

FP/CGIL

CISL/FP

UIL/PA

CONFINTESA FP

CONFSAL/UNSA

FLP

USB-Interno

LORO SEDI

OGGETTO: Regolamento lavoro agile 2023

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g) del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, si trasmette l'allegato Regolamento, relativo all'oggetto.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

f.to Marco Arpino

## **REGOLAMENTO**

### ***Articolo 1 (Oggetto)***

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione dello smart working al personale del CONI di cui all'art. 1, comma 920, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, legge 7 agosto 2015, n. 124, dal Capo II della legge 27 maggio 2017, n. 81 e dal Titolo V – Capo I articoli da 36 a 40 del CCNL 2019-2021.
2. L'accesso al lavoro agile è consentito nei modi e limiti previsti dal presente regolamento e nel rispetto delle procedure di seguito indicate.

### ***Articolo 2 (Destinatari)***

1. Il lavoro agile è rivolto al personale di cui all'art. 1, comma 920, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

### ***Articolo 3 (Disciplina applicabile)***

1. Con riferimento alle definizioni, agli obiettivi, alle condizioni applicative, alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, agli strumenti, alle fasce di contattabilità ed alla disconnessione, all'accesso all'istituto da parte dei lavoratori fragili, ai fini del presente Regolamento si applicano le disposizioni rinvenienti nel "1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza, e successive modifiche ed integrazioni - Annesso n. 10" e nel successivo accordo "Smart working personale non dirigente" siglato nel 2023.

### ***Articolo 4 (Trattamento giuridico ed economico)***

1. Il CONI garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. La conclusione di accordi di lavoro in modalità smart working non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto dai commi 3 e 4.
2. La prestazione lavorativa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ai fini della progressione in 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 né protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

### ***Articolo 5 (Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati)***

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

2. Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.

3. Le strutture competenti in materia di sistemi informatici (ovvero i fornitori esterni in caso di contratti di servizio previsti dal quadro normativo vigente) adottano soluzioni tecnologiche idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali del CONI.

4. Le medesime strutture/fornitori esterni determinano, altresì, le prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati alle quali il dipendente deve attenersi nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro. Tali prescrizioni confluiscono in un allegato all'accordo individuale, costituendone parte integrante e sostanziale.

5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, e dal quadro normativo vigente per il personale del CONI, che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori agili.

#### ***Articolo 6 (Sicurezza sul lavoro)***

1. Il CONI 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, prima della sottoscrizione degli accordi individuali, il Datore di lavoro ha fornito l'informativa di cui al "1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza, e successive modifiche ed integrazioni - Annesso n. 10".

3. L'informativa è allegata all'accordo individuale, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

4. Ogni dipendente collabora con il CONI al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

5. Il CONI non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa.

#### ***Articolo 7 (Recesso)***

1. Durante il periodo di svolgimento dell'accordo di lavoro agile, il Segretario Generale ed il lavoratore agile possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interromperne l'esecuzione prima della sua naturale scadenza. Nel caso di lavoratori con disabilità, ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso non può essere inferiore a 90 giorni, ai sensi della legge n. 81/2017.

2. In caso di giustificato motivo le parti possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso. A titolo esemplificativo, costituiscono ipotesi di giustificato motivo: il venir meno delle condizioni applicative previste dal presente regolamento; la sopravvenuta impossibilità per il lavoratore agile di mettere a disposizione la dotazione informatica necessaria per lo svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro; l'inosservanza delle prescrizioni in materia di riservatezza e sicurezza dei dati; il venir meno delle condizioni che consentono al lavoratore agile il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro;

l'inosservanza degli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile indicati nell'accordo individuale.

#### ***Articolo 8 (Monitoraggio)***

1. Il dirigente/referente del presidio organizzativo presso il quale è assegnato il lavoratore agile redige, a conclusione dell'accordo individuale, un report sui risultati dello smart working e lo trasmette al Segretario Generale.
2. L'Ufficio Centrale per gli Affari Generali e per le Politiche del Personale del CONI cura la rilevazione periodica dell'andamento del lavoro agile acquisendo i relativi dati dagli Uffici centrali, Servizi e presidi organizzativi del CONI.

#### ***Articolo 9 (Formazione)***

1. Il CONI definisce, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, specifici percorsi di formazione rivolti al personale che accede al lavoro agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### ***Articolo 10 (Clausola d'invarianza)***

1. Dall'attuazione del presente regolamento non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### ***Articolo 11 (Disposizioni finali)***

1. Il presente provvedimento si applica a decorrere dal 1° aprile 2023 e sino al 31 dicembre 2023.