



## **Il lavoro agile (smart working) post Covid-19:**

### **Proposte del Comitato unico di garanzia dell'Amministrazione provinciale**

#### **1. PREMESSA**

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'Amministrazione provinciale, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica delle lavoratrici e dei lavoratori (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 art. 57, comma 3).

In merito alla modalità di svolgere l'attività lavorativa in smart working il CUG ha organizzato in data 11 maggio 2021 un momento informativo per i suoi membri, chiamando quali referenti sulla tematica rappresentanti dell'Istituto Promozione Lavoratori, dell'Organismo di valutazione, nonché del Servizio Controlling dell'Amministrazione provinciale, avviando così al suo interno una discussione approfondita sul tema avvalendosi anche di un Gruppo di lavoro interno ad hoc.

Il CUG ai sensi del suo regolamento interno ha redatto pertanto questo documento contenente proposte in merito al lavoro agile (smart working) per il periodo post Covid-19.

Il periodo di *lockdown* al quale la nostra Provincia, come tutto il Paese ha dovuto far fronte per contrastare la diffusione della pandemia da Covid-19 ha prepotentemente modificato la quotidianità di milioni di persone, così come la situazione economica e non da ultimo, il mercato del lavoro. Da quest'ultimo punto di vista, la trasformazione più evidente è stata il repentino e massiccio uso dello smart working: la modalità di svolgere

## **Agiles Arbeiten (Smart Working) post Covid-19:**

### **Vorschläge des Einheitlichen Garantiekomitees der Landesverwaltung**

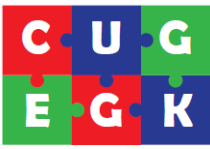
#### **1. VORWORT**

Das Einheitliche Garantiekomitee hat die Aufgabe, der Landesverwaltung Vorschläge zu unterbreiten, sie zu beraten und Überprüfungen durchzuführen. Ziel ist es dabei stets, zur Steigerung der Effizienz der Verwaltung beizutragen. Diese hängt wesentlich von einem durch Wertschätzung, Chancengleichheit und organisatorisches Wohlbefinden geprägten Arbeitsumfeld, in dem jeglicher Form von Diskriminierung und psychischer oder moralischer Gewalt gegenüber Bediensteten entgegengewirkt wird, ab. (Art. 57 Absatz 3 des Gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165).

Im Hinblick auf die Arbeitsform Smart Working organisierte das EGK für seine Mitglieder am 11. Mai 2021 eine Informationsveranstaltung mit Referentinnen und Referenten vom Arbeitsförderungsinstitut, der Prüfstelle des Landes und dem Bereich Controlling der Landesverwaltung. Damit war die Diskussion zu diesem Thema eingeleitet, die anschließend in einer internen Arbeitsgruppe vertieft wurde.

Das EGK hat daher gemäß seiner internen Geschäftsordnung dieses Dokument mit Vorschlägen zum agilen Arbeiten (Smart Working) für die Zeit nach Covid-19 verfasst.

Die Zeit des *Lockdowns*, welchen Südtirol, wie ganz Italien, zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie über sich ergehen lassen musste, hat den Alltag von Millionen von Menschen, aber auch die wirtschaftliche Situation und nicht zuletzt den Arbeitsmarkt dramatisch verändert. Unter diesem Gesichtspunkt ist die offensichtlichste Veränderung der plötzliche und massive Einsatz von Smart Working: jener Arbeitsmodalität, die



l'attività lavorativa che, per l'appunto, meglio si conciliava con l'esigenza di "stare a casa".

Abbiamo, quindi, conosciuto uno smart working che si può definire "emergenziale" e per alcuni tratti improvvisato. Quello che stiamo vivendo è una fase di sperimentazione su larga scala di uno smart working obbligato ancora adesso per una parte delle realtà lavorative, costruito all'insegna dell'urgenza.

Da qui l'idea e l'esigenza di elaborare delle proposte post Covid-19. Il CUG si è espresso da anni a favore di modelli e orari di lavoro più flessibili e si dichiara favorevole al mantenimento dello smart working anche nel periodo post pandemico.

## 2. OPPORTUNITÀ E RISCHI

L'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano già nel 2019 - poi confermato da altre indagini - aveva osservato che tra i vantaggi ottenuti dalle aziende e dalle pubbliche amministrazioni con l'adozione dello smart working sono rilevanti e misurabili il miglioramento della produttività, la riduzione dell'assenteismo e dei costi per gli spazi fisici. Inoltre, per la lavoratrice/il lavoratore, è possibile una più favorevole rimodulazione dei tempi e dei costi di viaggio, una maggiore autonomia organizzativa e decisionale e il miglioramento del work-life balance. Lo smart working, infine, consente di produrre benefici misurabili anche per l'ambiente, ad esempio in termini di riduzioni delle emissioni di CO<sub>2</sub>, andando ad influire positivamente sulla viabilità e sul trasporto pubblico locale.

Ma l'altro lato della medaglia porta anche a considerare alcuni rischi come ad esempio nelle relazioni interpersonali, l'utilizzo massiccio di piattaforma e device tecnologici, luoghi e spazi di lavoro non idonei, L'iper-connettività e l'incapacità di "disconnessione", accentuazione del gender gap, gestione conflittuale ed emotivamente stressante dei rapporti familiari.

sich mit der Notwendigkeit „zu Hause zu bleiben“ am besten vereinbaren ließ.

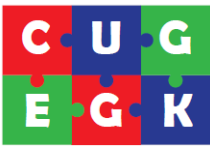
Wir haben folglich eine Form des Smart Working erlebt, die als "Notlösung" und in einigen Fällen als improvisiert bezeichnet werden kann. Was wir erleben, ist eine Phase des groß angelegten Experimentierens mit Smart Working, das für einen Teil der Arbeitskräfte nach wie vor verpflichtend ist und auf Dringlichkeit basiert.

Daher erachtete es das EGK als sinnvoll und notwendig, die vorliegenden Vorschläge für die Zeit nach Covid-19 auszuarbeiten. Das EGK setzt sich seit Jahren für flexiblere Arbeitsmodelle und -zeiten ein und spricht sich dezidiert für die Beibehaltung von Smart Working, auch in der Zeit nach der Pandemie, aus.

## 2. CHANCEN UND RISIKEN

Das *Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano* hat bereits im Jahr 2019 Chancen und Risiken von Smart Working erhoben; die Ergebnisse wurden in der Folge durch weitere Erhebungen bestätigt. Zu den Vorteilen, die Unternehmen und die öffentliche Verwaltung durch die Einführung von Smart Working erzielen, gehören signifikante und messbare Produktivitätssteigerungen, weniger Fehlzeiten und geringere Kosten für den physischen Raum. Darüber hinaus können die Bediensteten Pendelzeiten und -kosten verringern, die Organisations- und Entscheidungsautonomie erhöhen und die Work-Life-Balance verbessern. Schließlich kann agiles Arbeiten auch messbare Vorteile für die Umwelt bringen, z. B. eine Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, da es sich positiv auf den Verkehr und den öffentlichen Nahverkehr auswirkt.

Doch jede Medaille hat zwei Seiten und so sind auch einige Risiken in Betracht zu ziehen, wie z. B. die Schwächung zwischenmenschlicher Beziehungen, die massive Nutzung von technologischen Instrumenten und Plattformen, ungeeignete Arbeitsplätze und Räume, Hyperkonnektivität und die Unfähigkeit, "abzuschalten", eine Akzentuierung der Geschlechterkluft, eine konfliktreiche und



Le seguenti proposte hanno lo scopo di accentuare i vantaggi e allo stesso tempo di contrastare questi rischi.

### 3. PROPOSTE PER LO SMART WORKING

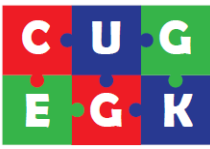
- a) Elaborazione da parte della contrattazione collettiva di **linee guida** per l'accesso allo smart working con criteri chiari e trasparenti (*vedi per esempio art. 18, comma 3-bis della Legge 22 maggio 2017, n. 81*), in ogni caso nessuna tipologia o categoria di lavoratrice/lavoratore è aprioristicamente esclusa dalla prestazione lavorativa in smart working (prevedere una rotazione all'interno dell'ufficio).
- b) Possibilità di presentare la **domanda per l'accesso** allo smart working in qualsiasi momento, anche per le/i dipendenti in congedo o aspettativa.
- c) **Possibilità di prendere visione** all'interno della singola ripartizione e ufficio delle/dei dipendenti che hanno fatto richiesta allo smart working e che lo hanno ottenuto.
- d) **Raccolta di "best practices"** (modi di lavoro, programmi organizzativi, tipo di strumenti digitali) dei singoli uffici dove lo smart working ha avuto efficacia al fine di renderli pubblici ed interscambiabili tra dirigenti, ma anche tra dipendenti, affinché la buona prassi raggiunta da alcuni possa essere usufruita anche dagli altri.
- e) **Formazione obbligatoria per dirigenti e dipendenti:** si deve tenere presente che il lavoro agile può presentare alcuni rischi: la possibilità che la lavoratrice/il lavoratore diventi invisibile nella comunità di lavoro per l'esclusione dalle strutture, dai contatti personali con le colleghe e i colleghi e dall'accesso alle informazioni, dalle opportunità di promozioni e formazione, con il possibile aumento delle diseguaglianze di genere e generazionali. La gestione del lavoro a distanza

emotional belastende Gestaltung von Familienbeziehungen.

Die folgenden Vorschläge sollen die Vorteile von agilem Arbeiten hervorheben und gleichzeitig den Risiken entgegenwirken.

### 3. VORSCHLÄGE FÜR SMART WORKING

- a) Erarbeitung von **Richtlinien** für Smart Working mit klaren und transparenten Kriterien im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen (*siehe z.B. Art. 18 Absatz 3-bis des Gesetzes vom 22. Mai 2017, Nr. 81*). Prinzipiell sollte keine Gruppe oder Kategorie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern a priori von Smart Working ausgeschlossen werden (Rotation innerhalb des Amtes vorsehen).
- b) Bedienstete sollen jederzeit die Möglichkeit haben, **Smart Working zu beantragen**; auch Bedienstete, die z.B. wegen Elternzeit oder Wartestand abwesend sind.
- c) **Möglichkeit der Einsichtnahme** innerhalb der jeweiligen Abteilung und des jeweiligen Amtes in die Liste der Bediensteten, die Smart Working beantragt haben und in die Liste jener Bediensteten, denen es gewährt wurde.
- d) **Sammlung von "best practices"** (Arbeitsmethoden, Organisationskonzepte, digitale Instrumente) einzelner Ämter, in denen mit Smart Working gute Ergebnisse erzielt wurden, um sie öffentlich zu machen bzw. zwischen Führungskräften, aber auch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszutauschen, damit ein Wissenstransfer ermöglicht wird.
- e) **Verpflichtende Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte und Mitarbeitende:** Es muss bedacht werden, dass agiles Arbeiten gewisse Risiken mit sich bringt, darunter die Gefahr, dass die/der Bedienstete im Arbeitsumfeld unsichtbar wird, weil sie/er von Einrichtungen, persönlichen Kontakten mit Kolleginnen und Kollegen und dem Zugang zu Informationen, Beförderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ausgeschlossen wird. Somit können unter Umständen Ungleichheiten

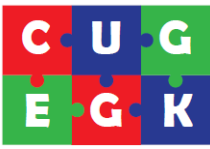


del personale richiede in primo luogo un'organizzazione chiara ed efficace da parte dei/delle dirigenti, una comunicazione più trasparente tra i vari teams e in secondo luogo passare da una mentalità incentrata sul controllo ad una mentalità fondata sull'autonomia condivisa. Processi di questo tipo richiedono tempo e la base dello smart working deve partire da presupposti essenziali: formazione e coaching in primis dei dirigenti e dei collaboratori e collaboratrici in generale.

- f) **Orario di lavoro** in smart working: l'orario di lavoro in smart working è quello giornaliero applicato dal contratto collettivo di comparto attualmente in vigore (a tempo pieno e a part-time) e sarà regolamentato dall'accordo individuale, sia per quanto riguarda la fascia oraria giornaliera entro la quale si può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile che i precisi vincoli di orario che definiscono le fasce di reperibilità, nel rispetto dei riposi orari e giornalieri e deve essere assicurato il diritto alla disconnessione. Nonostante la grande flessibilità dell'orario di lavoro in modalità smart working, per quanto riguarda l'istituto dei permessi in tutte le loro forme, anche in smart working devono valere gli stessi istituti già in vigore con il contratto collettivo intercompartimentale e di comparto (permesso per visita medica specialistica, legge 104/1992 usufruibile anche a ore, permessi per motivi di studio, permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi, ecc.)
- g) Regolamentazione del **lavoro straordinario**: anche in smart working può succedere di fare lavoro straordinario. La lavoratrice/il lavoratore deve poter segnalare questo accadimento per valutare insieme alla o al dirigente se si tratta di un'eccezione o se in effetti il carico di lavoro o gli obiettivi assegnati sono eccessivi e valutare con il dirigente una riorganizzazione del lavoro. Alcune aziende lo riconoscono e altre invitano al recupero delle ore lavorate in più.

zwischen den Geschlechtern und Generationen zunehmen. Die Gestaltung der Arbeit auf Distanz erfordert erstens eine klare und wirksame Organisation durch die Führungskräfte, eine transparentere Kommunikation zwischen den Teams und zweitens einen neuen Denkansatz, der nicht von Kontrolle, sondern von beidseitiger Eigenverantwortung geprägt ist. Solche Prozesse brauchen Zeit und Smart Working setzt Aus- und Weiterbildung sowie Coaching vor allem für Führungskräfte aber auch für Mitarbeitende voraus.

- f) **Arbeitszeiten** bei Smart Working: Die Arbeitszeiten bei Smart Working entsprechen den täglichen Arbeitszeiten, die im geltenden Bereichsvertrag (Vollzeit und Teilzeit) festgelegt sind. Sie werden durch die individuelle Vereinbarung geregelt, sowohl in Bezug auf das tägliche Zeitfenster, innerhalb dessen agile Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden können, als auch hinsichtlich der Zeiten der Erreichbarkeit; es ist darauf zu achten, dass die stündlichen und täglichen Ruhezeiten eingehalten werden und das Recht auf Unterbrechung der Verbindung muss gewährleistet sein. Ungeachtet der großen Flexibilität der Arbeitszeiten im Smart Working müssen hinsichtlich des Urlaubs in all seinen Formen auch bei Smart Working die gleichen Regelungen gemäß Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag und den Bereichsverträgen gelten, (Urlaub für fachärztliche Untersuchungen, Gesetz 104/1992 auch auf Stundenbasis, Wartestand aus Ausbildungsgründen, Kurzarbeit für persönliche Bedürfnisse und damit verbundene zeitliche Abgeltung usw.).
- g) Regelung der **Überstundenarbeit**: Auch bei Smart Working kann es vorkommen, dass Überstunden geleistet werden. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss die Möglichkeit haben, dies zu melden, um gemeinsam mit dem oder der Vorgesetzten beurteilen zu können, ob es sich um eine Ausnahme handelt oder ob die Arbeitsbelastung oder die zugewiesenen Ziele zu hoch sind. In diesem Fall ist mit dem/der Vorgesetzten eine Umgestaltung der Arbeit zu



In pratica, se alla mattina la/il dipendente è in presenza in ufficio e il pomeriggio è in smart working, data la particolarità dell'orario di lavoro in questa giornata, si deve avere la possibilità di poter fare anche lo straordinario che deve essere riconosciuto e deve essere almeno recuperabile.

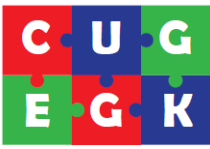
- h) **Luogo di svolgimento dell'attività lavorativa** in smart working: in coerenza con la filosofia che anima questo tipo di attività lavorativa, si deve garantire la libertà per la/il dipendente di poter svolgere il proprio lavoro in spazi e luoghi da lei/lui liberamente scelti, purchè siano comunicati al diretto superiore, per esempio residenza/domicilio della/del dipendente o presso altro luogo idoneo (es. Co-Working) che consenta la necessaria connettività e risponda a criteri di riservatezza e generali di sicurezza anche dal punto di vista della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Data la relativa novità di tale modalità di lavoro ed i rischi a cui è soggetto la/il dipendente sia sotto il profilo della propria salute e sicurezza, quanto sotto il profilo dei rischi informatici (cyber security) e della gestione dei dati personali o sensibili, si ritiene necessario da parte dell'interessato di momenti formativi su tali tematiche.
- i) **Costi derivanti** per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working: dato che per l'amministrazione vi è un risparmio economico per i minori costi in termini di utenze elettriche e di locali, e anche perché in modalità agile non è previsto l'utilizzo del buono pasto da parte della/del dipendente, questi minori costi devono essere condivisi con le lavoratrici/i lavoratori, le cui spese delle utenze domestiche aumenterebbero. A tal fine è opportuno prevedere un rimborso oppure una specifica indennità per questi dipendenti. Inoltre, i costi derivanti l'acquisto, la manutenzione e l'usura dei device tecnologici devono essere a carico del datore di lavoro e sarebbe auspicabile evitare

prüfen. Einige Unternehmen erkennen Überstunden beispielsweise an, andere verlangen, dass die Überstunden ausgeglichen werden.

Wenn die/der Bedienstete morgens im Büro arbeitet und nachmittags in Smart Working ist, muss die Möglichkeit bestehen, Überstunden zu leisten. Die Überstunden sollen als solche anerkannt werden und es muss zumindest die Möglichkeit des Zeitausgleichs geben.

- h) **Ort der Arbeitserbringung** in Smart Working: Entsprechend der Philosophie dieser Arbeitsform muss der/dem Bediensteten die Entscheidungsfreiheit gegeben werden, seine Arbeit in den von ihr/ihm gewählten Räumen und Orten durchzuführen, sofern diese dem/der Vorgesetzten mitgeteilt werden, z. B. am Wohnsitz/Wohnort oder an einem anderen geeigneten Ort (z.B. Co-Working), der die notwendige Konnektivität ermöglicht und Vertraulichkeits- und allgemeine Sicherheitskriterien erfüllt, auch unter dem Gesichtspunkt der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Angesichts der relativen Neuheit dieser Arbeitsform und der Risiken, denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl aus Sicht ihrer Gesundheit und Sicherheit als auch aus Sicht der Cybersicherheit und der Verwaltung personenbezogener oder sensibler Daten ausgesetzt sind, wird es als notwendig erachtet, Fortbildungen zu diesen Themen durchzuführen.
- i) **Kosten**, die sich aus der Ausführung der Arbeit in Smart Working ergeben: Die Verwaltung erfährt eine finanzielle Ersparnis aufgrund geringerer Kosten für Energieverbrauch und Raumbedarf, und auch weil Bediensteten in Smart Working kein Anrecht auf Essensgutscheine haben. Diese Kostenersparnisse sollen mit den Bediensteten geteilt werden, deren Haushaltsausgaben durch Smart Working steigen. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte eine Rückerstattung oder ein spezifischer Zuschuss vorgesehen werden. Darüber hinaus sollten die Kosten, die durch den Kauf, die Wartung und die Abnutzung der technologischen Gerätschaften





promiscuità tra device personale del dipendente e quelli utilizzati per l'attività lavorativa.

entstehen, vom Arbeitgeber getragen werden, und es wäre wünschenswert, eine Nutzung von privaten Gerätschaften der/des Bediensteten für Arbeitszwecke zu vermeiden.

#### 4. CONTESTO NORMATIVO

La normativa del lavoro agile o smart working è racchiusa nella Legge del 22 maggio 2017, n. 81, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*.

In particolare, l'articolo 18, primo comma, presenta il lavoro agile come uno strumento volto a favorire l'incremento della competitività e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Viene descritto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di precisi vincoli orari o spaziali e con forme di organizzazione anche per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo scritto tra dipendente e datore di lavoro.

Al secondo comma dello stesso articolo è previsto che il datore di lavoro, sia responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La Legge del 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019) al comma 486 ha modificato il sopracitato articolo 18, aggiungendovi il comma 3-bis, secondo cui il datore di lavoro che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, deve dare priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità e a quelle delle lavoratrici/dei lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi della Legge 104/1992.

L'accordo individuale in base all'articolo 19 disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, regolamenta

#### 4. NORMATIVER KONTEXT

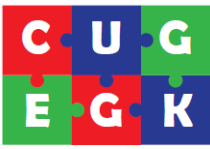
Die Gesetzgebung zu agilem Arbeiten oder Smart Working ist im Gesetz vom 22. Mai 2017, Nr. 81 *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"* verankert.

Artikel 18 Absatz 1 stellt die agile Arbeit als ein Instrument dar, das die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit fördern und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenszeiten erleichtern soll. Es wird als eine Art der Ausführung des Arbeitsverhältnisses beschrieben, die durch das Fehlen von genauen zeitlichen oder räumlichen Beschränkungen und mit Organisationsformen, einschließlich nach Phasen, Zyklen und Zielen, gekennzeichnet ist, die durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden.

Der zweite Absatz desselben Artikels sieht vor, dass der Arbeitgeber für die Sicherheit und das ordnungsgemäße Funktionieren der technologischen Hilfsmittel verantwortlich ist, die dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin für die Ausübung der Arbeitstätigkeit zugewiesen werden.

Das Gesetz vom 30. Dezember 2018, Nr. 145 (Haushaltsgesetz 2019) änderte in Art. 486 oben erwähnten Artikel 18 und fügte den Absatz 3-bis hinzu, wonach der Arbeitgeber, der Vereinbarungen über die Ausführung von Arbeit im agilen Modus abschließt, Anträge auf agile Arbeit, die von Arbeitnehmerinnen in den drei Jahren nach Beendigung des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs formuliert wurden, sowie Anträge von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit Kindern mit Behinderungen gemäß Gesetz 104/1992 vorrangig behandeln muss.

Die individuelle Vereinbarung regelt gemäß Artikel 19 die Durchführung der Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte, regelt die Weisungsbefugnis des



il potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dalla lavoratrice/dal lavoratore, nonché i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione.

In merito al recesso, il secondo comma del sopracitato articolo stabilisce che, nel caso in cui l'accordo sia stato stipulato a tempo indeterminato, sia il datore di lavoro che la lavoratrice/il lavoratore possono recedere rispettando un preavviso non inferiore a 30 giorni (nel caso di lavoratrice/lavoratore disabile, il preavviso deve essere pari ad almeno 90 giorni). In presenza di un giustificato motivo le parti possono recedere dall'accordo a tempo determinato prima della scadenza e, nel caso di rapporto a tempo indeterminato, senza alcun preavviso.

Agli "smart workers" viene garantita in base all'articolo 20 la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai loro colleghi e alle loro colleghe che eseguono la prestazione esclusivamente con modalità ordinarie anche per quanto riguarda la malattia, permessi, ferie, anzianità e tutti gli altri aspetti che compongono la busta paga, compresa la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate nella Circolare INAIL n. 48/2017. Inoltre deve essere riconosciuto il diritto all'apprendimento e alla periodica certificazione delle relative competenze.

L'articolo 21 prevede che sia l'accordo stesso a disciplinare le modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice/dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Altra fonte normativa in questa materia è la Direttiva n. 3 del 01 giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri che fa riferimento alla Legge 07 agosto 2015, n. 124 recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", dove all'articolo 14, introduceva nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad

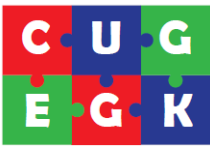
Arbeitgebers und die vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin verwendeten Arbeitsmittel sowie die Ruhezeiten und das Recht auf Unterbrechung der Verbindung.

In Bezug auf die Kündigung sieht der zweite Absatz des oben erwähnten Artikels vor, dass im Falle eines unbefristeten Vertrages sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin diesen mit einer Frist von mindestens 30 Tagen kündigen kann (im Falle eines Arbeitnehmers mit Behinderung muss die Kündigungsfrist mindestens 90 Tage betragen). Bei Vorliegen eines berechtigten Grundes können die Parteien den befristeten Vertrag vor Ablauf und im Falle eines unbefristeten Verhältnisses fristlos kündigen.

Smart Workern wird gemäß Artikel 20 die wirtschaftliche und regulatorische Gleichbehandlung gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen, die ihre Arbeit ausschließlich auf gewöhnliche Weise verrichten garantiert, auch in Bezug auf Krankheit, Urlaub, Ferien, Betriebszugehörigkeit und alle anderen Aspekte, die das Lohnpaket ausmachen, einschließlich des Schutzes bei Unfällen und Berufskrankheiten, gemäß den im INAIL-Rundschreiben Nr. 48/2017 dargestellten Methoden. Darüber hinaus muss das Recht auf Lernen und regelmäßige Zertifizierung der entsprechenden Fähigkeiten anerkannt werden.

Artikel 21 sieht vor, dass die Vereinbarung selbst die Modalitäten der Ausübung der Kontrollbefugnis des Arbeitgebers über die vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin außerhalb des Betriebsgeländes geleistete Arbeit gemäß Artikel 4 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 in seiner geänderten Fassung regelt.

Eine weitere Rechtsquelle dieses Bereiches ist die Richtlinie Nr. 3 des Präsidenten des Ministerrats vom 01. Juni 2017, die sich auf das Gesetz vom 07. August 2015, Nr. 124 betreffend "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" bezieht, in dessen Artikel 14 neue Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenszeiten eingeführt wurden, welche die öffentlichen



attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa legge.

La disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi per l'attuazione del telelavoro;
- sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Le finalità sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Saranno perciò importanti le politiche di ciascuna amministrazione in merito a:

- valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- responsabilizzazione del personale dirigente e non;
- riprogettazione dello spazio di lavoro;
- promozione e più ampia diffusione delle tecnologie digitali;
- rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance;
- agevolazione della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata.

Le misure da adottare dovevano permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 % dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Verwaltungen ab dem Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes umsetzen müssen.

Die Bestimmung sieht vor, dass die öffentlichen Verwaltungen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel und ohne neue oder größere Belastungen für die öffentlichen Finanzen organisatorische Maßnahmen ergreifen, die darauf abzielen:

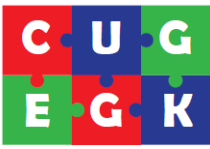
- Ziele für die Implementierung von Telearbeit setzen;
- experimentieren, auch im Hinblick auf den Schutz der elterlichen Fürsorge, neue räumliche und zeitliche Formen der Arbeitsausführung, das sogenannte agile oder Smart Working.

Ziel ist es, neue Wege der Arbeitsorganisation einzuführen, die auf der Nutzung von Arbeitsflexibilität, der Bewertung nach Zielen und der Ermittlung der Bedürfnisse der Bediensteten basieren, auch im Hinblick auf die Notwendigkeit, Arbeits- und Lebenszeiten in Einklang zu bringen. Die Politik der jeweiligen Verwaltung wird daher wichtig sein in Bezug auf:

- Aufwertung der Personalressourcen und Rationalisierung der verfügbaren Arbeitsmittel im Hinblick auf eine höhere Produktivität und Effizienz;
- Übertragung von Verantwortung an leitende und nichtleitende Angestellte;
- Neugestaltung des Arbeitsraumes;
- Förderung und weitere Verbreitung von digitalen Technologien;
- Stärkung der Systeme zur Leistungsmessung und -bewertung;
- Bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben.

Die zu ergreifenden Maßnahmen hätten es innerhalb von drei Jahren ermöglichen müssen, dass mindestens 10 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die neuen räumlichen und zeitlichen flexiblen Arbeitsmodalitäten nutzen können wenn sie dies beantragen. Dabei muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die davon Gebrauch machen, im





L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Per quanto riguarda gli enti pubblici della Provincia di Bolzano, il 3 dicembre 2020 è stato siglato un accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021, che al Capo IV - Lavoro agile (Smart working) – agli artt. 7 e 8 lo disciplina.

In qualità di Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, siamo a disposizione per continuare a sostenere, nell'ambito dei nostri compiti e delle nostre attività, l'attuazione dello smart working post Covid-19.

Hinblick auf die berufliche Anerkennung und die Karriereentwicklung nicht benachteiligt werden.

Die Umsetzung der organisatorischen Maßnahmen und die Erreichung der beschriebenen Ziele werden als Teil des Prozesses zur Messung der organisatorischen und individuellen Leistung (Performance) innerhalb öffentlicher Verwaltungen bewertet.

Was die öffentlichen Verwaltungen in Südtirol anbelangt, wurde am 3. Dezember 2020 der zweite Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021 unterzeichnet, welcher im Abschnitt IV - Agiles Arbeiten (Smart working) – in Artikel 7 und 8 ebendieses definiert.

Als Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung bieten wir, im Rahmen unserer Aufgaben und Tätigkeiten, gerne unsere Unterstützung bei der Umsetzung von Smart Working post Covid-19 an.

Bozen/Bolzano, 12.08.2021

Für das EGK/Per il CUG  
Präsident/Presidente  
Gerhard Mair