



PROPOSTA DI ACCORDO QUADRO - REGOLAMENTO LAVORO AGILE

Sommario

PROPOSTA DI REGOLAMENTO LAVORO AGILE	1
Art. 1 Principi e finalità.....	2
Art. 2 Oggetto.....	2
Art. 3 Destinatari	2
Art. 4 Vincoli e requisiti.....	3
Art. 5 Modalità di accesso.....	3
Art. 6 L'Accordo individuale	4
Art. 7 Luogo di svolgimento dell'attività.....	4
Art. 8 Orario di lavoro e DISCONNESSIONE	4
Art. 9 Regime Opzionale.....	5
Art. 10 Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione.....	5
Art. 11 Trattamento giuridico ed economico	6
Art. 12 Rimborso forfettario spese sostenute	6
Art. 13 Utilizzo degli strumenti informatici.....	6
Art. 14 Formazione	7
Art. 15. Inclusione.....	7
Art. 16 Diritti Sindacali	7
Art. 17 Riservatezza.....	8
Art. 18 Sicurezza sul lavoro	8
Art. 19 Recesso e revoca.....	8
Art. 20 Ricorso al lavoro agile per brevi periodi	8
Art. 21 Telelavoro	9
Art. 22 Commissione Paritetica	9
Art. 23 Norma finale	9

Art. 1 Principi e finalità

La Regione Autonoma della Sardegna, in accordo con le Organizzazioni Sindacali rappresentative, intende avvalersi del lavoro agile al fine di: promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle proprie e dei propri dipendenti; promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità; favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato con un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa; diffondere all'interno dell'Amministrazione una cultura innovativa e flessibile rispetto alle esigenze dei cittadini e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali.

Con il presente Accordo Quadro si intende disciplinare il suddetto istituto, come di seguito riportato.

Art. 2 Oggetto

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione dell'attività lavorativa del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti (Amministrazione/dipendente), anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, avvalendosi per lo svolgimento dell'attività lavorativa di strumenti di lavoro posti all'esterno della sede di lavoro e non necessariamente con una postazione fissa entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ferma restando l'autonomia gestionale da parte della/del dipendente.

Il lavoro agile, disciplinato dal presente accordo, non si configura come telelavoro, che resta immutato come già disciplinato nel CCRL vigente e relative delibere di Giunta attuative.

Art. 3 Destinatari

Il lavoro agile è rivolto sia ai dirigenti che ai dipendenti del comparto contrattuale CCRL della Regione Sardegna che svolgono, almeno parzialmente, attività che l'Amministrazione non abbia individuato come attività da effettuarsi necessariamente in presenza.

E' stabilito l'accesso al lavoro agile a chiunque ne faccia richiesta e nel rispetto del contingente minimo del 50% del personale dipendente che svolga, anche solo in parte, attività effettuabili a distanza; non si individua un contingente massimo in quanto tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che svolgono, anche solo in parte, attività effettuabili a distanza e che ne facciano richiesta hanno diritto all'accesso al lavoro agile.

Anche le/i dipendenti in part time possono accedere al lavoro agile.

E' in ogni caso fatta salva l'applicazione dell'art. 18 comma 3 bis della Legge 22 maggio 2017, n.81.¹

¹ "I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. "

Art. 4 Vincoli e requisiti

Il ricorso al lavoro agile è possibile se:

- le attività assegnate al dipendente non ricadono tra le attività da svolgere obbligatoriamente e totalmente in presenza;
- è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, fornite dall'Amministrazione o eventualmente dal dipendente, se manifesta tale preferenza; a tal proposito l'Amministrazione si impegna ad adeguarsi con la massima celerità ed urgenza alle norme sulla digitalizzazione e dematerializzazione dei processi e procedimenti per tutti quei settori nei quali questo non sia già avvenuto;
- la/il dipendente gode di una adeguata operatività ed ha la possibilità di organizzare l'attività lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati.

Art. 5 Modalità di accesso

L'accesso all'istituto del lavoro agile avviene su richiesta della lavoratrice o del lavoratore o su richiesta dell'Amministrazione, con il consenso della lavoratrice o del lavoratore.

La richiesta di lavoro agile viene formulata compilando la apposita modulistica e viene inoltrata al proprio dirigente responsabile, il quale verifica che le funzioni del dipendente non rientrino tra quelle indicate nell'allegato A di cui all'articolo 4 e inoltra la richiesta alla Direzione generale di appartenenza entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza. Nel caso che le attività della/del dipendente siano comprese nell'allegato A, il dirigente comunica entro 10 giorni il diniego alla richiesta per tale motivo.

La DG di appartenenza definisce, d'intesa con il dirigente che ha inoltrato l'istanza e con il dipendente interessato, le modalità operative dello svolgimento del lavoro agile, compresi gli aspetti strumentali, entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, nel rispetto della preferenza espressa dalla/dal dipendente sul numero di giorni di lavoro agile al mese o alla settimana.

Nel caso insorgano divergenze nelle fasi applicative sopra indicate, la/il dipendente può rivolgersi al Comitato di Garanzia, che ha il potere di dirimere la controversia e di decidere al riguardo entro e non oltre il termine di 15 giorni naturali e consecutivi dalla data di richiesta della/del dipendente. In caso di mancato rispetto del termine si ritiene provvisoriamente accolta la posizione sostenuta dalla lavoratrice/dal lavoratore nelle more della decisione del Comitato di Garanzia. Per gli altri Enti del Comparto, la procedura viene ordinariamente definita dal dirigente del Servizio di appartenenza della/del dipendente interessato, con l'assistenza del competente Servizio del Personale, con la medesima tempistica prima indicata. Nella ipotesi di divergenze, la lavoratrice/il lavoratore può rivolgersi al Comitato di Garanzia, che ha il potere di dirimere la controversia e di decidere al riguardo secondo i termini e le modalità sopra indicate.

Il Comitato di Garanzia è formato da uno dei componenti del Co.RA.N. (che lo presiede), da un dirigente delle Amministrazioni del Comparto contrattuale Regione – Enti regionali designato dal DG del Personale della Regione, e da un rappresentante sindacale (o da un legale) designato dalla/dal dipendente interessato.

Nel caso in cui l'Amministrazione e gli enti non provvedano ad accogliere la richiesta della lavoratrice/del lavoratore ai sensi della procedura indicata nel presente articolo, l'autorizzazione si intende comunque automaticamente operante entro 30 giorni naturali e consecutivi dalla consegna

della domanda presentata dalla/dal dipendente interessato, anche in assenza della stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 6.

Il lavoro agile è autorizzato a tempo indeterminato, fino a richiesta di revoca da parte della/del dipendente o da parte del dirigente su consenso del primo, o di perdita dei requisiti all'accesso da parte della/del dipendente.

Per particolari esigenze di servizio che richiedono l'attività in presenza della/del dipendente, per esempio per la partecipazione a sedute di commissioni di gara o a riunioni di specifico interesse, il dirigente della struttura di appartenenza può disporre, con un preavviso di minimo 48 ore, il rientro in sede anche in giornate già programmate in modalità agile, anche per una parte della stessa (giornata mista). Tale fattispecie di carattere eccezionale può determinarsi per un massimo del 10% delle giornate di lavoro a distanza previste nel mese lavorativo.

Art. 6 L'Accordo individuale

Una volta definite, ai sensi del precedente articolo 5, le modalità operative dello svolgimento del lavoro agile, compresi gli aspetti strumentali, viene sottoscritto tra le parti (Amministrazione/dipendente) un accordo individuale che dovrà comunque rispettare i termini sanciti dal presente Accordo Quadro.

L'accordo individuale, conforme al modello di cui all'allegato B, dovrà contenere le modalità di dettaglio con le quali il dipendente presterà la sua opera in lavoro agile. In particolare dovrà essere specificato se verranno o meno utilizzate strumentazioni dell'Amministrazione, i giorni settimanali o mensili in cui si svolgerà, e gli orari di contattabilità. L'accordo individuale è a tempo indeterminato ma potrà in ogni momento essere modificato con intesa tra le parti e nel rispetto di quanto disposto dal presente Accordo Quadro.

Art. 7 Luogo di svolgimento dell'attività

La lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la propria attività in una ubicazione a propria discrezione, purché siano rispettati i criteri di riservatezza e sicurezza dei luoghi di lavoro.

La Regione Sardegna si impegna inoltre a promuovere forme di lavoro diffuso o condivisione dell'ambiente di lavoro individuando a tale scopo, anche d'intesa con altre pubbliche amministrazioni locali, spazi di lavoro condivisi anche nell'ottica del recupero di aree urbane dismesse o ripopolazione delle aree interne della Sardegna.

Art. 8 Orario di lavoro e disconnessione

La lavoratrice/il lavoratore agile distribuisce quotidianamente in maniera flessibile l'orario ordinario di lavoro (36 ore settimanali) nell'ambito di una fascia oraria che va dalle 7 alle 20 e con un'articolazione di norma su 5 giorni, dal lunedì al venerdì, salvo specifiche disposizioni relative a particolari categorie di personale quale quella soggetta a turni, ecc.

Le/i dipendenti in lavoro agile svolgeranno la propria attività preferibilmente, ma non necessariamente, nelle fasce orarie compatibili con l'attività dei colleghi che lavorano in presenza. Le giornate effettuate in lavoro agile dovranno essere registrate nel sistema di rilevazione presenze con giustificativo "lavoro agile" mediante una sola registrazione per giornata di lavoro. Nelle giornate in lavoro agile non è previsto il riconoscimento del lavoro straordinario, che può essere ovviamente svolto nelle giornate di lavoro in presenza, tranne nei casi previsti dal successivo art. 9.

Art. 9 Regime Opzionale

Su richiesta della/del dipendente, al fine di salvaguardare la retribuzione delle prestazioni svolte in lavoro straordinario, ferma restando per quanto compatibile la regolamentazione del presente Accordo, è possibile accedere a una forma di lavoro agile che consenta l'accertamento degli orari lavorativi eseguiti, da riportarsi nell'accordo individuale.

La distribuzione oraria della prestazione nell'arco della giornata è concordata con il dirigente della struttura di appartenenza sulla base di una programmazione periodica e tenendo conto delle fasce di contattabilità e quelle relative al diritto alla disconnessione di cui all'art. 10.

Art. 10 Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione

La fascia di contattabilità telefonica e telematica, di massimo 3 ore giornaliere, che verrà indicata nell'accordo individuale, dovrà essere compresa nelle fasce orarie 9.00-13.00 e 15-18 nei giorni di rientro o di svolgimento di prestazioni nella fascia pomeridiana nei limiti di massimo due ore (anche non continuative) in orario antimeridiano e di un'ora in orario pomeridiano, per i giorni in cui si effettuano prestazioni in tale fascia oraria per le/i dipendenti in full time, fino a due ore (frazionabili in due periodi di un'ora) per le/i dipendenti in part time orizzontale.

Il numero di ore di contattabilità complessivo settimanale non può superare le 15 ore per i dipendenti in lavoro agile "full time" e sarà ridotto proporzionalmente rispetto al numero di giornate settimanali in lavoro agile.

Per quanto riguarda la partecipazione a riunioni il dirigente dovrà pianificarle per quanto possibile all'interno delle fasce di contattabilità; i tempi di percorrenza casa – ufficio della lavoratrice/lavoratore agile richiamato in sede durante la giornata per una riunione costituiscono a tutti gli effetti servizio prestato.

Al fine di promuovere una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro e al fine di garantire il necessario periodo di riposo della lavoratrice/del lavoratore, è garantito il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro al di fuori delle fasce orarie previste nell'art. 8 comma 1. Oltre tale fascia oraria la lavoratrice o il lavoratore non è pertanto tenuto a prestare la propria opera, né a utilizzare sistemi di posta elettronica, né può essere contattato telefonicamente.

L'Amministrazione, in ogni caso, deve rispettare il diritto alla disconnessione dei lavoratori agili e ha il dovere di rispettare tra un turno e l'altro di lavoro un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive, fermo restando il rispetto della normativa nazionale e comunitaria e del CCRL vigente.

Resta inteso che in nessun caso la Regione Autonoma Sarda potrà considerare il tempo di connessione quale parametro di valutazione della prestazione lavorativa.

Art. 11 Trattamento giuridico ed economico

La prestazione lavorativa in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, né sul trattamento economico.

Il lavoro agile è considerato come servizio al pari di quello reso in presenza ed è utile ai fini degli istituti di carriera, computo dell'anzianità di servizio, nonché degli istituti relativi al trattamento economico fondamentale ed accessorio.

Nello specifico sono ammissibili e compatibili col lavoro agile:

- a) le indennità legate a posizioni organizzative (coordinamento di settore, alte professionalità, studio e ricerca) e a gruppi di lavoro e incarichi incentivanti a valere sul Fondo di posizione del personale di cui all'art. 101 del CCRL;
- b) le indennità connesse a condizioni di lavoro specifiche compatibili con il medesimo, quali ad esempio: indennità di amministrazione, ecc.;
- c) il lavoro a tempo determinato e a tempo parziale;
- d) tutti gli istituti previsti dal CCRL e specifiche disposizioni di legge, nei limiti della compatibilità con tale modalità lavorativa. In particolare i permessi brevi e comunque a ore (a qualsiasi titolo) possono essere fruiti nelle giornate o nei periodi in modalità agile anche nelle fasce di contattabilità così come i permessi giornalieri o a giornata parziale (matrimonio, concorsi, esigenze personali, diritto allo studio, 104 ecc.) e le aspettative possono essere fruiti anche per le giornate o i periodi di lavoro agile.

Il lavoro agile non è alternativo, sostitutivo o incompatibile con le ferie, che possono essere fruiti anche nelle giornate o nei periodi di lavoro agile.

La malattia è applicabile anche alle giornate effettuate in lavoro agile.

L'attività in lavoro agile, dà diritto al buono pasto nelle giornate in cui si effettui il normale rientro o in altre giornate in cui si presti servizio pomeridiano nei limiti di cui al CCRL vigente.

Art. 12 Rimborso forfettario per spese sostenute

Alla lavoratrice o lavoratore in lavoro agile è riconosciuto, nei giorni di non presenza in sede, un contributo onnicomprensivo mensile a titolo di rimborso forfettario per le spese sostenute dalla/dal dipendente, commisurato al numero di giornate svolte in lavoro agile nel mese, così determinato: 15 euro qualora il numero di giornate in lavoro agile non superi 5 giorni al mese, 30 euro qualora il numero di giornate in lavoro agile non superi 10 giorni al mese: 45 euro qualora il numero di giornate in lavoro agile non superi 15 giorni al mese, 60 euro qualora il numero di giornate in lavoro agile superi 15 giorni al mese.

La copertura della presente indennità è assicurata dalla corrispondente riduzione dello straordinario e buono pasto.

Art. 13 Utilizzo degli strumenti informatici

L'Amministrazione fornisce le attrezzature informatiche necessarie per l'effettuazione del lavoro agile aventi caratteristiche tecniche adatte alla connessione agli applicativi regionali. Qualora l'attività svolta lo richieda, l'Amministrazione dovrà fornire un telefono cellulare di servizio. Eventuali malfunzionamenti o guasti degli strumenti assegnati dovranno essere tempestivamente segnalati ai tecnici dell'Amministrazione per la loro soluzione. Qualora le problematiche segnalate non consentano una rapida soluzione e qualora non ci sia possibilità di sostituzione in tempi brevi

degli strumenti di lavoro, al dipendente potrà essere richiesto il rientro in sede e la sospensione del lavoro agile limitatamente al tempo necessario alla soluzione del problema, a meno che non offra disponibilità temporanea di mezzi e strumenti propri per proseguire con l'attività a distanza. In nessun caso la/il dipendente potrà variare, se non espressamente autorizzato, la configurazione dell'attrezzatura informatica se assegnata.

La lavoratrice o il lavoratore, potrà utilizzare se lo richiede, previa autorizzazione dell'Amministrazione, le attrezzature informatiche di sua proprietà, con le limitazioni e interventi richiesti dalla stessa amministrazione, a tutela della privacy e dei dati sensibili. Gli interventi di riparazione delle attrezzature informatiche personali sono a carico della lavoratrice o lavoratore.

Art. 14 Formazione

L'Amministrazione avrà cura di fornire alla lavoratrice o al lavoratore agile la formazione necessaria all'uso degli strumenti e dei programmi necessari per il lavoro a distanza.

Alla lavoratrice o lavoratore in lavoro agile devono essere garantite le stesse opportunità formative offerte alle altre lavoratrici o lavoratori previste nell'art.57 del CCRL vigente, sia relativamente all'utilizzo degli strumenti sia allo sviluppo delle competenze, avvalendosi di metodologie di formazione a distanza. In particolare l'Amministrazione promuove momenti formativi sul lavoro agile, rivolti anche a coloro che non si avvalgono di questa modalità ma che si troveranno a dover comunque interagire con colleghe/i a distanza, che tratteranno i seguenti argomenti: modalità operative del lavoro agile, salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, rischi connessi all'utilizzo degli strumenti di lavoro, misure in materia di privacy e tutela dei dati personali.

L'Amministrazione si impegna a progettare e attuare un piano di comunicazione esterna allo scopo di informare gli utenti sull'evoluzione, anche attraverso l'introduzione di nuove modalità di lavoro, del rapporto tra pubblica amministrazione e cittadino.

Art. 15 Inclusione

Sono promosse azioni volte a favorire la comunicazione, lo scambio di informazioni e l'interazione sociale tra colleghe/i a tutti i livelli, al fine di prevenire qualsiasi forma di esclusione o di isolamento dalla normale vita lavorativa. E' promosso il ricorso agli strumenti di videoconferenza per lo svolgimento di riunioni e incontri anche interni al Servizio. In nessun caso la qualità di lavoratrice o lavoratore agile può essere motivo di esclusione da una riunione o incontro su tematiche pertinenti la sua attività. Sarà cura di ogni dirigente delle strutture organizzare, con opportuna frequenza, l'incontro tra tutti i collaboratori del servizio con modalità telematiche o miste. Dovranno essere inoltre attuate iniziative volte ad assicurare la diffusione di buone pratiche per evitare discriminazioni di genere, sviluppando le capacità di autorganizzazione dei propri collaboratori.

In nessun caso la scelta del lavoro agile può ostare all'accesso a incarichi o posizioni organizzative, né può in alcun modo condizionare la valutazione della/del dipendente.

Art. 16 Diritti Sindacali

Sono garantiti alle lavoratrici e ai lavoratori in lavoro agile gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti alle/ai dipendenti che prestano la loro attività in sede, previsti nel CCRL vigente.

Art. 17 Riservatezza

La lavoratrice o lavoratore agile sarà appositamente formato per i rischi di violazione delle norme in materia della privacy in conseguenza di comportamenti tenuti nel lavoro a distanza, come già indicati nel Codice di Comportamento e atti successivi.

Art. 18 Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione Regionale, con cadenza almeno annuale, predispone e consegna alla/al dipendente in lavoro agile un'informativa scritta contenente l'individuazione dei rischi generici e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, nonché tutte le indicazioni utili alla tutela della salute e della sicurezza.

La lavoratrice o lavoratore agile è tenuto a collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione stabilite dalla R.A.S. per la limitazione dei rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali della R.A.S.; qualora gli strumenti di lavoro vengano forniti dall'Amministrazione si impegna a custodire con cura le apparecchiature assegnate utilizzandole soltanto per le attività lavorative e in conformità con le istruzioni ricevute.

La lavoratrice o lavoratore agile dovrà in ogni caso scegliere luoghi idonei all'effettuazione della prestazione lavorativa, che consentano cioè lo svolgimento della stessa in condizioni di sicurezza per quanto riguarda l'integrità fisica propria e di eventuali terzi; particolare attenzione riguardo a questi aspetti dovrà essere posta nel caso di attività in ambienti all'aperto.

In caso di infortunio durante l'attività a distanza la/il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione secondo le stesse modalità stabilite per le lavoratrici e lavoratori in sede.

Art. 19 Recesso e revoca

La revoca, la rimodulazione o la cessazione del rapporto di lavoro agile può avvenire tramite richiesta da parte della/del dipendente o da parte dell'Amministrazione in caso di successivo venire meno dei requisiti previsti dal presente Accordo. In quest'ultimo caso viene data comunicazione al dipendente che dovrà tornare alla prestazione di lavoro in presenza entro 90 giorni lavorativi dalla comunicazione di revoca del lavoro agile, salvo che per i lavoratori fragili per i quali il tempo di preavviso è allungato fino a 120 giorni lavorativi affinché sia loro consentito un adattamento e riorganizzazione dei tempi di vita/lavoro.

Art. 20 Ricorso al lavoro agile per brevi periodi

Per sopravvenute esigenze familiari o per eventi avversi quali allerta meteo, impraticabilità strade, sciopero dei trasporti, ecc, e nei limiti di 20 giorni all'anno la lavoratrice o lavoratore potrà richiedere di essere collocato in lavoro agile per il tempo strettamente necessario. Qualora non sia provvisto di dotazione informatiche dell'Amministrazione e la situazione non consenta soluzioni diverse dovrà garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa con strumenti propri. Per tali eventualità di lavoro agile è prevista una procedura semplificata che prevede una semplice autorizzazione del dirigente su richiesta della/del dipendente senza l'utilizzo di apposita modulistica né la necessità di sottoscrizione dell'accordo individuale. Tale autorizzazione deve essere comunicata ai competenti uffici della DG Personale dall'ufficio risorse umane della Direzione di appartenenza.

Nel caso insorgano divergenze nelle fasi applicative sopra indicate, la/il dipendente può rivolgersi al Comitato di Garanzia, che ha il potere di dirimere la controversia e di decidere al riguardo entro e non oltre il termine di 15 giorni naturali e consecutivi dalla data di richiesta della/del dipendente.

Art. 21 Telelavoro

Si conferma l'istituto del telelavoro attualmente in essere presso le Amministrazioni regionali, così come previsto dalle Delibere di Giunta n. 25/18 del 3 marzo 2016 e 46/35 del 18/9/2018, diventando tale attività non più sperimentale ma a regime e con la possibilità di usufruirne da parte delle lavoratrici o lavoratori che lo richiedono, non più legata ad aspetti esclusivamente sanitari. Tale istituto potrà essere definito, successivamente, in modo più dettagliato tra Coran e OO.SS..

Art. 22 Commissione Paritetica

E'costituita la Commissione Paritetica sul lavoro agile, di cui fanno parte rappresentanti dell'Amministrazione Regionale e delle Organizzazioni Sindacali. La Commissione ha il compito di monitorare l'andamento del lavoro agile in Regione Sardegna, valutandone l'impatto sul benessere organizzativo e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/i dipendenti, nonché sul miglioramento del rapporto con il cittadino, anche attraverso la predisposizione e la somministrazione di questionari atti a rilevare le opinioni delle lavoratrici/lavoratori e delle/degli utenti; ha inoltre il compito di rilevare le criticità che dovessero manifestarsi proponendo le opportune soluzioni correttive, e individuare le modalità di redistribuzione alle lavoratrici e ai lavoratori delle economie conseguite dall'adozione di questa modalità di lavoro.

Art. 23 Norma finale

Il presente accordo non comporta costi aggiuntivi, in quanto si utilizzano le risorse già disponibili nel bilancio relativo all'applicazione del vigente CCRL. Gli eventuali risparmi ed economie conseguenti all'applicazione del lavoro agile, quali ad esempio, quelle relative alla logistica ed agli istituti contrattuali (straordinario, mensa, turni etc.), andranno ad integrare i fondi delle contrattazioni integrative nelle diverse Amministrazioni in cui si verificheranno tali economie.