



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa

Protocollo di intesa tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali concernente la sperimentazione del lavoro agile o "smart working"

PREMESSA

1. Con il presente Protocollo si intende concordare sull'avvio dell'applicazione in via di sperimentazione del lavoro agile presso la Giustizia Amministrativa, entro i limiti di seguito specificati.

ARTICOLO 1

FINALITA'

1. La sperimentazione del lavoro agile all'interno della Giustizia Amministrativa risponde alla finalità di permettere, dopo una fase di prima applicazione per un numero limitato di Strutture pilota, al 10 per cento dei dipendenti, in servizio presso la Giustizia Amministrativa, ove lo richiedano, 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 in modo da:
 - a) sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
 - b) creare condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
 - c) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
 - d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - e) 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 e di percorrenze.

ARTICOLO 2

DEFINIZIONI

1. Ai fini del presente Protocollo 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 a incrementare la produttività.
 - b) "sede di lavoro" si intende la sede abituale di servizio del dipendente;
 - c) "strumenti di lavoro agile" si intendono strumenti tecnologici utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, messi a disposizione dall'amministrazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. 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

ARTICOLO 3

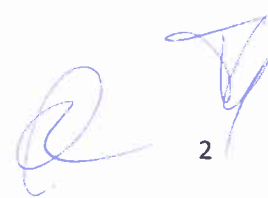
AMBITO DI APPLICAZIONE

1. La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa disciplinata dal presente protocollo si applica al personale in servizio presso la Giustizia Amministrativa, in attuazione dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che prevede 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.
2. L'applicazione a regime è preceduta da una fase sperimentale posta in essere mediante l'attuazione di un Progetto pilota rivolto ad un numero di potenziali beneficiari proporzionale ai dipendenti, pari a 21 unità, in servizio presso le seguenti sedi:
 - Consiglio di Stato – Ufficio Ricezione Ricorsi;
 - Consiglio di Stato – IV Sezione Giurisdizionale;
 - T.A.R Lazio – Roma – II^ Sezione;
 - T.A.R. Lombardia – Milano.
3. La sperimentazione del lavoro agile decorre dalla sottoscrizione dell'accordo individuale integrativo di lavoro da effettuarsi entro il 31 gennaio 2018 e termina, in sede di prima applicazione, il 31 ottobre 2018.

ARTICOLO 4

REALIZZAZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE

1. Per l'attuazione del lavoro agile in sede di sperimentazione sono individuate alcune attività connesse alla funzione giurisdizionale ed espletabili in via telematica a seguito dell'introduzione del PAT (processo amministrativo telematico):
 - Ricezione ricorsi;
 - Contributo unificato;
 - Fase preparatoria dei decreti monocratici;
 - Pubblicazione provvedimenti.



ARTICOLO 5

DESTINATARI

1. Il lavoro agile è rivolto, in fase di sperimentazione, ai lavoratori in servizio presso le sedi pilota della Giustizia Amministrativa, oggetto della sperimentazione, in ragione dell'attività espletata ed in possesso dei requisiti professionali.
2. In fase di prima applicazione della sperimentazione, il Lavoro agile coinvolge un contingente di 21 unità di personale, ripartite per ciascun ufficio sede di sperimentazione in proporzione alla consistenza degli organici ed alla acquisita professionalità.
3. Non è ammesso il ricorso al Lavoro agile per il personale in regime di part-time.
4. Non è altresì ammesso a tale modalità lavorativa il personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari, con irrogazione di sanzione superiore al rimprovero scritto, nei due anni precedenti alla data dell'avvio della sperimentazione.

ARTICOLO 6

MODALITA' DI SVOLGIMENTO

1. Il personale individuato per la sperimentazione del lavoro agile svolge la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, con fornitura di strumenti e connessioni da parte dell'Amministrazione, ordinariamente per un massimo di 1 giorno a settimana, divisibili anche in mezza giornate da concordare con l'Amministrazione, salvo specifiche e documentate esigenze che rendano necessario ampliare tale numero massimo.
2. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità per almeno 3 ore, ovvero per almeno un'ora e mezza in caso di mezza giornata, in fasce orarie anche discontinue.
3. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al comma 2, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni.

ARTICOLO 7

STRUMENTAZIONI

1. Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore utilizzerà gli strumenti tecnologici forniti dall'Amministrazione, la quale ne garantirà la sicurezza e il buon funzionamento.

ARTICOLO 8

ISTITUTI CONTRATTUALI

1. La prestazione resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi dell'Amministrazione 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.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.
3. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sul trattamento economico in godimento.
4. La retribuzione individuale di risultato collegata a parametri di produttività non subisce modifiche in relazione alla sperimentazione del lavoro agile.
5. Nelle giornate lavorative di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive ai sensi del CCNI relativo al Comparto, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.
6. Nelle giornate di attività svolte in lavoro agile, anche con modalità frazionata, non si ha diritto all'erogazione del buono pasto.

ARTICOLO 9

FORMAZIONE, INFORMAZIONE, SALUTE E SICUREZZA

1. In via preventiva rispetto all'avvio della sperimentazione e al fine di supportare adeguatamente il cambiamento, saranno previste iniziative di informazione nei confronti del personale individuato per la sperimentazione. La partecipazione a tali attività costituirà elemento imprescindibile per poter aderire al progetto.
2. In funzione degli obblighi specifici in materia di salute e sicurezza, le attività di formazione e informazione dei dipendenti in relazione alla salute e sicurezza verranno specificamente integrate riguardo ai rischi connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro, alle modalità d'uso degli strumenti forniti e al comportamento da tenere in caso di incidente.

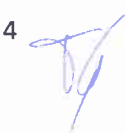
ARTICOLO 10

SICUREZZA SUL LAVORO

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e consegna al singolo dipendente, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla



4



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.

2. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.
3. Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

ARTICOLO 11

MONITORAGGIO

1. Le parti concordano sull'opportunità di monitorare l'attuazione del lavoro agile e supportare le strutture della Giustizia Amministrativa nella fase sperimentale.
2. A tal fine, senza oneri aggiuntivi, si costituirà un gruppo di lavoro congiunto cui spetterà il monitoraggio durante il periodo della sperimentazione e la predisposizione di una relazione finale sui risultati della stessa e sulle eventuali proposte.


ARTICOLO 12

DISPOSIZIONE FINALE

1. Le parti si impegnano a rivedere il presente Protocollo in conformità agli indirizzi di attuazione definiti nella Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi ai sensi dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e a quanto previsto dal CCNL di Comparto.

Roma, 23 gennaio 2018

PER LA DELEGAZIONE DI
PARTE PUBBLICA :







 
5

PER LA DELEGAZIONE DI
PARTE SINDACALE:

CGIL/FP Tiziana Giamberini

CISL/FP Horatio Lup

UIL/PA Paola Di...

CONFSAL/UNSA _____

USB/PI Paola Di...

FLP _____

FEDERAZIONE INTESA FP _____