

## DISCIPLINARE PER LA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

### ARTICOLO 1

#### DEFINIZIONE

1. Per lavoro agile s'intende una *“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”* (articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81).

### ARTICOLO 2

#### AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente disciplinare regola le modalità di attuazione in via sperimentale all'interno del Consiglio regionale del Veneto dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 24.

2. Salvo quanto stabilito all'articolo 16, la sperimentazione del lavoro agile realizzata ai sensi del presente disciplinare è finalizzata a consentire ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, compresi i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, in servizio presso il Consiglio regionale del Veneto, di poterne usufruire, ove lo richiedano, garantendo pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro agile.

3. La sperimentazione avrà una durata di anni due a decorrere dalla data di attivazione del primo progetto di lavoro agile.

### ARTICOLO 3

#### FINALITÀ

1. La sperimentazione del lavoro agile all'interno del Consiglio regionale del Veneto risponde alle seguenti finalità:

- a) 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 incrementi di produttività;
- b) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- c) assicurare ai lavoratori la scelta di una diversa modalità di prestazione del lavoro che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori;
- d) promuovere una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa – lavoro – casa, per la salute dei lavoratori e per l'ambiente.

ARTICOLO 4  
REALIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

ARTICOLO 5  
ATTIVITÀ ESCLUDIBILI

1. Il Segretario generale e i dirigenti capi dei servizi consiliari segnalano al Comitato di direzione le attività di propria competenza escluse dalla sperimentazione in quanto prive dei requisiti di cui all'articolo 4. Le attività escluse sono riportate nei verbali delle sedute del Comitato di direzione e rese note ai dipendenti.

2. Prima dell'avvio del singolo progetto di lavoro agile, il dirigente deve acquisire il parere del Comitato di direzione che verifica la sussistenza della compatibilità con la modalità di lavoro agile, con particolare riferimento alla coerenza con l'organizzazione generale, gli obiettivi fissati nei documenti di programmazione del Consiglio regionale del Veneto e alla fattibilità tecnica del lavoro da remoto.

ARTICOLO 6  
TEMPI E MODALITÀ DEL LAVORO AGILE

1. Il prestatore di lavoro agile può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di sei giornate al mese, divisibili anche in mezze giornate, secondo il calendario indicato nel progetto di lavoro agile di cui all'articolo 8 o concordato con il proprio dirigente.

2. Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale non dirigente deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità per il numero di ore indicato nell'accordo individuale e comunque non inferiore a 3 ore, ovvero per un'ora e mezza in caso di mezza giornata, in fasce orarie anche discontinue individuate nel progetto di lavoro agile di cui all'articolo 8.

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

ARTICOLO 7  
INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE

1. L'individuazione dei lavoratori da adibire al lavoro agile è effettuata sulla base di manifestazioni di interesse individuali, corredate dal progetto di lavoro agile di cui all'articolo 8.

## ARTICOLO 8 PROGETTO DI LAVORO AGILE

1. Il ricorso al lavoro agile avviene in conformità ad un progetto individuale, di durata non inferiore a sei mesi e non superiore al termine della sperimentazione, che deve essere definito per iscritto d'intesa con il dirigente capo del servizio di appartenenza o con il Segretario generale per il personale non dirigente direttamente a lui afferente, che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative della struttura.
2. Per i dirigenti che partecipano alla sperimentazione il progetto di cui al primo comma è definito d'intesa con il Segretario generale e, per i dirigenti titolari di ufficio o posizione dirigenziale individuale, anche con il dirigente capo del servizio.
3. Il progetto di cui al primo comma deve riportare tutti gli elementi contenuti nel modello allegato al presente disciplinare (Allegato A). Con riferimento alle "ulteriori condizioni" il dirigente capo servizio o il Segretario generale per il personale direttamente a lui afferente dovrà indicare le eventuali ulteriori condizioni necessarie per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.
4. L'attivazione del progetto è subordinata alla verifica di cui al comma 2 dell'articolo 5 e alla sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile di cui all'articolo 14 da parte del lavoratore e del Presidente del Consiglio regionale o di un suo delegato.
5. Prima dell'inizio del progetto di lavoro agile e annualmente durante la sua realizzazione, il dirigente gerarchicamente sovraordinato e le strutture competenti in materia di gestione del personale, di sicurezza sul lavoro e di sistema informativo forniscono al lavoratore una formazione di base sul lavoro agile e sulle relative modalità operative, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro.

## ARTICOLO 9 STRUMENTI DI LAVORO

1. Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici messi a disposizione dal Consiglio regionale del Veneto e dal lavoratore stesso.
2. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, tanto nel caso in cui i device mobili utilizzati dal lavoratore agile per l'accesso ai dati e agli applicativi siano messi a disposizione dallo stesso lavoratore, quanto nel caso siano forniti dal Consiglio regionale del Veneto, la struttura competente in materia di sistema informativo provvede alla configurazione dei dispositivi ed alla verifica della loro compatibilità, ove di proprietà del dipendente.
3. In sede di progetto di lavoro agile dovrà essere definita la dotazione da assegnare al lavoratore agile che, per esigenze di contenimento di costi e salvo giustificate eccezioni, potrà al massimo essere composta da un pc portatile sul quale saranno installati e resi disponibili accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per la trattazione delle pratiche che dovranno essere evase in modalità da remoto, connessione alla rete internet e alla rete intranet, accesso alle cartelle condivise.
4. Nel caso in cui il lavoratore utilizzi strumenti forniti dal Consiglio regionale del Veneto non assegnati in via esclusiva le giornate di lavoro agile saranno autorizzate previa verifica da parte del lavoratore della disponibilità del device mobile mediante prenotazione presso la struttura competente in materia di sistema informativo. Se per una determinata giornata

i device mobili disponibili dovessero risultare insufficienti verrà data la priorità ai lavoratori che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o che sono impegnati in attività di volontariato secondo il punteggio ottenuto applicando i criteri di priorità e relativi punteggi già stabiliti per l'accesso al telelavoro, a cui si aggiunge il criterio dell'impegno in attività di volontariato a cui viene assegnato 1 punto, con riferimento a quanto dichiarato nel modello di manifestazione di interesse. A parità di punteggio viene data priorità al lavoratore più anziano di età.

5. Per gli strumenti assegnati in uso dal Consiglio regionale del Veneto, questo ne garantisce la sicurezza e il buono funzionamento. Laddove il lavoratore dovesse riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, dovrà informarne entro 24 ore il dirigente gerarchicamente sovraordinato.

6. Il rimborso delle spese correlate all'utilizzo della dotazione informatica sostenute dal lavoratore avviene nella misura prevista dal contratto collettivo integrativo vigente.

## ARTICOLO 10

### TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

1. Il Consiglio regionale del Veneto garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.

2. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi di lavoro nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto ai commi successivi.

2. 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 relativi al trattamento economico accessorio.

3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.

4. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

## ARTICOLO 11

### OBBLIGHI DI CUSTODIA E RISERVATEZZA

1. Il lavoratore in modalità agile è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche fornite dal Consiglio regionale del Veneto.

2. Le dotazioni informatiche del Consiglio regionale del Veneto devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, e su queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzate.

3. L'utilizzo della strumentazione informatica deve avvenire nel rigoroso rispetto delle linee guida e delle istruzioni fornite dal Consiglio regionale del Veneto nell'informativa allegata all'accordo.

4. 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 per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto" approvato con DGR n. 1266 del 2012.

5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi e dai codici di comportamento sopra richiamati, che trovano integrale applicazione anche al lavoratore agile.

## ARTICOLO 12 SICUREZZA SUL LAVORO

1. Il Consiglio regionale del Veneto garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro.

2. A tal fine, al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'articolo 14 viene consegnata al dipendente un'informativa scritta contenente l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nonché indicazioni in materia di requisiti minimi di sicurezza, alle quali il dipendente è chiamato ad attenersi al fine di operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa. L'informativa è allegata all'accordo individuale, di cui costituisce parte integrante.

3. Ogni dipendente collabora con il Consiglio regionale del Veneto al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

4. Il Consiglio regionale del Veneto non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

5. Il Consiglio regionale del Veneto comunica all'INAIL, direttamente o per il tramite dei competenti uffici della Giunta regionale, i nominativi dei lavoratori che si avvalgono di modalità di lavoro agile.

## ARTICOLO 13 LAVORO AGILE E PERFORMANCE

1. In attuazione dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015 l'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito del ciclo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale di cui al decreto legislativo 150/2009.

2. Qualora per il monitoraggio della performance delle attività svolte nelle giornate di lavoro agile siano indicati nel progetto di lavoro agile indicatori non esplicitamente presenti nel sistema di valutazione, i relativi risultati saranno oggetto di valutazione da parte del valutatore con riferimento agli ambiti valutativi "contributo alla performance organizzativa" ("presidio del ruolo" nel caso di dirigente) e "valutazione delle competenze", salvo diverse modalità indicate nel Piano della performance.

ARTICOLO 14  
ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

1. L'avvio del progetto di lavoro agile è preceduto dalla stipulazione di un accordo che recepisce il contenuto dello stesso, da redigere secondo il modello allegato (allegato C).
2. All'accordo individuale sono allegati:
  - il documento contenente le prescrizioni in materia di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche di cui all'articolo 9, predisposta dalla struttura competenze in materia di sistema informativo;
  - l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 12, predisposta a cura del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione.

ARTICOLO 15  
INTERRUZIONE DEL PROGETTO

1. Durante l'esecuzione del progetto di cui all'articolo 8, il Consiglio regionale del Veneto, a cura dei dirigenti firmatari dello stesso, potrà comunicare al lavoratore la volontà di interruzione anticipata del medesimo, in ogni momento, con adeguato preavviso, non inferiore a 30 giorni (aumentati a 90 giorni nel caso di lavoratore agile disabile), fornendo specifica motivazione in relazione al venir meno di uno degli elementi dello stesso.
2. Il lavoratore agile può presentare per iscritto al Consiglio regionale del Veneto una richiesta motivata di interruzione del progetto con adeguato preavviso, pari ad almeno 20 giorni lavorativi.
3. In entrambi i casi si configura ipso iure il recesso dall'accordo di cui all'articolo 14.

ARTICOLO 16  
PROGETTI DI LAVORO AGILE PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLE UNITÀ DI SUPPORTO DEGLI  
ORGANI E DEI GRUPPI

1. La sperimentazione potrà essere estesa al personale assegnato alle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari nel rispetto di quanto disciplinato nei precedenti articoli, salvo quanto stabilito nei seguenti commi.
2. Il progetto di lavoro agile proposto da un lavoratore assegnato alle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari è approvato dal responsabile dell'unità e dal Componente dell'organo o dal Presidente del Gruppo consiliare ed è comunicato al Comitato di direzione per la verifica di fattibilità tecnica.
3. L'accordo individuale di lavoro è firmato dal Presidente del Consiglio regionale secondo il modello allegato al presente disciplinare opportunamente adattato dal Servizio competente in materia di gestione del personale.
4. L'applicazione del presente articolo è condizionata alla inclusione nel Piano della performance degli indicatori per la misurazione della performance delle attività svolte dal personale assegnato alle unità di supporto degli organi e dei gruppi idonei anche ai fini della valutazione dell'impatto sulla produttività della sperimentazione dei progetti di lavoro agile stabilita dalla Direttiva 3/2017.

Allegato A – Modello di progetto di lavoro agile

<b>PROGETTO DI LAVORO AGILE</b>	
<b>STRUTTURA DI APPARTENENZA</b>	
<b>COGNOME E NOME DEL LAVORATORE/DELLA LAVORATRICE</b>	
<b>ATTIVITÀ DA SVOLGERE O CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE STESSE (es. descrizione nella richiesta di autorizzazione alla giornata di lavoro agile)</b>	
<b>FASCE DI CONTATTABILITÀ NELLA GIORNATA DI LAVORO AGILE</b>	
<b>Numero minimo di ore</b>	<b>Fasce orarie</b>
<b>DOTAZIONE TECNOLOGICA IN USO AL LAVORATORE/ALLA LAVORATRICE PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE</b>	
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE MONITORATI CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITÀ SVOLTE NELLE GIORNATE DI LAVORO AGILE</b>	
<b>DURATA DEL PROGETTO</b>	
<b>ULTERIORI CONDIZIONI</b>	
<b>DATA</b>	
<b>FIRMA DEL LAVORATORE/DELLA LAVORATRICE</b>	<b>FIRMA DEL SEGRETARIO GENERALE/CAPO SERVIZIO</b>

Allegato B – Modello di manifestazione di interesse all'avvio di un progetto individuale di lavoro agile



**CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO**

Al Servizio amministrazione, bilancio e servizi

Il/la  
sottoscritto/a \_\_\_\_\_  
nato/a \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_ ) il \_\_\_\_\_  
/ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_  
Comune di \_\_\_\_\_ ( prov. \_\_\_\_ ) in via \_\_\_\_\_  
n. \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ numero di telefono \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ C.  
F. \_\_\_\_\_ dipendente in servizio a tempo indeterminato  
presso \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ categoria \_\_\_\_\_ profilo professionale \_\_\_\_\_  
dal \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Manifesta il proprio interesse**

di partecipare alla sperimentazione del lavoro agile in Consiglio regionale del Veneto disciplinata dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n..... del ..... mediante l'attivazione del progetto di lavoro agile allegato.

Ai fini di quanto previsto dal disciplinare allegato alla citata deliberazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 45, consapevole delle responsabilità penali previste dall'articolo 76 del medesimo decreto per dichiarazioni false dirette a procurare indebitamente le prestazioni richieste,

**dichiara**

di essere in possesso dei seguenti requisiti (barrare le caselle di interesse):

- disabilità psichica e/o fisica del/della dipendente certificata dalla struttura pubblica competente (allegare documentazione);
- assistenza ai parenti o affini entro il terzo grado o conviventi, con handicap accertato ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge n. 104/92 (allegare documentazione);



- assistenza a parenti entro il secondo grado, affini entro il 1° grado e conviventi, in situazione di gravità psicofisica ancorché non accertata ai sensi della legge 104/92, ma certificata da struttura pubblica competente (allegare documentazione);
- n. \_\_\_ figli in età 0/3 anni non compiuti;
- n. \_\_\_ figli in età 3/6 anni non compiuti;
- n. \_\_\_ figli in età 6/11 anni non compiuti;
- n. \_\_\_ figli in età 11/15 anni non compiuti;
- n. \_\_\_ figli in età 15/18 anni non compiuti;
- genitore solo;
- distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 10 e 20 km;
- distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 20 e 40 km;
- distanza tra abitazione e sede di lavoro superiore a 40 km;
- motivi di studio finalizzati al conseguimento di un titolo legalmente riconosciuto (allegare documentazione)
- svolgimento di attività di volontariato presso .....

Data \_\_\_\_\_

Firma del dipendente \_\_\_\_\_

Allegato: progetto di lavoro agile

ALLEGATO C Modello di accordo individuale di lavoro agile

ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

Con la presente scrittura privata, che si redige in duplice originale, fra:

il Consiglio regionale del Veneto (C.F. 80008600274), in persona del .....,  
nato a ..... il .....

e

il/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), nato/a a  
\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) il \_\_.\_\_.\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_)  
CAP \_\_\_\_\_ - via \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_

- Visto il disciplinare per l'avvio della sperimentazione di lavoro agile approvato con la D.U.P.C.R. n. \_\_\_ del \_\_.\_\_.2018, "Smartworking (lavoro agile): avvio sperimentazione per il personale del Consiglio regionale" (di seguito Disciplinare);
- Considerato che l'interessato/a ha prodotto la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti;
- Visto l'art. 3 della L.R. 53 del 31/12/2012;
- Premesso che il/la Signor/a \_\_\_\_\_ ha presentato manifestazione di interesse all'avvio di un progetto di lavoro agile attuabile ai sensi del Disciplinare;
- Constatato che il Disciplinare prevede che il progetto di lavoro agile possa avviarsi previa stipulazione di apposito accordo individuale di lavoro agile,

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 Oggetto

1. Il/la signor/a \_\_\_\_\_ è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile nei termini ed alle condizioni indicate nel progetto di lavoro agile allegato al presente accordo, nonché in conformità alle prescrizioni stabilite nel Disciplinare.

## Art. 2 Durata

1. Il presente accordo decorrere dal.....e ha la durata indicata nel progetto di lavoro agile.

## Art. 3 Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Il prestatore di lavoro agile può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per il numero massimo di giorni al mese indicato nel progetto di lavoro agile, secondo il calendario indicato nel suddetto progetto o concordato con il proprio dirigente.

2. Il/la lavoratore/lavoratrice agile deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per il numero minimo di ore e nelle fasce orarie indicati nel progetto di lavoro agile.

3. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al comma 2, al lavoratore/alla lavoratrice in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.

4. Le giornate o mezze giornate di lavoro agile sono tracciate nel sistema di rilevazione delle presenze mediante l'inserimento da parte del dipendente dell'apposito giustificativo, approvato, per il personale non dirigenziale, dal dirigente sovraordinato o dal Segretario generale per il personale non dirigenziale a lui direttamente afferente.

## Art. 4 Strumenti del lavoro agile

1. La dotazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è indicata nel progetto individuale, dove viene precisato quali dotazioni sono fornite dal Consiglio regionale del Veneto, secondo le modalità stabilite nel Disciplinare, e quali, eventualmente, sono messe a disposizione dal lavoratore agile/dalla lavoratrice agile.

2. Il Consiglio regionale del Veneto è responsabile della sicurezza e del buono funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore agile per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Laddove il lavoratore agile dovesse riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, dovrà informarne entro 24 ore il dirigente gerarchicamente sovraordinato.

3. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, tanto nel caso in cui i device mobili utilizzati dal lavoratore/dalla lavoratrice agile per l'accesso ai dati e agli applicativi siano messi a disposizione dallo/a stesso/a lavoratore/lavoratrice agile, quanto nel caso in cui siano forniti dal Consiglio regionale del Veneto, l'Unità competente in materia di sistema informativo provvede alla configurazione dei dispositivi ed alla verifica della loro compatibilità, ove di proprietà del/della lavoratore/lavoratrice agile.

4. Il rimborso delle spese correlate all'utilizzo della dotazione informatica sostenute dal lavoratore/dalla lavoratrice avviene nella misura prevista dal contratto collettivo integrativo vigente.

## Art. 5 Monitoraggio

1. Il Segretario generale/Dirigente capo del Servizio di appartenenza procede al monitoraggio circa l'andamento del progetto secondo quanto stabilito nel Disciplinare e nel progetto di lavoro agile.

## Art. 6 Recesso

1. Il recesso è regolato dall'articolo 15 del Disciplinare.

## Art. 7 Trattamento giuridico ed economico

1. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi di lavoro nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto dal presente accordo.
2. 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 relativi al trattamento economico accessorio.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.
4. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

## Art. 8 Obblighi di custodia e riservatezza

1. Il lavoratore/la lavoratrice in modalità agile è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche fornite dal Consiglio regionale del Veneto.
2. Le dotazioni informatiche del Consiglio regionale del Veneto devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, e su queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzate.
3. L'utilizzo della strumentazione informatica deve avvenire nel rigoroso rispetto delle linee guida e delle istruzioni fornite dal Consiglio regionale del Veneto nell'informativa allegata al presente accordo, di cui costituisce parte integrante e nei successivi aggiornamenti informativi e formativi.
4. 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 per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto" approvato con DGR n. 1266 del 2012.
5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi e dai codici di comportamento sopra richiamati, che trovano integrale applicazione anche al lavoratore agile.

#### Art. 9 Sicurezza sul lavoro

1. Il Consiglio regionale del Veneto garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro.
2. A tal fine, si allega al presente accordo formandone parte integrante un'informativa scritta, contenente l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nonché indicazioni in materia di requisiti minimi di sicurezza, alle quali il dipendente è chiamato ad attenersi al fine di operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.
3. Ogni dipendente collabora con il Consiglio regionale del Veneto al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
4. Il Consiglio regionale del Veneto non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.
5. Il Consiglio regionale del Veneto comunica all'INAIL, direttamente o per il tramite dei competenti uffici della Giunta regionale, i nominativi dei lavoratori che si avvalgono di modalità di lavoro agile.

#### Art. 10 Autorizzazione al trattamento dei dati personali

1. Il/La sig./sig.ra ..... autorizza al trattamento dei propri dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 per le finalità connesse e strumentali alla gestione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Venezia, il .....

**PER IL CONSIGLIO REGIONALE DEL            IL LAVORATORE AGILE  
VENETO**

**IL PRESIDENTE**

- ..... -

---