



**DISPOSIZIONE N. 2229 /DG**

**IL DIRETTORE GENERALE**

- CONSIDERATO** che per effetto dell'art. 28, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è stato istituito l'Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA);
- CONSIDERATO** che per effetto dell'art. 28, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, a decorrere dalla data di insediamento del Commissario e dei Sub Commissari l'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i Servizi Tecnici (APAT), l'Istituto Nazionale per la Fauna selvatica (INFS) e l'Istituto Centrale per la Ricerca scientifica e tecnologica applicata al mare (ICRAM) sono soppressi;
- PRESO ATTO** del decreto n. 123 del 21/05/2010 del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare "Regolamento recante norme concernenti la fusione dell'APAT, dell'INFS e dell'ICRAM in un unico istituto, denominato Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA), a norma dell'articolo 28, comma 3, del decreto-legge 25/06/2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06/08/2008, n. 133" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 03/08/2010;
- VISTO** il DPCM del 22 maggio 2017 con il quale il Viceprefetto Stefano Laporta è stato nominato Presidente dell'Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale;
- CONSIDERATO** che l'insediamento del Presidente è avvenuto in data 17 luglio 2017;
- VISTA** la Delibera n.7/CA dell'8 novembre 2017 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha conferito l'incarico di Direttore Generale al Dott. Alessandro Bratti;
- CONSIDERATO** che l'insediamento del Direttore Generale è avvenuto in data 16 dicembre 2017;



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale



Sistema Nazionale  
per la Protezione  
dell'Ambiente

- VISTA** la Disposizione n. 773/DG del 25 settembre 2018 concernente le modalità di attivazione di lavoro smart working in Istituto e i relativi criteri attuativi;
- TENUTO CONTO** che è prerogativa del datore di lavoro definire le misure di gestione organizzativa ai sensi della normativa vigente e della funzionalità operativa delle attività dell'Istituto;
- CONSIDERATA** l'opportunità di adeguare gli attuali criteri generali alle recenti modifiche normative ed alle esperienze gestionali maturate nel primo periodo di operatività dell'istituto contrattuale;
- RITENUTO** opportuno procedere, altresì, ad una integrazione dei criteri generali di attivazione dello svolgimento di prestazioni lavorative in modalità smart working in ordine a eventuali combinazioni con lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale;

**DISPONE**

per le motivazioni di cui in premessa come integralmente riportate:

l'integrazione dei criteri generali di attivazione per lo svolgimento di prestazioni lavorative in modalità smart working, già previsti dalla Disposizione n. 773/DG del 25 settembre 2018, con quelli nuovi già integrati nel documento in allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Roma, 27 FEB, 2020

Il Direttore Generale  
Dr. Alessandro Bratti



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale



## CRITERI GENERALI ATTIVAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DI PRESTAZIONI LAVORATIVE IN MODALITA' *SMART-WORKING*

In base all'articolo 14, comma 1, della L. n. 124/2015, le Amministrazioni pubbliche sono state chiamate a sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le cure parentali.

La modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in modalità *smart-working* è riservato a tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, non comporta rischi di discriminazione in termini di sviluppo della professionalità del personale coinvolto e non varia la natura giuridica ed economica del rapporto di lavoro. Il periodo di lavoro svolto in modalità agile è riconosciuto ai fini della progressione di carriera e non modifica la sede di lavoro già assegnata.

Il contratto di lavoro individuale in modalità *smart-working* sarà attivato su specifica richiesta avanzata d'intesa da parte del Responsabile della Struttura di appartenenza e del lavoratore, previa individuazione delle attività compatibili con tale modalità. Il Responsabile della Struttura di appartenenza, continuerà ad esercitare il potere direttivo e di controllo sulla prestazione lavorativa resa dal dipendente in modalità agile. Il Responsabile della Struttura di appartenenza è tenuto a predisporre trimestralmente alla Direzione del Personale e degli affari generali una relazione di verifica delle attività prestate dal dipendente interessato. La modalità del rapporto di lavoro in modalità *smart-working* non è compatibile con gli incarichi di Responsabile di Struttura organizzativa o altro incarico di responsabilità.

Trattandosi di un nuovo contratto di lavoro in modalità *smart-working*, nello stesso andranno riportati, qualora si ritenga di continuare ad avvalersene, eventuali ulteriori istituti che incidono sulle modalità lavorative, quali ad esempio il part time.

Quest'ultimo, in relazione all'attuale organizzazione del lavoro in Istituto, è ritenuto compatibile con la modalità *smart-working* solo se preveda una modalità di part time verticale (con previsione di assenza dal servizio per periodi continuativi non inferiori ad una settimana consecutiva) oppure un part time orizzontale superiore all'ottanta per cento.

La prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra le parti, si svolge senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e può essere organizzata per fasi, cicli ed obiettivi.

Al dipendente che fruirà del contratto individuale in oggetto sarà consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro con



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale



Sistema Nazionale  
per la Protezione  
dell'Ambiente

modalità di volta in volta concordate con il proprio responsabile e con l'Amministrazione, per un periodo massimo di un anno rinnovabile, avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica, già in suo possesso o forniti dell'Amministrazione, sostenendo a proprio carico tutte le spese riguardanti i consumi elettrici, la manutenzione e la connettività di tali strumenti.

Il dipendente si impegna a mantenere perfettamente efficiente e sicura detta strumentazione, al fine di garantire l'esatto assolvimento delle proprie incombenze lavorative.

In relazione alle giornate lavorative svolte in modalità *smart-working* al dipendente non saranno riconosciuti il trattamento di trasferta, prestazioni straordinarie, protrazioni dell'orario di lavoro e non verrà erogato il buono pasto.

Tutti gli Istituti che comportano una riduzione totale o parziale dell'orario di lavoro (ferie, permessi brevi ed altri istituti ove compatibili) potranno essere utilizzati solo se previamente comunicati al proprio responsabile. Analogamente in caso di malattia la stessa dovrà essere segnalata secondo le procedure di legge.

Nel contratto individuale di lavoro possono essere previste fasce di reperibilità al fine di correlare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile all'orario di lavoro e di servizio adottato dall'Amministrazione.

Precedentemente all'attivazione del contratto individuale i lavoratori saranno formalmente informati, da parte del Servizio di prevenzione e protezione preposto rispetto a quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, circa i corretti comportamenti da adottare per lo svolgimento della prestazione in *smart-working* mediante rilascio di apposita Informativa sulla sicurezza, o diverse modalità stabilite dalla normativa vigente.

Il lavoratore avrà diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, sempre che si sia provveduto preventivamente all'inserimento del relativo "giustificativo" nel portale di gestione presenze. Di conseguenza non è consentito l'inserimento a posteriori della voce *smartworking*, ed in caso di forzatura il sistema attribuirà automaticamente un giorno di ferie nei limiti delle facoltà dell'amministrazione di collocamento in ferie d'ufficio.

Il dipendente dovrà garantire la riservatezza dei dati di cui verrà a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Per i periodi di presenza in sede restano ferme tutte le disposizioni che regolamentano diritti e doveri del lavoratore.

Dall'attivazione dello svolgimento di prestazioni lavorative in modalità *Smart-working* non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Da:

RESPONSABILE:

Data:

ATTO PROPOSTO

NOTE INFORMATIVE

CODICE ATTO

(a cura di AGP-BIL Settore Bilancio)

27 FEB. 2020  
N° PRENOTAZIONE

C.R.A.

C05

182/2020/PE

✓

SOGGETTO:

PERSONALE ISTITUTO

OGGETTO:

Aggiornamento e integrazione Disp. N. 773/DG del 25/9/2018 sui criteri generali attuativi dello smart working

IL RESPONSABILE DELL'UNITA' PROPONENTE

*[Signature]*

IL RESPONSABILE DEL C.R.A

*[Signature]*

IL RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE

*[Signature]*