

**Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen**

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

**Sitzung Nr. 10 vom / seduta n. 10 del  
25.1.2018, ore 9.00 – 11.30 Uhr**

Seminarraum Landhaus 8, Bozen - Sala seminario palazzo prov. 8, Bolzano

**Anwesend/Presenti:**

Lukas Weissensteiner  
Claudia Schwarz  
Brigitte Hofer  
Klaus Lafogler (bis 10:00 Uhr)  
Marisa Mantovan  
Janah Maria Andreis  
Horst Fuchs  
Erwin Pfeifer  
Ingeborg Stefani

**Entschuldigt abwesend/Assente giustificata/o:**

Manuela Pierotti  
Luciana Fiocca  
Gerhard Mair  
Stefan Tschigg  
Walter Niedermair  
Georg Schönegger

**1. Genehmigung des Protokolls der Sitzung  
Nr. 9 vom 18.12.2017.**

Das Protokoll wird einstimmig genehmigt.

**2. Dokument zum Thema „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“, erarbeitet von Klaus Lafogler**

Klaus Lafogler stellt das von ihm erarbeitete Dokument vor, das der Anlage dieser Niederschrift beigelegt ist (siehe Seite 6).

Vor allem geht es ihm um die Sensibilisierung der Bediensteten für dieses Thema, vor allem für die Führungskräfte.

Er weist darauf hin, dass Landesrätin Deeg diese Thematik unterstützt. Landesrätin Deeg sprach

**1. Approvazione del verbale della riunione n. 9  
del 18.12.2017.**

Il verbale viene approvato all'unanimità.

**2. Documento sul tema “benessere sul posto di lavoro”, elaborato da Klaus Lafogler**

Il signor Klaus Lafogler presenta il relativo documento da lui redatto che si trova nell'allegato al presente verbale (vedasi pagina 6).

Ritiene essenziale la sensibilizzazione dei dipendenti, in particolare la dirigenza, a questa tematica.

Rileva che l'Assessora Deeg sostiene questa tematica. L'assessora Deeg si è espressa

sich für eine Tagung zu diesem Thema aus, möglichst im Frühjahr 2018 zu organisieren.

### **3. Treffen mit Landesrätin Deeg – Ergebnisse des Gespräches**

Der stellvertretende Vorsitzende des Beirates informiert kurz über die Ergebnisse der Aussprache mit Landesrätin Deeg:

#### ***a) Modell „Agiles Arbeiten – smart working“***

Daran wird bereits gearbeitet seitens Generaldirektion unter Mitwirkung von Gewerkschaftsvertretern. Es soll dabei nicht nur an Telearbeit, sondern auch an der Möglichkeit, in peripheren Strukturen statt in Bozen zu arbeiten gedacht werden.

Es sind rechtliche Voraussetzungen zu schaffen und für das Omnibusgesetz, das im Frühling zu behandeln ist.

#### ***b) Gesetz 104 und besondere Situationen:***

##### ***a1) Kernzeit flexibel gestalten, besonders für Teilzeitkräfte***

Laut Landesrätin sind hier die verschiedenen Positionen zu betrachten; z.B. muss die Führungskraft die Ergebnisse sichern.

An die Personalentwicklung richtet sie den Auftrag, die Führungskräfte weiterzubilden hinsichtlich der weichen Faktoren wie flexibler Arbeitseinsatz ... usw.

##### ***a2) Übertragung von Urlaubstagen***

Für das Gesetz soll eine Lösung vorbereitet werden, die technisch zu händeln ist.

#### ***c) Am Freitagnachmittag frei***

Die Landesrätin teilt mit, dass daran gearbeitet wird, allerdings soll dann an zwei Tagen durchgehend für das Publikum geöffnet sein.

#### ***d) Wohlbefinden am Arbeitsplatz***

Es ist Aufgabe des Beirates, hier Vorschläge einzubringen.

#### ***e) Anerkennung der Dienstjahre***

Es sind entsprechende Vorschläge einbringen, falls Geldmittel bereitgestellt werden, wäre möglich, weitere Fälle vorzusehen.

#### ***f) PR-Maßnahmen für den Beirat***

Landesrätin unterstützt eine entsprechende Tagung, die möglichst im Frühjahr 2018 zu organisieren ist.

positivem für ein relatives Treffen da organisieren möglichst in der primavera 2018.

### **2. Esito dell'incontro con l'Assessora Deeg**

Il vicepresidente del comitato comunica brevemente i risultati dei colloqui coll'Assessora Deeg:

#### ***a) Modello „Agiles Arbeiten – smart working“***

La Direzione generale elabora già delle proposte; ai lavori partecipano anche rappresentanti sindacali. Non si considera solamente il telelavoro, ma anche la possibilità di lavorare in strutture periferiche, invece che di lavorare a Bolzano.

Devono essere creati i presupposti giuridici per la legge omnibus che sarà approvato in primavera.

#### ***b) Legge 104 e situazioni particolari:***

##### ***a1) rendere flessibile la fascia obbligatoria, in particolare per il personale part time***

Secondo l'Assessora vanno considerate le varie posizioni: p.e. il dirigente ha degli obiettivi che deve raggiungere.

Chiede quindi che l'ufficio personale formi i dirigenti in particolare per quanto riguarda le competenze sociali ed individuali, tra l'altro come rendere flessibile il lavoro ... ecc.

##### ***a2) Trasferimento di giornate di ferie***

Per la legge vanno preparate soluzioni concrete.

#### ***c) Venerdì pomeriggio libero***

L'Assessora comunica che si lavorerà in questa direzione, dall'altra parte si dovrà aprire al pubblico due giornate intere nella settimana.

#### ***d) Benessere sul posto di lavoro***

È compito del Comitato di presentare delle proposte.

#### ***e) Riconoscimento anni di servizio***

Sono da presentare delle proposte; qualora ci fossero disponibilità di fondi, sarebbe possibile considerare più fattispecie.

#### ***f) Misure PR per il Comitato***

L'Assessore si esprime positivamente per un convegno, da organizzare possibilmente nella primavera 2018.

g) „*Consigliera di Fiducia – Vertrauensrätin*“  
Der Beitrag soll einen Vorschlag vorbringen.

**h) Sabbatjahr**

Hier gibt es einige Probleme mit der INPS hinsichtlich der im Sabbatjahr verbrachten Zeit.

**4. Vorschläge für das Omnibusgesetz:**

Der Beirat erarbeitet folgende Vorschläge:

**a. *Smart work (Staatsgesetz Nr. 81/2017)***

Gesetzliche Bestimmung soll *smart work* einführen und für dessen Umsetzung auf die Vertragstätigkeit verweisen.

**b. *Kernzeit flexibler gestalten (vor allem für besondere Situationen z.B. Gesetz 104/1992)***

Der Art. 4 und 5 des Bereichsvertrages vom 24.11.2009 über die Arbeitszeit sieht bereits diese Möglichkeit vor, allerdings ist die **Sensibilisierung der Führungskräfte** unbedingt erforderlich.

**c. *Mehr Formen für Teilzeitverhältnisse (Stundenanzahl) ermöglichen***

Der Art. 4, Absatz b, des obgenannten Bereichsvertrages vom 24.11.2009 über die Arbeitszeit sieht bereits diese Möglichkeit vor, auch hier ist die **Sensibilisierung der Führungskräfte** unbedingt erforderlich.

**d. *Übertragung von Urlaubstagen***

Es wäre die Bestimmungen des Staatsgesetzes (Art.24 des Leg.D. 151/2015) in einer Landesbestimmung zu übernehmen und dann in einer Vertragsverhandlung im Detail zu regeln.

**e. *Für Freitag nachmittags die Kernzeit abschaffen***

Es wären entsprechende Gesetzesbestimmungen vorzusehen.

**f. *“Consigliera di fiducia” - „Vertrauensrätin” soll im GEsetz vorgesehen werden***

Als Kontaktperson für Bedienstete, die sexueller Belästigung ausgesetzt sind (siehe Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008, Art. 56 und Anlage 4, Artikel 3; wurde u.a. umgesetzt in der Gemeinde Meran und im Sanitätsbetrieb).

g) „*Consigliera di Fiducia – Vertrauensrätin*“  
Il comitato dovrebbe fare delle relative proposte.

**h) Anno sabbatico**

Ci sono problemi coll’INPS riguardo al riconoscimento del periodo passato nell’anno sabbatico.

**4. Proposte per la legge-omnibus:**

Il Comitato elabora le seguenti proposte:

**a. *Smart work (Legge statale n. 81/2017)***

La legge provinciale dovrebbe prevedere lo *smart work* e affidare l’applicazione concreta alla contrattazione.

**b. *Rendere più flessibile la fascia obbligatoria (specialmente per situazioni particolari p.e. Legge 104/1992)***

L’art. 4 e 5 del contratto di comparto del 24.11.2009 sull’orario di lavoro prevede già questa possibilità, ma serve assolutamente la **sensibilizzazione dei dirigenti**.

**c. *Rendere possibile più forme di rapporti a tempo parziale (numero delle ore)***

L’art. 4, comma b, del contratto di comparto del 24.11.2009 sull’orario di lavoro prevede già questa possibilità, anche qui è richiesta la **sensibilizzazione dei dirigenti**.

**d. *Trasferimento dei giorni di ferie***

Sarebbe da recepire la normativa statale (art.24 del D.Leg. 151/2015) e quindi da affidare la concreta attuazione alla contrattazione.

**e. *Eliminare la fascia obbligatoria il venerdì pomeriggio***

Sarebbe da prevedere una relativa normativa.

**f. *“Consigliera di fiducia” - „Vertrauensrätin” soll im GEsetz vorgesehen werden***

Quale persona di riferimento per dipendenti esposti a molestia sessuale (vedasi contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, Art. 56 ed Allegato 4, art. 3; è stato attuato tra l’altro nel comune di Merano e nell’Azienda sanitaria). Il compito potrebbe essere svolto

Diese Aufgabe könnte auch von der Gleichstellungsrätin wahrgenommen werden.

anche dalla consigliera di parità.

**g. *Anerkennung der Berufserfahrung bei Wiederaufnahme in den Landesdienst***

Die im Art. 39 der Verordnung vom 2.09.2013, Nr. 22 betreffend Aufnahme in den Landesdienst vorgesehenen Einschränkungen über die Anerkennung der vorhergehenden Arbeitserfahrungen ist abzuschaffen. Als Beispiele könnten die großzügigeren Regelungen der lokalen Körperschaften herangezogen werden.

**g. *Riconoscimento dell'esperienza professionale nel caso della riassunzione in provincia***

Le restrizioni previste dall'art. 39 del regolamento del 2.09.2013, n. 22 riguardante l'assunzione nel servizio provinciale sarebbero da abolire. Come esempio si potrebbe prendere la prassi più generose di alcuni enti locali.

Das Thema „**Wohlbefinden am Arbeitsplatz**“ wurde hier nicht berücksichtigt, diesbezüglich braucht es nur konkrete Umsetzungsmaßnahmen, die mit Verwaltungsmaßnahmen genehmigt werden können. Vor allem sollte so bald als möglich mit der Organisation einer **Tagung im Frühjahr**, wie mit Landesrätin Waltraud Deeg vereinbart, begonnen werden.

Per quanto riguarda la tematica del “benessere sul posto di lavoro” come presentato dal collega Lafogler, essa non è prevista tra le proposte suddette; Anche perché bastano misure amministrative per attuare delle relative misure. Soprattutto si dovrebbe iniziare presto coll'organizzazione di un **convegno nella primavera**, come concordato con l'Assessora Waltraud Deeg.

Die in diesem Tagesordnungspunkt gemachten Vorschläge sollen auch von den heute nicht anwesenden Mitgliedern so bald als möglich begutachtet werden und entsprechende Stellungnahmen an den Sekretär geschickt werden.

Le proposte elaborate e quì elencate dovrebbero essere sottoposte al parere anche dei membri non presenti nella riunione odierna; eventuali prese di posizione vanno inviate entro breve al segretario.

Anschließend sollte eine Gruppe die Endredation verfassen und dem Generaldirektor sowie dem Direktor der Abteilung Personal zukommen lassen.

In seguito un gruppo dovrebbe redare il documento finale da inviare al Direttore Generale e al Direttore della Ripartizione Personale.

## **5. Verschiedenes**

Die nächste Sitzung wird am 22. Februar 2018 im Seminarraum des Landhauses 8 stattfinden. Am 28. Februar 2018 von 9:00 bis 13:00 Uhr sollte ein weiteres Treffen mit den Beiräten anderer Körperschaften im Krankenhaus Brixen, Dantestraße 51.

## **5. Varie ed eventuali**

La prossima seduta avrà luogo il giorno 22 febbraio 2018, dalle ore 9:00 alle 11:30 presso la sala seminari del palazzo provinciale 8. Ed il 28 febbraio 2018 dalle ore 9:00 alle 13:00 dovrebbe svolgersi, all'Ospedale di Bressanone, via Dante 51, il prossimo incontro con i CUG degli altri enti territoriali.

Die Sitzung wird um 11:30 Uhr aufgehoben.

La seduta è tolta alle ore 11:30.

Der Sekretär des Beirates

Il segretario del Comitato

Hansjörg Auer

Bozen/Bolzano, 26.01.2018

### **Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen die Diskriminierungen**

#### **THEMA: „FREITAG NACHMITTAG FREI“**

Im Zuge einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung ist das Thema „Freitag Nachmittag frei“ seit Jahren Gesprächsthema.

Es erscheint nun an der Zeit zu sein die positiven Aspekte zu erwähnen, die sich daraus ergeben würden:

#### **1. Vereinbarkeit Familie/Beruf:**

Angesichts der Tatsache, dass in den allermeisten Familien Mütter und Väter berufstätig sind und dies ohne Zweifel Engpässe im Haushalt verursacht, beispielsweise bei der Hausarbeit, Einkäufe, Wochenendplanung (verlängertes Wochenende für die Familien) aber auch in der Versorgung und Verpflegung der Kinder...

#### **2. Leistungspotenzial und -qualität:**

Erfahrungsgemäß kann gesagt werden, dass die meisten Arbeitsaktivitäten auch in anderen öffentlichen Ämtern (siehe Gemeinde) aber auch im privaten Sektor bereits zur Mittagszeit am Freitag zu Ende gehen und Freitagnachmittag kein Parteien-Verkehr stattfindet und in den seltensten Fällen noch Telefonate eingehen, kann zweifelsohne die effektive Produktivität und die daraus resultierende Qualität eines Dienstes am letzten Nachmittag der Arbeitswoche angezweifelt werden.

#### **3. Kostenreduzierung**

Geschlossene Ämter und Büros hat unweigerlich auch eine Reduzierung der, der Landesverwaltung zu Lasten stehenden Spesen zur Folge. Man denke dabei an Kosten, wie Energie (Heizung, Klimaanlage, Strom, Telefon) bzw. Mittagessen, die dadurch erspart werden könnten und für die Landesverwaltung beträchtliche Einsparungen bewirken würden.

Ein eventueller Nachteil könnte den Bediensteten nur dadurch entstehen, dass bei einem halben Arbeitstag weniger, dieselbe Arbeit in der gleichen Zeit erledigt werden müsste.

Daher geht der Antrag an die Landespolitik und die Gewerkschaftsorganisationen: die flexible Arbeitszeit am Montag bis Donnerstag von 18h auf 18.30h zu verlängern. Dies ist auch eine Notwendigkeit für diejenigen Landesbediensteten, welche zu Mittag keine kurze Unterbrechung ihrer Tätigkeit machen (können); weiteres auf Verhandlungswege die Arbeitszeit von der derzeitigen Regelung der 38h-Woche im Verhältnis zu reduzieren (36h-Woche)

## THEMA: „WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ“

Dieses Thema hat in den letzten Jahren, angesichts der zunehmend steigenden Leistungsanforderungen an die MitarbeiterInnen in der öffentlichen Verwaltung des Landes eine immer größere Bedeutung erlangt. Die internationale Krise und die damit verbundenen Sparmaßnahmen haben sich nicht zuletzt negativ auf das Personal ausgewirkt. So hat es beispielsweise im Zuge des Stabilitätspaktes massive Personaleinsparungen beim Hilfspersonal gegeben. Aber auch andere Bereiche haben keine normativen Anpassungen und Aufwertungen erfahren, da die Kollektivvertragsverhandlungen seit 2002 bzw. 2009 auf Eis gelegt wurden. Im gleichen Maße aber haben die psycho-physischen Belastungen der Bediensteten unverhältnismäßig zugenommen. Das Personal wird immer älter und tritt immer später in den Ruhestand. Diese Tatsache erschwert die Situation, weshalb in Zukunft mit mehr berufsbedingten Krankheiten, Unfällen und Invaliditäten zu rechnen ist.

Ein großes Thema sind die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, die immer häufiger zu Burnouts führen. Da physische Erkrankungen häufig mit psychischen Belastungen in Verbindung gebracht werden, gilt es für die nötigen Rahmenbedingungen zu sorgen.

Damit ist es unumgänglich das Hauptaugenmerk auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu richten.

Wir erachten folgende Maßnahmen als zielführend:

### 1. Fort- und Weiterbildungen:

Regelmäßig verpflichtende Teilnahmen der Führungskräfte an Fort- und Weiterbildungen zum Thema „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“. Dabei sollten diese abwechselnd auch mit den eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden.

### 2. Sensibilisierungskampagnen durch die öffentliche Verwaltung und Politik in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, z.B. mit den Gewerkschaften.

a) Einrichtung von Info-Points im Foyer der Landhäuser

b) Flyer, Broschüren zur Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema (Aufliegen derselben in den Landhäusern, Schulen, Landtag usw.)

c) Öffentliche Diskussionen und Sensibilisierungskampagnen im Radio und Fernsehen

### 3. Partizipation bzw. Teilnahme der MitarbeiterInnen

Wesentlich dafür, dass sich MitarbeiterInnen zu einer Struktur zugehörig fühlen, ist deren Partizipation, d.h. Mitsprache bei der Festlegung von Arbeitsprogrammen, Zielen und Entscheidungen, die bis dato fast ausschließlich durch die vorgesetzten Führungskräfte erfolgen.

#### 4. Bewertung der Führungskräfte

Gelegentliche Umfragen in den jeweiligen Ämtern und Strukturen sollten eine bessere und vor allem objektivere Bemessung (durch eigene festgelegte Kriterien und Parameter) der Führungsqualitäten der vorgesetzten Direktoren ermöglichen.

#### 5. Neutrale Vermittlungs- und Mediationsstelle

Wir erachten es als wichtig und sinnvoll eine Vermittlungs- und Mediationsstelle bei Streitfälle mit den Vorgesetzten am Arbeitsplatz außerhalb der Struktur der Personalverwaltung einzurichten. Im Streitfall muss die/der Bedienstete von Vornhinein die Sicherheit haben, neutral und objektiv angehört zu werden.

#### 6. Politik

Last but not least erachten wir es als immens wichtig dass sich die Politik und im Besonderen mit ihr die/der zuständige Landesrätin/Landesrat hinter das eigene Personal stellt und mit Wertschätzung und Anerkennung für ein positives Bild in der Öffentlichkeit sorgt, um endlich die Anerkennung zu erlangen, die es sich verdient.

### **Thema Abtretung von Urlaub “Cessione a titolo gratuito delle proprie ferie”**

L'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 ha previsto che, fermi restando i diritti di cui al Decreto Legislativo n. 66/2003, i lavoratori possano cedere a titolo gratuito le proprie ferie e i riposi maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, impiegati in mansioni di pari livello e categoria, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. La misura delle ferie cedibili, nonché le condizioni e le modalità operative della cessione sono fissate con apposita disciplina dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il predetto decreto legislativo stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Per esempio il verbale di accordo del 19 giugno 2017, stipulato fra Enav S.p.a. e Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ta e Unica , disciplina in via sperimentale dal 1° luglio 2017 al 31 dicembre 2017, per il personale Enav, la cessione gratuita delle ferie o in subordine di permessi per recupero festività soppresse a favore di colleghi nelle ipotesi di cui all'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015.

Detto accordo estende anche ad altri componenti familiari quanto previsto, vedasi stralcio:

## Premesso che

- a. il D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, all'art. 24 recita: *“ Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro”*;
- b. è volontà delle Parti ampliare la previsione legislativa consentendo iniziative solidali non soltanto a favore dei dipendenti che abbiano figli minori nelle condizioni di cui alla richiamata norma, ma anche di quei lavoratori che nel proprio ambito familiare abbiano genitori, coniuge, convivente more uxorio e figli maggiorenni che versino nelle medesime particolari condizioni di salute espressamente contemplate dalla legge.

## **Thema “smart work – lavoro agile”**

Con l'entrata in vigore (14 giugno 2017) della L. 22 maggio 2017, n. 81, cosiddetto Jobs Act autonomi, 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, diventa operativo lo smart working o lavoro agile.

Il lavoro agile è già disciplinato da diversi contratti collettivi nel settore privato, soprattutto da quelli aziendali.

Allo scopo di incrementare la competitività delle imprese e di conciliare i tempi di vita e di lavoro, le disposizioni della legge n. 81/2017 promuovono lo smart-working o lavoro agile, la nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici forniti dal datore di lavoro.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi. (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017).

L'accordo di lavoro agile, che deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, disciplina:

- l'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali;
- le modalità di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro;
- i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione del lavoratore.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni (novanta giorni in caso di lavoratori disabili - art. 19, legge n. 81/2017).

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono l'attività esclusivamente all'interno dell'azienda. Inoltre, è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione periodica delle competenze (art. 20, legge n. 81/2017).

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione del lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, legge n. 300/1970 (divieto di controllo a distanza da parte del datore di lavoro – audio/videosorveglianza) e individua le condotte che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari (art. 21, legge n. 81/2017).