

## **Protocollo d'intesa regionale per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza da COVID-19**

Visto il *“Protocollo d'intesa per la regolamentazione del Lavoro agile in relazione all'emergenza da COVID-19”* siglato a livello centrale in data 17 settembre 2020 e il relativo *“Disciplinare per la regolamentazione del Lavoro agile in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19 nel periodo dal 15 settembre al 31 dicembre 2020”* (di seguito Disciplinare), i cui contenuti e riferimenti si intendono qui integralmente riportati e fanno parte integrante del presente Protocollo d'intesa regionale;

La Direzione Regionale del Piemonte e le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo d'intesa regionale (di seguito Protocollo) convengono quanto segue.

1. Allo scopo di agevolare le trattative di livello locale previste dal Disciplinare e di omogeneizzare - per quanto possibile - il panorama organizzativo regionale nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione a livello locale individuate dal Disciplinare stesso, si ritiene opportuno definire in questa sede gli aspetti di cui ai punti che seguono. Coerentemente con gli intenti esposti in questo punto 1), le misure concordate nel presente Protocollo non potranno essere oggetto di ulteriore negoziazione a livello locale, se non nei termini espressi dal Protocollo stesso.
2. Per quanto attiene ai criteri o metodi di calcolo di cui all'art. 2, comma 2 del Disciplinare, finalizzati all'individuazione della soglia minima del 50% di personale che aderisce al Lavoro Agile su ogni sede datoriale, non si rende necessaria alcuna esplicitazione, atteso che tutte le istanze di adesione presentate sono state accolte e, all'esito del monitoraggio di cui all'art. 3 comma 2 del Disciplinare, la percentuale di adesione del personale al lavoro agile nelle varie sedi risulta essere attualmente ricompresa fra il 77% e il 95% dei dipendenti (al netto dei lavoratori fragili). Nel caso in cui modifiche normative e/o diverse espressioni di volontà dei lavoratori lo rendessero necessario, si procederà all'attivazione del confronto regionale con le OO.SS. sulla materia.

3. Per quanto attiene alla programmazione dei giorni di rientro in presenza del personale che ha aderito al Lavoro Agile, questa verrà operata su base bisettimanale dai singoli responsabili di struttura o unità operativa (Dirigenti, titolari di Posizioni Organizzative a Elevata Responsabilità o titolari di posizione di responsabilità artt. 17 e 18 CCNI) contemperando le esigenze di servizio, i limiti di sicurezza nella capienza dei locali delle varie sedi lavorative e le esigenze dei lavoratori.

Stante l'andamento dei contagi, sino al 31 dicembre 2020, i rientri sono limitati, salvo diversa volontà del lavoratore compatibile con i limiti di sicurezza di cui al paragrafo precedente, alle sole necessità di erogazione in presenza dei servizi all'utenza e, per tutte le altre attività, nel numero indispensabile per il corretto funzionamento degli Uffici. Allo scopo di garantire una adeguata rotazione dei rientri del personale necessari a soddisfare le esigenze organizzative di cui sopra, in ogni sede locale di contrattazione potranno essere attivati dei confronti volti a definire le modalità con le quali coinvolgere tutto il personale in tali attività (con esclusione dei dipendenti per i quali, con riferimento alla prestazione lavorativa in presenza, sono previste misure di maggior tutela), garantendo, ove necessario, adeguati percorsi formativi.

Eventuali richieste di rientri in presenza, per necessità indifferibili, ulteriori rispetto a quelli programmati, andranno comunicate al lavoratore con un preavviso minimo di 24 ore rispetto al rientro supplementare stesso, senza considerare i giorni festivi e prefestivi. Eventuali richieste di spostamento o annullamento del rientro programmato da parte del lavoratore andranno avanzate con lo stesso preavviso e dovranno essere esaminate con la massima sollecitudine dai responsabili di struttura, atteso che andranno espressamente autorizzate, potendo essere concesse solo se compatibili con le già citate esigenze di servizio e di rispetto dei limiti di sicurezza nell'accesso ai locali delle sedi lavorative.

4. Al ricorrere di particolari e motivate esigenze familiari e personali fino al 31 dicembre 2020, è possibile prevedere prestazioni in Lavoro Agile senza rientri in servizio. In ambito di confronto di sede, le parti potranno individuare particolari situazioni personali o familiari meritevoli di priorità nell'accoglimento delle istanze.

Nell'accogliere le richieste di esclusione dai rientri, i Datori di Lavoro avranno cura di applicare un criterio di rotazione fra i dipendenti che intendono usufruire di tale opportunità.

5. Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 6 del Disciplinare, si definisce quanto segue:

- a. il lavoratore distribuisce il proprio orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Disciplinare e, anche allo scopo di dare efficace attuazione a quanto previsto dal comma 8 dello stesso art. 6, concorda con il proprio responsabile la fascia lavorativa di cui all'art. 8, primo comma, con la stessa periodicità di cui al precedente punto 3: la comunicazione da rendere da parte del lavoratore via e-mail, di cui al citato comma 8 dell'art. 6, andrà attuata solo nel caso in cui l'allontanamento dalla sede indicata per lo svolgimento del Lavoro Agile avvenga all'interno della citata fascia lavorativa;
  - b. le fasce di flessibilità di cui al comma 9 dell'art. 6 del Disciplinare saranno oggetto di confronto in sede locale; compatibilmente con l'erogazione di servizi all'utenza o con altre esigenze di servizio vincolanti dal punto di vista temporale, (quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, l'apertura o la chiusura delle sedi di lavoro o l'effettuazione di attività esterne indifferibili quali la partecipazione ad udienze o quant'altro), le ordinarie fasce di flessibilità in ingresso e in uscita non potranno essere inferiori ai 90 minuti ciascuna; il recupero degli eventuali debiti orari e ritardi cumulati nei giorni di presenza potrà essere effettuato entro il terzo mese successivo a quello di accumulo;
  - c. nelle giornate di lavoro in presenza, l'eventuale completamento dell'orario lavorativo in forma agile potrà essere preventivamente concordato con il responsabile della struttura.
6. Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 8 del Disciplinare, si definisce quanto segue:
- a. la normale interlocuzione (fra tutte le figure che animano un ambiente lavorativo, quali il responsabile, i coordinatori intermedi e i lavoratori) che è intrinseca a qualsiasi rapporto di tipo lavorativo, sarà garantita attraverso ogni strumento atto a concretizzarla (telefono, e-mail, sistemi di messaggistica, eccetera) durante tutto l'arco della fascia lavorativa concordata di cui al precedente punto 5.a del presente protocollo;
  - b. allo scopo di ricreare anche da remoto quelle condizioni di compresenza che sono necessarie a gestire incontri di gruppo, comunicazioni urgenti o approfondimento di criticità gestionali, le trattative locali individueranno una o più fasce di contattabilità, complessivamente pari a 3 ore nella fascia oraria dalle 7:30 alle 13:00, nelle quali i lavoratori dovranno rendersi disponibili. Una ulteriore ora di contattabilità potrà essere individuata nella fascia pomeridiana a partire dalle 14:30 e riguarderà esclusivamente i lavoratori che abbiano

definito, ai sensi del punto 5.a del presente protocollo, un orario di lavoro che la ricomprende.

- c. Nel caso in cui le fasce lavorative concordate non risultassero interamente compatibili con la fascia di contattabilità mattutina, solo per i lavoratori interessati, potrà essere prevista una fascia di contattabilità pomeridiana non superiore alle 3 ore. Nel loro complesso giornaliero le fasce di contattabilità, per ogni singolo dipendente, non potranno essere superiori alle 4 ore.
7. I dipendenti che non hanno manifestato la volontà di proseguire l'attività lavorativa in forma agile o che in futuro sceglieranno di recedere da tale volontà precedentemente espressa, mantengono il profilo orario che regolava la propria prestazione nella modalità in presenza salvo ne chiedano la modifica in uno dei profili previsti dall'accordo vigente presso la propria sede di servizio, secondo le modalità da quest'ultimo definite.
8. Per tutto quanto non esplicitamente disciplinato dal presente Protocollo si fa espresso rinvio al Disciplinare.

Torino, 2 novembre 2020

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

FIRMATO

CGIL

FIRMATO (nota)

CISL

FIRMATO (nota)

UIL

NON FIRMA

FLP

FIRMATO (nota)

CONFSAL/UNSA

FIRMATO (nota)

USB

NON FIRMA (nota)

CONFINTESA

FIRMATO