del progetto

L'ARPA VdA e il dipendente, durante il periodo di svolgimento del progetto di lavoro agile possono, con adeguato preavviso (pari ad almeno 1 mese) e fornendo specifica motivazione, chiedere di interrompere il progetto prima della sua naturale scadenza.

#### 16. Avvio della sperimentazione presso Sezione pilota

In accordo con la dirigenza di ARPA VdA è prevista una fase di sperimentazione attraverso l'avvio di un progetto pilota che coinvolgerà l'Area operativa Energia - Sezione Suolo, Rifiuti e Energia, avendo individuato in tale area caratteristiche idonee all'implementazione di modalità di lavoro agile.

#### 17. Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

