

**REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE IN RELAZIONE
ALL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19 PRESSO LA
DIREZIONE PROVINCIALE DI SONDRIO
NEL PERIODO DAL 15 SETTEMBRE AL 31 DICEMBRE 2020**

Articolo 1

Definizione e finalità

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 2

Ricognizione delle attività riconducibili a lavoro agile

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA con le seguenti precisazioni.

Punto 2 – Il riferimento al 50% è da intendersi come percentuale minima, individuata attraverso criteri o metodi di calcolo basati non tanto sul numero delle persone, quanto sul montante delle ore lavorabili da remoto. I lavoratori “fragili” o conviventi con persone “fragili” non concorrono alla quantificazione della predetta percentuale. Resta fermo il rispetto delle disposizioni normative e delle misure sanitarie di contenimento dell'epidemia.

Punto 4 – Non vi sono limitazioni alla possibilità di accogliere le richieste di lavoratori con figli minori fino ai 14 anni di età di prestare la propria attività in modalità agile (alternando quindi attività in presenza e attività da remoto).

Articolo 3

Modalità di accesso

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA con le seguenti precisazioni.

Punto 2 – È stata effettuata una prima ricognizione a livello regionale tra il personale in servizio presso l'ufficio per la conferma o meno della volontà di proseguire in modalità agile. Tale ricognizione è stata successivamente integrata con la somministrazione di un questionario. Gli esiti della rilevazione sono così sintetizzati:

5 persone hanno comunicato di non essere interessate al lavoro agile e preferire quindi la modalità lavorativa in presenza tutti i giorni.

55 persone hanno comunicato di essere interessate al lavoro agile, alternando attività lavorativa in presenza e da remoto.

11 persone hanno comunicato di essere interessate al lavoro agile, alternando attività lavorativa in presenza e da remoto, ma di non essere in possesso di personal computer idoneo o connessione Internet da almeno 40Gb/mese.

16 persone hanno comunicato di essere escluse dal rendere prestazione lavorativa in presenza, in quanto lavoratore "fragile" o convivente con soggetto fragile.

11 persone non hanno risposto.

L'Amministrazione si impegna a comunicare alle Parti sindacali, anche successivamente all'accordo, il dato complessivo relativo alla collocazione, in lavoro agile o in presenza, dei lavoratori.

Articolo 4

Casi di esclusione dal lavoro in presenza

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA con le seguenti precisazioni.

Punto 1 – Con nota protocollo n. 129296 del 2 ottobre 2020 l'Ufficio Risorse umane della Direzione regionale della Lombardia ha fornito indicazioni operative in ordine alla procedura da seguire per l'identificazione dei lavoratori fragili e per la gestione delle situazioni di convivenza con persone "fragili".

Articolo 5

Trattamento giuridico ed economico

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 6

Orario di lavoro

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA con le seguenti precisazioni.

Punti 1-3 – Il profilo orario dei lavoratori che optano per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (alternando attività in presenza e attività da remoto) è convenzionalmente fissato in 7 ore e 12 minuti giornalieri, all'interno della fascia oraria 7.30-20.00, dal lunedì al venerdì. Saranno aggiornati in tal senso tutti i profili orari nell'applicativo P/A. Nei giorni di rientro presso la sede di lavoro, il profilo orario è sempre pari a 7 ore e 12 minuti oltre la pausa. Eventuali debiti orari o ritardi cumulati in tali giorni possono essere recuperati unicamente nei giorni di rientro in sede.

La prestazione lavorativa continua ad essere autocertificata dal lavoratore mediante inserimento nel sistema Presenze/Assenze della relativa causale. Per chi non potesse accedere all'applicativo continueranno ad essere utilizzate le comunicazioni a mezzo posta elettronica.

Come previsto dalla nota n. 128449 del 1° ottobre 2020 della Direzione Centrale Risorse umane e organizzazione i debiti orari accumulati fino al mese di dicembre 2020 potranno essere recuperati – esclusivamente in presenza - entro il mese di febbraio 2021. In caso di mancato recupero entro il predetto mese di febbraio, salvo eventuali successive disposizioni della DC RUO, saranno operate le proporzionali decurtazioni stipendiali.

Punto 4 – Al fine di garantire la migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il prioritario rispetto delle misure di sicurezza negli ambienti lavorativi, il responsabile dell'articolazione autorizza, laddove non ricorrano esigenze di servizio, la prestazione lavorativa parte in presenza e parte da remoto nella medesima giornata.

Punto 5 – Al ricorrere di particolari e motivate esigenze familiari e personali fino al termine dello stato di emergenza, è possibile prevedere prestazioni in smart working senza rientri in ufficio. Il lavoratore presenterà istanza motivata che, per favorire un'omogenea valutazione delle situazioni soggettive in ambito regionale, sarà sottoposta al parere preventivo della Direzione regionale a seguito di proposta del Direttore provinciale.

Punto 8 – L'autonoma distribuzione del tempo di lavoro durante le giornate di lavoro agile, consentirà di soddisfare specifici impegni ed esigenze personali e familiari del lavoratore che richiedono l'eventuale sospensione oraria dell'attività lavorativa, che potrà essere ripresa sempre nell'arco della fascia oraria di cui al comma 1 del presente articolo. Il lavoratore comunicherà via email al proprio

responsabile di struttura l'inizio dell'interruzione ai soli fini assicurativi INAIL e nel solo caso in cui si allontani dal luogo in cui ordinariamente svolge il lavoro agile e, con lo stesso mezzo, comunicherà la ripresa dell'attività.

La comunicazione dovrà essere trasmessa qualora l'interruzione dell'attività determini un allontanamento dal luogo di lavoro ordinario che, pertanto, continuerà ad essere comunicato in caso di variazione rispetto alla residenza o dimora abituale.

Punto 9 – Con riferimento a tutto il personale che svolge l'attività lavorativa in presenza, è necessario incentivare, come previsto dall'articolo 263 del decreto legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, l'organizzazione del lavoro dei dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la definizione, previo accordo con la RSU e le OO.SS. territoriali, la più ampia flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, favorendo le richieste di ampliamento delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, anche diverse da quelle ordinariamente attuate dall'ufficio di appartenenza, agevolando in tal modo il distanziamento fisico ai fini della sicurezza, l'efficienza delle attività lavorative e la conciliazione delle esigenze personali e familiari dei lavoratori.

Parte pubblica, organizzazioni sindacali e RSU concordano sull'ampliamento della fascia di flessibilità in entrata a partire dalle ore 7.00 fino alle ore 11.00, nonché della pausa pranzo dalle 12.30 fino alle 15. Le Parti concordano altresì, al fine di contemperare al meglio i tempi di vita-lavoro del personale di estendere la durata della pausa pranzo ad 1 ora e 30.

Non potranno fruire dell'ampliamento della flessibilità in entrata i lavoratori impegnati in attività di front-office, presso le Commissioni tributarie o i Tribunali o altre che prevedono la necessaria presenza in orari diversi.

Per motivi attinenti alla sicurezza nei luoghi di lavoro, la chiusura delle strutture è stabilita alle ore 19.00, anche in considerazione del fatto che il completamento della prestazione giornaliera può avvenire da remoto.

Articolo 7

Modalità e luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFISAL UNSA, FLP e CONFINTESA con le seguenti precisazioni.

Punto 1 – Le giornate da rendere in presenza sono pianificate tenendo conto delle esigenze operative e organizzative della struttura di appartenenza, nel rispetto delle primarie ed inderogabili esigenze legate al distanziamento così come previsto dalle

normative e dagli accordi nazionali e territoriali in materia di prevenzione dal contagio da COVID-19. Al riguardo, si precisa che le stanze saranno occupate, in contemporanea, da una sola persona. Potranno essere occupate da più di una persona solo laddove vengano introdotte barriere separatorie, in plexiglas o tramite arredi, e sia possibile il ricambio dell'aria.

Punto 2 – Per sopraggiunte esigenze di servizio l'Amministrazione può richiedere al lavoratore una prestazione in presenza, ulteriore rispetto ai rientri programmati, con un anticipo non inferiore a 24 ore. In tal caso, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'ufficio, il responsabile valuterà la conseguente rimodulazione dei rientri programmati nella/e settimana/e successiva/e. Allo stesso modo il mancato svolgimento dell'attività in presenza giustificato dalla fruizione di ferie, permessi o assenze ad altro titolo non comporta l'obbligo di recupero del rientro in ufficio nelle settimane successive.

Parte pubblica, organizzazioni sindacali e RSU concordano sulla necessità che il responsabile di ogni articolazione predisponga un piano mensile dei rientri programmati, contemperando per quanto possibile le esigenze organizzative con quelle del lavoratore, espresse nei questionari di rilevazione delle preferenze o anche in tempi e modi diversi, ferma restando la necessità di assicurare la regolare erogazione dei servizi all'utenza e il rispetto delle misure di sicurezza.

Nella formazione del piano dei rientri, i responsabili delle articolazioni verificheranno prioritariamente l'effettiva necessità degli stessi e la compatibilità con le misure di sicurezza. Potranno valutare le richieste dei lavoratori di effettuare ulteriori rientri purché gli stessi siano compatibili con le misure di sicurezza.

I piani dei rientri, così formati e motivati, saranno sottoposti all'approvazione del Direttore Provinciale, che ne verificherà la coerenza complessiva anche in relazione al concreto evolversi della situazione epidemiologica, e comunicati via e-mail al personale interessato.

Nell'ambito di ciascuna articolazione dovranno essere assicurati meccanismi di rotazione che consentano un'alternanza tra modalità in presenza e modalità in lavoro agile tali da consentire il massimo coinvolgimento del personale nell'utilizzo di tale modalità.

In caso di sopraggiunte esigenze di servizio che prevedano una prestazione in presenza ulteriore rispetto a quella programmata il preavviso sarà di almeno 24 ore.

Si evidenzia che, in base al vigente assetto normativo, la presenza del personale nei luoghi di lavoro non è più correlata allo svolgimento di attività ritenute indifferibili ed urgenti.

L'Amministrazione si impegna a trasmettere periodicamente alle Parti sindacali, con modalità da concordare, i dati a consuntivo relativi al lavoro agile.

Punto 5 – Il lavoratore che aderisce allo smart working non può optare per il lavoro in co-working presso un ufficio diverso da quello di organica appartenenza. Smart-

working e co-working sono al momento alternativi. Al momento potranno essere presentate domande di co-working in ambito regionale.

Articolo 8

Diritto alla disconnessione e contattabilità

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA con le seguenti precisazioni.

Punto 1 – È assicurato ai lavoratori il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro, al di fuori delle fasce lavorative concordate con il proprio responsabile di struttura; nelle stesse fasce lavorative il lavoratore agile può essere contattato dal proprio responsabile.

Parte pubblica, organizzazioni sindacali e RSU concordano sull'individuazione delle seguenti fasce orarie che ogni lavoratore sceglierà e comunicherà al responsabile della propria articolazione per la contattabilità in caso di necessità (una fascia antimeridiana e una fascia pomeridiana), compatibilmente con il proprio profilo orario.

Fascia antimeridiana

- 1) ore 8.30 – 10.30
- 2) ore 9.30 – 11.30
- 3) ore 10.30 – 12.30

Fascia pomeridiana

- 1) Ore 13.30 – 14.30
- 2) Ore 14.30 – 15.30
- 3) Ore 15.30 – 16.30

Variazioni temporanee nella fascia di reperibilità dovute alla necessità del lavoratore di soddisfare specifici impegni ed esigenze personali e familiari andranno tempestivamente comunicate al responsabile dell'articolazione.

Articolo 9

Inclusione

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17

settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 10

Monitoraggio dell'attività

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 11

Apparecchiature tecnologiche e principali regole di utilizzo degli strumenti di lavoro

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 12

Obblighi di custodia e riservatezza

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 13

Tutela assicurativa

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 14

Prescrizioni socio-sanitarie di contrasto alla pandemia

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.

Articolo 15

Vigenza

Viene richiamato il contenuto del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, approvato in data 17 settembre 2020 con apposito Protocollo di intesa sottoscritto da Agenzia delle Entrate, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA.