

FAQ (FREQUENTLY ASKED QUESTIONS)

(aggiornate al 13 aprile 2022)

1. Qual è la decorrenza iniziale dell'accordo di lavoro agile?

La decorrenza degli accordi è 16 maggio 2022. La direttiva prot. n. 104815 del 4 aprile 2022 prevede, infatti, che i nuovi accordi abbiano efficacia da tale data, se stipulati entro il 15 maggio 2022.

2. L'istanza di adesione al lavoro agile può essere presentata anche dopo il 15 maggio 2022?

Sì. La data del 15 maggio 2022, indicata nella direttiva prot. n. 104815 del 4 aprile 2022, deve intendersi quale termine entro cui formalizzare gli accordi di lavoro agile, per continuare ad utilizzare tale modalità di lavoro senza soluzione di continuità rispetto alle modalità attuate fino a tale data.

Gli accordi scaturenti da istanze presentate successivamente avranno una decorrenza diversa da quella del 16 maggio, che sarà definita dalle parti contraenti.

3. È possibile variare per esigenze organizzative o personali i giorni indicati su base settimanale nell'accordo di lavoro agile?

La Regolamentazione del lavoro agile all'art. 3, comma 11, punto b), prevede che nell'accordo siano indicati i giorni in cui sarà svolta l'attività con modalità agile, prevedendo di norma fino a 2 giorni di lavoro agile a settimana.

È consentita la variazione per motivi personali, come previsto dall'art. 6, comma 4, della bozza di accordo di lavoro agile, comunicando tale variazione con anticipo in forma scritta al proprio responsabile, per consentire l'organizzazione delle attività.

Per esigenze organizzative, invece, come previsto dall'art. 6, comma 2, della Regolamentazione del Lavoro agile, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima.

4. Nell'accordo individuale devono essere specificate le giornate di lavoro da svolgere a distanza, che non possono essere comunque superiori a 9 giorni mensili. In caso di part-time verticale tale limite va riproporzionato?

In caso di part-time verticale o misto è applicabile il criterio di proporzionalità secondo le regole generali, per cui il numero di giornate di lavoro agile consentite deve essere riproporzionato in base ai giorni lavorativi prestati nel mese.

Ad esempio:

- a) part-time verticale con astensione della prestazione lavorativa per 2 settimane al mese (corrispondente a circa 12 giorni lavorativi nel mese): il numero massimo di giornate di lavoro agile consentite sarà pari a 5.
- b) part-time verticale con astensione della prestazione lavorativa per mesi alterni: il numero delle giornate di lavoro agile consentite rimane di 9 giorni per i mesi lavorati per intero.
- c) part-time verticale con astensione della prestazione lavorativa per 2 giorni a settimana (circa 14 giorni lavorativi), il numero delle giornate di lavoro agile consentite sarà pari a 6.

5. Come dovranno essere individuate le fasce di contattabilità?

Le fasce di contattabilità dovranno essere individuate, come previsto dall'art. 7, commi 1 e 2, della Regolamentazione del lavoro agile, considerando la necessità di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa. Tali fasce non potranno essere superiori ordinariamente alle 5 ore complessive giornaliere distribuibili in una fascia antimeridiana e in una pomeridiana. Per le attività che richiedono l'erogazione della prestazione lavorativa in orari prestabiliti, le fasce orarie dovranno coincidere con i predetti orari.

6. Le fasce di contattabilità devono essere "riproporzionate" in caso di part time che prevede una prestazione giornaliera inferiore al profilo orario di 7 ore e 12?

Sì, in tal caso nell'individuazione delle fasce di contattabilità dovrà tenersi conto della durata ridotta della prestazione giornaliera.

7. In caso di utilizzo di istituti di assenza nei giorni da svolgere in presenza, questi subiscono modifiche?

No, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, della Regolamentazione del lavoro agile, le eventuali assenze giustificate dagli ordinari istituti normativi e contrattuali non comportano il recupero dei giorni da svolgere in presenza.

8. Nelle giornate di lavoro agile è possibile fruire dei permessi orari previsti dalle disposizioni contrattuali o dalle norme di legge?

Ai sensi dell'art. 5, commi 6 e 7, della Regolamentazione del lavoro agile, la fruizione dei permessi orari è possibile solo in coincidenza delle fasce orarie di contattabilità, come individuate nell'accordo individuale. Per esigenze personali o familiari, eventualmente intervenute al di fuori delle fasce di contattabilità, in ragione dell'autonoma distribuzione dell'orario di lavoro dalle 7:30 alle 20:00, è consentito sospendere momentaneamente l'attività lavorativa, informando il responsabile dell'ufficio, e l'attività dovrà poi essere ripresa entro la predetta fascia oraria.

9. I dipendenti in turno possono accedere al lavoro agile?

La Regolamentazione del lavoro agile prevede espressamente all'art. 2, comma 3, che i lavori in turno sono esclusi dal lavoro agile. Ciò va inteso nel senso che per la giornata in cui il dipendente è assegnato al turno la prestazione lavorativa deve essere resa necessariamente in presenza.

10. È possibile svolgere l'attività di lavoro agile in parte in presenza e in parte in lavoro agile?

È consentito fino alla vigenza dell'*Accordo per l'adeguamento delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti dell'Agenzia in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19"*.

11. L'informativa sulla sicurezza, in allegato 3 alla Regolamentazione del lavoro agile, deve essere sottoscritta dal datore di lavoro, dal dipendente e dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza?

Tenuto conto che l'Informativa sulla sicurezza è fornita dal datore di lavoro al dipendente e che nell'accordo individuale il lavoratore si impegna espressamente a rispettare le prescrizioni ivi indicate, ai sensi di quanto previsto dal punto 3 della Regolamentazione sul Lavoro agile, la sottoscrizione di tale documento solo da parte dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si può considerare sufficiente ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge.

La successiva sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile da parte del datore di lavoro e del dipendente, a cui sarà allegata tale informativa, infatti, potrà considerarsi assorbente senza alcuna necessità di apporre ulteriore firme sull'Informativa.

12. In caso di dipendente condiviso tra più strutture, chi sottoscrive l'accordo di lavoro agile e l'informativa sulla sicurezza?

La Regolamentazione del lavoro agile prevede all'art. 3, comma 7, che l'accordo debba essere sottoscritto, di norma, con il responsabile che ha la più alta percentuale di assegnazione, dopo aver sentito gli altri responsabili.

L'Informativa sulla sicurezza potrà essere sottoscritta anche dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza con riferimento alla sede del datore di lavoro con cui viene sottoscritto l'accordo, considerato che il documento ha il medesimo contenuto per tutte le sedi dell'Agenzia.

13. *Lavoratori fragili: cosa si intende per graduale rientro in presenza di cui alla Direttiva prot. n. 104815 del 4 aprile 2022?*

Sarà possibile fino al 15 maggio consentire ai dipendenti fragili diretti e indiretti di organizzare il rientro in presenza in modo graduale. Con particolare riguardo ai fragili diretti questo consentirà l'avvio della sorveglianza sanitaria eccezionale prevista dall'art. 83, comma 1, del DL n. 34/2020, a cura del medico competente. Dopo il 15 maggio accederanno al lavoro agile solo i dipendenti che hanno sottoscritto l'accordo con il dirigente di struttura.

14. *I dipendenti fragili come individuati dal punto 6 di cui all'Accordo per l'adeguamento delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti dell'Agenzia in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", sottoscritto il 23 novembre 2021, e quindi con specifico riferimento sia ai fragili cd. diretti sia cd. indiretti, possono continuare ad espletare l'attività in modalità agile senza rientri in presenza fino al 30 aprile?*

Sì, le disposizioni del citato Accordo, incluso quanto indicato al punto 6, sono state prorogate fino al 30 aprile 2022.

15. *Anche per i lavoratori fragili indiretti è previsto che il rientro in presenza sia programmato con gradualità alla stregua dei fragili diretti?*

Ferma restando la proroga dell'Accordo per l'adeguamento delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti dell'Agenzia in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", si precisa che il rientro graduale di cui alla Direttiva di prot. n. 104815 del 4 aprile 2022 si riferisce prioritariamente ai lavoratori dichiarati fragili diretti essendo sottoposti alla sorveglianza sanitaria eccezionale, prevista dall'art. 83 del DL n. 34 del 2020, la cui vigenza è stata prorogata al 30 giugno 2022, ad opera del DL 24 marzo 2022, n. 24.

I cosiddetti fragili indiretti rientrano comunque con gradualità, secondo forme che consentano agli stessi di poter svolgere dal 16 maggio 2022 la propria prestazione secondo le regole definite per la gestione della fase transitoria.