



ORDNUNG SMART WORKING

Griesfeld ÖBPB

Mit der vorliegenden Ordnung werden, unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen, die Modalitäten für die Umsetzung des agilen Arbeitens (Smart Working) in Griesfeld ÖBPB geregelt.

PRÄMISSEN

Das gesetzesvertretende Dekret vom 30. März 2001, Nr. 165, zu den „Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni“.

Das Gesetz vom 22. Mai 2017, Nr. 81, zu den „Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato“, und besonders die Artikel von 18 bis 23 bezüglich des agilen Arbeitens.

Den Beschluss der Landesregierung Nr. 944 vom 28. November 2020 „Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 3. Dezember 2020. Zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 – 2021“.

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil.

Regelung der Verwendung von Informatikmitteln und mobilen Kommunikationsgeräten bei Griesfeld ÖBPB.

Verhaltenskodex des Personals und der Mitarbeiter von Griesfeld ÖBPB – Teil II.

ART. 1 DEFINITIONEN

1. In der öffentlichen Verwaltung gilt der Grundsatz, dass die Mitarbeiter den größten Teil der Arbeitstätigkeiten am Sitz der Körperschaft durchführen müssen.
2. Trotzdem können Anträge auf agile Arbeit seitens des Mitarbeiters und gemäß einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, unter Einhaltung der

REGOLAMENTO SMART WORKING

Griesfeld APSP

Con il presente Regolamento si intende disciplinare nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, le modalità di concessione e applicazione del lavoro agile (Smart working) presso la Griesfeld APSP.

PREMESSE

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni“.

La legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato“, ed in particolare gli articoli da 18 a 23 in tema di lavoro agile.

La Delibera della Giunta Provinciale n. 944 del 28 novembre 2020 “Contratto collettivo intercompartimentale del 03 dicembre 2020. Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021“.

Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica.

Regolamento per l'utilizzo di strumenti informatici e dispositivi di comunicazione mobile” presso la Griesfeld APSP.

Codice di comportamento del personale e dei collaboratori di Griesfeld APSP, Parte II.

ART. 1 DEFINIZIONI

1. Nella pubblica amministrazione vige il principio per il quale il lavoro dipendente deve essere in prevalenza svolto presso la sede dell'ente.
2. Tuttavia, su richiesta di un dipendente interessato e nel rispetto delle disposizioni di cui al presente documento, può essere concordato fra il datore di lavoro che le



Bestimmungen dieses Dokumentes genehmigt werden.

prestazioni lavorative possano essere svolte anche in modalità agile.

3. Die in agiler Modalität durchgeführten Tätigkeiten müssen folgende Charakteristiken aufweisen:

- a) mindestens teilweise verlagerbar sein, ohne dass die durchgehende physische Anwesenheit des Personals am Arbeitsplatz notwendig ist;
- b) die Möglichkeit durch den Gebrauch von technologischen Geräten durchgeführt zu werden, die auch außerhalb des ordentlichen Arbeitsplatzes gebraucht werden können und welche die Kommunikation, Mitarbeit und das „Sharing“ erleichtern;
- c) müssen planbar und programmierbar sein, um in voller Autonomie durchgeführt werden zu können;
- d) die erreichten Ergebnisse müssen anhand der dem Personal zugewiesenen Ziele messbar und bewertbar sein.

3. Le attività che possono essere svolte in modalità agile devono possedere le seguenti caratteristiche:

- a) essere, almeno in parte, delocalizzabili senza che sia necessaria la costante presenza fisica del personale nella sede di lavoro;
- b) possibilità di essere svolte con l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee a essere adoperate anche fuori della sede ordinaria di lavoro, facilitando la comunicazione, la collaborazione e la condivisione;
- c) poter essere pianificate e programmate fissandone gli obiettivi, per poter essere svolte in piena autonomia;
- d) i risultati ottenuti devono essere misurabili e valutabili rispetto agli obiettivi assegnati al personale.

4. Vom Smart Working sind folgende Tätigkeiten ausgeschlossen:

- a) solche, die einen konstanten Austausch mit internen und/oder externen Nutzern am Arbeitsplatz benötigen;
- b) jene, die aufgrund der Art der Ausführung oder aufgrund der Sicherheit und Vertraulichkeit der bearbeiteten Daten die physische Anwesenheit des Personals bedingen.

4. Restano escluse dalla lavorazione in Smart working:

- a) le attività che richiedono una costante interrelazione con gli utenti interni e/o esterni presso la sede di lavoro;
- b) quelle che per loro caratteristiche di esecuzione o per esigenze di sicurezza e riservatezza dei dati trattati impongono la necessaria presenza fisica del personale.

5. Sollten im Gesamtumfang der durch das Personal durchgeführten Tätigkeiten auch solche vorhanden sein, welche die Anwendung des Smart Working ausschließen, können die übrigen, die nicht von der agilen Modalität ausgeschlossen sind, falls vorhanden, in agiler Form durchgeführt werden.

Die Bewertung dieser spezifischen Fälle ist nach vorherigem Vorschlag des/der Vorgesetzten dem Direktor überlassen.

5. Qualora nell'ambito complessivo delle attività svolte dal personale siano rinvenibili anche attività con caratteristiche di esclusione, la prestazione in modalità agile sarà comunque possibile limitatamente a segmenti di attività non escluse, se presenti.

La valutazione di tali specifici casi è rimessa al direttore a seguito proposta del preposto/della preposta.

ART. 2 RAHMENBESTIMMUNGEN

ART. 2 DISCIPLINA QUADRO

1. Agile Arbeit kennzeichnet sich durch eine Arbeitsorganisation, welche sich nach Phasen und/oder Zyklen der Tätigkeit gliedert. Sie kann nur einen Teil der Arbeitstätigkeiten, nach entsprechender

1. Il lavoro agile si caratterizza per l'organizzazione per fasi e/o per cicli di attività. Esso può comprendere solo una parte delle mansioni/attività lavorative, per espressa scelta del datore di lavoro. I



Entscheidung des Arbeitsgeber enthalten. Die Mitarbeiter, die für agile Arbeit interessiert sind, dürfen einen begründeten Antrag beim Arbeitsgeber stellen. Vorrang haben die Mitarbeiter mit Kindern unter 12 Jahren. In der Verwaltung von Griesfeld ÖBPB können höchstens drei Verträge gleichzeitig abgeschlossen werden, die so aufeinander abgestimmt sein müssen, dass die Anwesenheit von mindestens zwei Personen im Büro für den Dienstbedarf gewährleistet ist. Dies gilt unbeschadet außergewöhnlicher Situationen, die ausdrücklich genehmigt werden müssen.

lavoratori interessati possono presentare al datore di lavoro una motivata richiesta. Viene riconosciuta priorità ai dipendenti con figli di età inferiore a 12 anni. Nell'ufficio amministrativo di Griesfeld APSP, al massimo possono essere concessi tre contratti di lavoro agile contemporaneamente, i quali dovranno essere coordinati fra loro per garantire la presenza in ufficio di almeno due persone, per esigenze di servizio. Sono fatte salve situazioni straordinarie che devono essere espressamente autorizzate.

2. Agile Arbeit beruht auf dem Erreichen vereinbarter Ziele und/oder Leistungen. Aus diesem Grund wird im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs zur Performance des Vorjahres über die Genehmigung zur Verlängerung für ein weiteres Jahr befunden. Es gibt keine Vorgaben in Bezug auf die Anzahl der Verlängerungen.
2. Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati. Per tale motivo annualmente in sede di colloquio sulla performance dell'anno precedente viene valutata la concessione della proroga per un ulteriore anno. Non vi sono vincoli in merito al numero di proroghe.
3. Der betroffene Mitarbeiter unterzeichnet mit dem Arbeitsgeber einen individuellen Vertrag, der die agile Arbeit regelt und begrenzt. Wie in dem individuellen Vertrag vereinbart, wird die in agiler Modalität geleistete Arbeit in einem Formular vermerkt und ist in regelmäßigen, vom Arbeitgeber festzulegenden Abständen, zurückzugeben. Das Formular muss vom Personal unterzeichnet und vom Direktor gegengezeichnet werden, sofern es nicht an die verantwortliche Person delegiert, wird.
3. Il collaboratore sottoscrive con il datore di lavoro uno specifico contratto di lavoro agile che regola e limita lo svolgimento del rapporto lavorativo. Secondo quanto previsto nel contratto individuale, il lavoro svolto in modalità agile viene annotato in un apposito modulo, messo a disposizione e va riconsegnato ad intervalli regolari, fissati dal datore. Il modulo va firmato dal personale e controfirmato dal direttore, se non delegato al preposto/alla preposta.
4. In Übereinstimmung mit den Dienstanforderungen können Arbeitstätigkeiten im agilen Arbeitsmodus nach einem frei verwalteten Zeitplan durchgeführt werden, in der Regel innerhalb der täglichen Arbeitszeiten zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.
In der Regel wird agiles Arbeiten für ganze oder halbe Arbeitstage der eigenen täglichen Arbeitszeit bewilligt. Die Bewilligung von einzelnen Stunden in Smart-Working-Modalität ist auch zulässig, diese Fälle müssen aber einzeln durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte genehmigt werden.
Je nach Dienstanforderungen können genaue Zeitvorgaben und Zeiten der
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, le attività lavorative in modalità di lavoro agile possono essere effettuate secondo un orario liberamente gestito, nella fascia oraria giornaliera compresa, di norma, tra le ore 06.00 e le ore 20.00 nelle giornate tra lunedì e venerdì.
Di norma il lavoro agile viene concesso per giornate intere o mezze giornate del proprio orario lavorativo quotidiano. La concessione di singole ore in modalità Smart working è comunque ammissibile e va autorizzata nei singoli casi dal preposto/dalla preposta.
In base alle esigenze di servizio possono essere comunque concordati precisi vincoli di orario e definite precise fasce di



Erreichbarkeit definiert und vereinbart werden. Die genauen Zeitvorgaben und die Zeiten der Erreichbarkeit müssen, bei gegenseitigem Einverständnis, nicht zusammenfallen, es ergibt sich aber kein Anrecht auf Überstunden.

In jedem Fall muss die Einhaltung der vom Gesetz und von den Kollektivverträgen vorgesehenen stündlichen und täglichen Ruhezeiten gewährleistet werden. Während der Ruhezeiten muss das Recht auf Trennung gewährleistet sein (nach 6 Stunden müssen 30 Minuten Pause gemacht werden).

5. Im Rahmen der Dienstanforderungen können Tätigkeiten im agilen Arbeitsmodus ohne örtliche Beschränkung des Arbeitsplatzes und in der Regel an einem privaten Ort ausgeführt werden.

Bei der Wahl des Arbeitsplatzes (Arbeitsort) muss das Personal die Notwendigkeit berücksichtigen, die Dienstanforderungen mit den persönlichen in Einklang zu bringen, sowie die Vorschriften über die Sicherheit am Arbeitsplatz, der Geheimhaltung und des Datenschutzes einzuhalten.

Im Falle von nachgewiesenen Dienstanforderungen, können jedoch genaue örtliche Arbeitsplatzbeschränkungen vereinbart werden.

6. Die agile Arbeit berechtigt keine Überstundenleistungen und gibt kein Anrecht auf Essensgutscheine.

7. Der Arbeitgeber sorgt für die Gesundheit und Sicherheit des Personals, welches agile Arbeit leistet und übermittelt zu diesem Zweck dem Personal und dem Sicherheitsbeauftragten der Arbeitnehmer (RLS) jährlich eine schriftliche Mitteilung, in der die allgemeinen und die spezifischen Risiken hervorgehen, die im Zusammenhang mit der besonderen Art und Weise der Ausführung des Arbeitsverhältnisses verbunden sind.

8. Das Personal ist verpflichtet, an der Umsetzung der vom Arbeitgeber vorbereiteten Vorsorgemaßnahmen mitzuwirken, um die Risiken zu bewältigen, die mit der Erbringung der Dienstleistung außerhalb der Räumlichkeiten der zugehörigen Verwaltungen, verbunden sind.

reperibilität. Le fasce di reperibilità ed i vincoli di orario possono, di comune accordo, anche non coincidere, ma non danno comunque diritto a straordinari.

Deve essere in ogni caso garantito il rispetto dei riposi orari e giornalieri previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e nei periodi di riposo deve essere assicurato il diritto alla disconnessione (dopo 6 ore lavorative una pausa di 30 minuti è obbligatoria).

5. Compatibilmente con le esigenze di servizio, le attività lavorative in modalità di lavoro agile possono essere espletate senza vincolo di luogo di lavoro e di norma in un luogo privato

Ai fini della scelta del luogo di lavoro, il personale deve prendere in considerazione la necessità di conciliare le esigenze di servizio con quelle personali nonché il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, riservatezza e protezione dei dati.

In caso di comprovate esigenze di servizio possono essere comunque concordati precisi vincoli di luogo di lavoro.

6. Il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto ai buoni pasto.

7. Il datore di lavoro tutela la salute e sicurezza del personale che svolge la prestazione in lavoro agile e, a tal fine, consegna al personale e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

8. Il personale è tenuto ad ogni modo a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, per eliminare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali dell'ente di appartenenza.



9. Griesfeld ÖBPB kann die für die Durchführung der Arbeit erforderlichen technischen Mittel, z.B. PC oder Notebook, zur Verfügung stellen.
10. Der Arbeitgeber und das betroffene Personal kann, begründeterweise, mit einer Frist von nicht weniger als dreißig Tagen vom individuellen Vertrag über agile Arbeit zurücktreten.
11. Die individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und das betroffene Personal muss folgendes vorsehen:
 - a) die Dauer der Vereinbarung;
 - b) die allgemeine Beschreibung der auszuführenden Tätigkeiten und die zu erreichenden Ziele;
 - c) die Anzahl der Tage und/oder Halbtage pro Woche oder die Anzahl der Tage und/oder Halbtage agiler Arbeit, die flexibel genutzt werden können, bezogen auf einen Zeitraum; es ist also auch möglich nur die Periodizität des agilen Arbeitens vorzugeben und nicht fixe Tage;
 - d) bei Notwendigkeit, den Zeitrahmen innerhalb welchem die Arbeitstätigkeit ausgeführt werden muss und die Mindestzeiten der Erreichbarkeit;
 - e) den Verweis auf das vorliegende Abkommen in seiner gültigen Fassung zum Zeitpunkt der Genehmigung des agilen Arbeitens;
 - f) die Bedingungen der Kündigungsfrist
12. Dem Personal in agiler Arbeit steht die normative und wirtschaftliche Behandlung von Mitarbeitern zu, die ihre Tätigkeit in Anwesenheit ausführen.
13. Mitarbeiter in agiler Arbeit haben dieselben Rechte auf Aus- und Weiterbildung wie Mitarbeiter, die ihre Arbeit in Anwesenheit ausführen.
14. Die Ausübung von Arbeitsleistung in agiler Form ändert weder die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses noch die Stellung des Arbeitnehmers oder des/der Angestellten innerhalb der Verwaltung oder Körperschaft und ändert nicht den jeweils zugeteilten Arbeitsort.
9. Griesfeld APSP può fornire gli strumenti tecnici, per esempio computer o notebook, necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
10. Il datore di lavoro e il personale interessato possono motivatamente recedere dall'accordo individuale sul lavoro agile con un preavviso non inferiore a trenta giorni.
11. L'accordo individuale tra il datore di lavoro e il personale interessato deve prevedere:
 - a) la durata dell'accordo;
 - b) la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere;
 - c) le giornate o mezza giornate di cadenza settimanale oppure il numero di giornate e/o mezza giornate di lavoro agile utilizzabili in modo flessibile, con riferimento ad un periodo; è possibile quindi anche non delineare giornate fisse ma unicamente la periodicità dell'utilizzo del lavoro agile;
 - d) qualora necessario, la fascia oraria nell'ambito della quale deve essere svolta l'attività lavorativa e le fasce minime di rintracciabilità;
 - e) il riferimento al presente accordo nella versione attualmente in vigore al momento della concessione del lavoro agile;
 - f) i termini del preavviso di recesso dall'accordo.
12. Al personale in lavoro agile spetta il trattamento normativo ed economico complessivamente applicato al personale che svolge le proprie mansioni in presenza.
13. Il personale in lavoro agile vanta gli stessi diritti di formazione e aggiornamento del personale che svolge le proprie mansioni in presenza.
14. La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'amministrazione o dell'ente e non modifica la relativa sede di lavoro assegnata.



ART. 3 GEHEIMHALTUNGSPFLICHTEN, DATENSCHUTZ UND AUFBEWAHRUNG

Das Personal ist zur maximalen Geheimhaltung in Bezug auf Informationen und Dokumente, die es im Zuge der Ausübung ihrer Tätigkeiten bearbeiten, verpflichtet. Weiters ist es zur Anwendung der nötigen Maßnahmen zum Schutz der Daten und Informationen gemäß dem gesetzvertretenden Dekret Nr. 196/2003 (in der derzeit gültigen Fassung) und der Verordnung EU Nr. 2016/679, so wie auch in der Ermächtigung zur Verarbeitung von persönlichen Daten und in der Regelung der Verwendung von Informatikmitteln und mobilen Kommunikationsgeräten festgehalten, verpflichtet. Zudem ist es verpflichtet, die eventuell von Griesfeld ÖBPB zur Verfügung gestellten technischen Geräte mit Sorgfalt zu verwahren.

ART. 4 SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

1. Der Arbeitgeber haftet nicht für Unfälle, die sich aufgrund fehlender Sorgfalt des Personals durch die Wahl eines ungeeigneten oder nicht tauglichen Arbeitsplatzes und/oder Arbeitsmitteln und/oder - Geräten für die Erbringung der Arbeit in agiler Form ereignen.
2. Das Personal arbeitet nutzbringend und sorgfältig mit dem Arbeitgeber Griesfeld zusammen, mit dem Ziel, eine sichere und korrekte Erfüllung der Arbeitsleistung zu gewährleisten und verpflichtet sich, sich an die Vorschriften, Regeln und Hinweise zu halten, die durch die Bestimmungen in diesem Bereich vorgesehen sind.
3. Innerhalb des ersten Jahres ab Inkrafttreten dieser Regelung organisiert der Arbeitgeber einen Kurs bezüglich Sicherheit am Arbeitsplatz.

ART. 5 BEWERTUNG UND ÜBERWACHUNG

Um die Effektivität zu bewerten, wird das durch die agile Arbeit erreichte Ergebnis beobachtet und am Ende des ersten Jahres seiner Anwendung wird der Arbeitgeber einen Abschlussbericht über die Auswirkung und zu

ART. 3 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA, PROTEZIONE DEI DATI E CUSTODIA

Il personale è tenuto alla massima riservatezza sulle informazioni e documentazione che gestisce nello svolgimento della sua attività, all'adozione delle misure necessarie per la protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. n. 196/2003 (nella forma attualmente vigente) e al Regolamento UE n. 2016/679 così come descritto anche nell'Autorizzazione al trattamento dei dati personali e nel Regolamento per l'utilizzo di strumenti informatici e dispositivi di comunicazione mobile; è tenuto, altresì, alla diligenza nella custodia della strumentazione tecnologica eventualmente messa a disposizione da Griesfeld APSP.

ART. 4 SICUREZZA SUL LAVORO

1. Il datore di lavoro non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del personale nella scelta di un luogo e/o di mezzi e/o strumenti non compatibili ovvero idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile.
2. Il personale collabora proficuamente e diligentemente con il datore di lavoro Griesfeld al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro e si impegna di seguire le norme, regole ed indicazioni previste dalla normativa in materia.
3. Entro il primo anno dall'entrata in vigore del presente regolamento, il datore di lavoro organizza un corso in merito alla sicurezza sul posto di lavoro.

ART. 5 VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

Al fine di valutarne l'efficacia, sarà monitorato il risultato ottenuto mediante lavoro agile ed alla fine del primo anno a regime, verrà stilata da parte del datore di lavoro una relazione finale sull'impatto e sui risultati ottenuti e si valuteranno



den erzielten Ergebnissen verfassen und
eventuell Änderungen oder Ergänzungen
vornehmen.

eventuali modifiche da adottare o integrare.