

**DECRETO**  
**n. 2 del 24/01/2024**

Regolamentazione interna lavoro in modalità agile. Aggiornamento e approvazione schema accordo individuale.

## 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;
- Vista 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” che definito il lavoro agile una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa e che previsto che tale modalità deve essere stabilita mediante accordo tra le parti;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18 gennaio 2024 ed in particolare visto l’art. 13 “Accordo Individuale”;

Richiamato il proprio precedente decreto n. 83 del 25.11.2021 recante “Approvazione schema accordo individuale per la prestazione di lavoro in modalità agile”.

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);

Dato atto che recentemente è stata introdotta una disciplina comune a tutti gli Enti del Comparto Istruzione e Ricerca relativamente allo svolgimento del lavoro in modalità agile; .

Dato altresì atto che ai sensi dell’art. 13, l’accordo individuale di lavoro disciplinante l’esecuzione dell’attività lavorativa all’esterno dei locali dell’Amministrazione deve essere stipulato per iscritto e contenere almeno gli elementi essenziali elencati nel suddetto articolo;

Ritenuto necessario aggiornare lo schema di accordo in maniera conforme alla disciplina prevista all’art. 11 e seguenti del succitato CCNL comparto istruzione e ricerca 2019-2021;

Considerata, quindi, la necessità di dettare disposizioni organizzative di dettaglio con particolare riferimento alle modalità di stipula dell’accordo individuale, nonché di definire i contenuti essenziali del medesimo accordo, come da schema che si allega al presente atto sotto la lettera A), a costituirne parte integrante e sostanziale;

Tutto quanto sopra premesso

## **DECRETA**

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente decreto;
2. di aggiornare e conseguentemente approvare il nuovo schema di accordo individuale di cui all'art. 11 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18 gennaio 2024;
3. di disciplinare le condizioni generali delle prestazioni lavorative svolte dai dipendenti del LaMMA in modalità agile, come da All. A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
4. di dare massima diffusione del presente atto a tutto il personale;
5. di provvedere a tutti gli atti necessari e conseguenti al presente provvedimento.

L'Amministratore Unico  
Dott. Bernardo Gozzini

## ALLEGATO A

### *Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile*

Il sottoscritto, Dott. Bernardo Gozzini, nato a Firenze il 4.06.1959, domiciliato presso la sede dell'Ente, il quale interviene nella sua qualità di Amministratore Unico nominato con decreto P.G.R. n. 42 del 19.02.2021

e

La/il sottoscritta/o

dichiarando di conoscere ed accettare la Disciplina per il lavoro agile nel Consorzio LaMMA

### PREMESSO CHE

Ai fini del presente accordo ed in coerenza con la vigente normativa in materia, per “Lavoro agile” si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti. Le giornate di ferie, malattia, missione, lavoro fuori sede dei Ricercatori e Tecnologi, recuperi compensativi sono da considerarsi lavoro in presenza. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il Lavoratore conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza. Sono garantite al personale in lavoro agile le stesse opportunità previste per il lavoro in presenza con riferimento a progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivazione della performance, iniziative formative.

La/il Lavoratrice/ore ha manifestato la propria volontà di svolgere in lavoro agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità del lavoro in presenza.

il Datore di lavoro ha ritenuto che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore.

il Datore di lavoro ha inoltre verificato la sussistenza delle condizioni previste dalla vigente normativa per l'accesso al lavoro agile e, in particolare, ha valutato che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudica o riduce la fruizione dei servizi resi dal LaMMA nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro nei quali il Lavoratore risulta inserito.

### CONVENGONO

#### 1. Condizioni generali.

La/il dipendente è ammessa/o a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate:

- a) **Data di termine della prestazione in lavoro agile:** a termine o a tempo indeterminato.
- b) **Giorni settimanali per la prestazione in modalità agile:** numero di giorni settimanali 2 su giornate individuate tra Lunedì – Martedì – Mercoledì – Giovedì – Venerdì. Sono possibili variazioni per particolari esigenze del dipendente o per sopravvenute necessità lavorative che vanno comunicate con congruo preavviso e autorizzate dall'Amministratore Unico.
- c) **Dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione o eventualmente di proprietà/nella disponibilità del dipendente conforme alle specifiche tecniche richieste:** connessione internet adeguata.
- d) **Fasce orarie:** varia da dipendente in dipendente e non può superare l'orario medio giornaliero di lavoro. Il Lavoratore assume l'impegno ad essere contattabile, sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili, nella seguente fascia oraria: dalle... alle... . Restano confermati i tempi di riposo in

essere per le prestazioni rese in presenza, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili. Al Lavoratore non potrà essere richiesta alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di disconnessione. Durante il periodo di disconnessione non potrà essere richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri Referenti e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.

e) **Orario di lavoro:** durante le giornate svolte in lavoro agile:  
- è esclusa la possibilità di effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio;  
- è possibile su richiesta del dipendente effettuare cambio giorno in accordo con il Datore di Lavoro (autorizzazione);  
- per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque almeno il giorno prima. Il rientro in servizio comporta il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite;  
- nella fascia di contattabilità il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti la fruizione dei permessi orari previsti dai CCNL o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi previsti nell'ambito della fascia di contattabilità. La giornata lavorativa in modalità agile non prevede l'attribuzione del buono pasto.

f) **Modalità di svolgimento:** lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza è la modalità ordinaria di prestazione del lavoro.

g) **Riservatezza e privacy:** il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni del LaMMA in suo possesso e/o ai quali ha accesso. Dovrà pertanto adottare ogni azione o provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, ai sensi delle vigenti previsioni normative in materia di trattamento dei dati personali e privacy. Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dal LaMMA. La prestazione lavorativa in modalità agile può prevedere l'utilizzo di documentazione cartacea istituzionale. È dovere del dipendente utilizzare, ove possibile, modalità alternative (es. copie digitali, scansioni, ecc.) per la fruizione della documentazione affinché fuoriesca dalla sede lavorativa il minor numero di documenti cartacei. Nell'impossibilità di ciò, sarà cura del dipendente garantire l'integrità della documentazione movimentata, la corretta custodia, la tutela e la riservatezza dei dati ivi contenuti. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dal contratto collettivo che trovano applicazione anche nei confronti del lavoratore agile.

## **2. Obiettivi della prestazione lavorativa resa in smart working.**

In generale, ....

## **3. Modalità e criteri di misurazione della prestazione lavorativa resa in smart working.**

Trimestralmente il dipendente è tenuto a redigere una sintetica relazione in merito al raggiungimento degli obiettivi e dei target prefissati, da consegnare al datore di lavoro.

## **4. Potere direttivo, di controllo e disciplinare.**

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali dell'Ente.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali dell'Ente si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e il datore di lavoro saranno condivisi, in coerenza con il Piano delle Attività (PDA), obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e il datore di lavoro si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti.

Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari analogamente a quelle eseguite in sede.

#### **5. Recesso e risoluzione.**

Il LaMMA può recedere dall'accordo individuale di lavoro agile qualora si verificano gravi incompatibilità di carattere produttivo e organizzativo, ovvero in caso di comportamenti del dipendente contrari alle disposizioni dell'accordo individuale ed alla normativa di riferimento o comunque non conformi agli obblighi generali di buona fede e correttezza. Il dipendente può recedere dall'accordo individuale di lavoro agile per esigenze personali.

#### **6. Formazione.**

Il lavoratore ha il dovere di seguire corsi formativi e rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

#### **7. Disposizioni finali.**

Le spese di manutenzione relative alla strumentazione informatica sono a carico dell'Amministrazione (se la strumentazione informatica è fornita dall'Amministrazione); i consumi di energia elettrica e le spese di connettività nelle giornate di smart working sono a carico del dipendente.

Con riferimento alle attività che prevedono il trattamento di dati sensibili, si forniscono le seguenti indicazioni: i dati sono trattati secondo le prescrizioni previste dal d.lgs n. 196/2003 e successive modifiche e in conformità al GDPR (Regolamento Ue 2016/679).

Sesto Fiorentino, \_\_\_\_\_

L'Amministratore Unico  
Dott. Bernardo Gozzini

Il dipendente

\_\_\_\_\_