

## ACCORDO

In data 5 marzo 2019

l'Agenzia del Demanio e.p.e.

e

le Organizzazioni Sindacali C.G.I.L. F.P., C.I.S.L. F.P., U.I.L. P.A.,  
CONFSAL/UNSA e CSE F.L.P.

### premessato che

- a partire dalla fine del 2017, con l'obiettivo di sperimentare forme di prestazione lavorativa flessibile in grado di favorire un miglior equilibrio tra vita professionale e privata, è stata gradualmente introdotta la modalità del lavoro agile secondo le regole e i criteri definiti con apposito accordo
- la sperimentazione ha riguardato i principali ambiti di attività e un numero definito di risorse individuate presso la quasi totalità delle sedi delle Direzioni Territoriali e delle strutture della Direzione Generale
- lo svolgimento della suddetta iniziativa è stato oggetto di attento monitoraggio da parte della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e dei Responsabili delle risorse coinvolte nella sperimentazione
- all'esito della sperimentazione, in seguito ad un ampio e articolato confronto con le Organizzazioni Sindacali finalizzato alla condivisione delle risultanze della sperimentazione stessa, le Parti hanno complessivamente registrato soddisfazione di tutti i soggetti coinvolti, l'adeguatezza della qualità del lavoro svolto in modalità agile e il raggiungimento degli obiettivi nel periodo di riferimento

### Tutto ciò premesso, le Parti

nella consapevolezza che la valorizzazione delle risorse umane sia strumento imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, confermano l'importanza di realizzare il benessere delle persone anche attraverso l'incentivazione di forme di lavoro flessibili.

In tale ottica, in presenza di adeguati presupposti tecnici ed economici, le Parti, avendo confermato l'istituto del lavoro agile come una tra le varie misure di conciliazione vita-lavoro previste nel CCNL 2016-2018, tenendo conto delle novità normative introdotte in tema di lavoro agile dall'art. 1, comma 486, della Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145/2018).

convengono

Real  
U...  
B

1

A  
me  
AS  
J  
J  
J

di adottare nuove e ulteriori modalità applicative che consentano di compiere un ulteriore passo al fine di pervenire ad un miglioramento complessivo del medesimo con finalità di progressivo perfezionamento.

## 1. *Definizione*

Per lavoro agile le Parti intendono una forma flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso l'utilizzo di una dotazione informatica messa a disposizione dall'Agenzia utile a svolgere il lavoro all'esterno dei locali dell'Ente, assicurando medesimo contributo produttivo e nel rispetto delle norme in tema di sicurezza e privacy.

L'attività lavorativa nei giorni di lavoro agile è svolta all'esterno della sede di lavoro assegnata al dipendente e, più precisamente, in un luogo adibito ad abitazione privata, coincidente con la residenza o con il domicilio del lavoratore, preventivamente indicato dal dipendente ed espressamente inserito nell'accordo individuale tra l'Agenzia e il lavoratore.

Il luogo di svolgimento del lavoro in modalità agile deve essere ricompreso nell'ambito territoriale della Direzione in cui il lavoratore presta servizio ovvero in quello di eventuali Direzioni territorialmente limitrofe.

La prestazione lavorativa resa in lavoro agile non comporta variazione della sede di lavoro che, dunque, resta quella di appartenenza al momento della richiesta. La prestazione di lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'Organizzazione, né sull'assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro.

## 2. *Destinatari e requisiti di ammissibilità*

Possono richiedere di effettuare la prestazione lavorativa in regime di lavoro agile tutti i dipendenti dell'Agenzia con qualifica di impiegato e quadro, assunti con contratto a tempo indeterminato e con almeno 2 anni di anzianità aziendale, ad esclusione dei Responsabili di Unità Organizzativa e dei coordinatori di ambiti di attività (ad eccezione di coloro che versino nelle condizioni di cui alla Legge 145/2018, specificate nel paragrafo 3), nonché di coloro i quali siano stati destinatari negli ultimi 2 anni di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale.

I lavoratori part-time possono accedere al lavoro agile a condizione che dichiarino, all'atto della richiesta, la propria disponibilità a rientrare a tempo pieno in caso di assegnazione del posto di lavoro agile a seguito dell'espletamento della procedura di cui sotto.

Il lavoro agile è rivolto ad un numero massimo di risorse pari a 117 ripartite sul territorio nazionale come segue.



A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B', a '2', and several other illegible marks.

Strutture	Posti lavoro agile
DR Abruzzo e Molise	5
DR Calabria	7
DR Campania	7
DR Emilia Romagna	7
DR Friuli Venezia Giulia	3
DR Lazio	4
DR Liguria	4
DR Lombardia	7
DR Marche	4
DR Piemonte e Valle d'Aosta	5
DR Puglia e Basilicata	8
Direzione Roma Capitale	6
DR Sardegna	3
DR Sicilia	7
DR Toscana e Umbria	8
DR Trentino Alto Adige	1
DR Veneto	7
Direzione Generale	24
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>

Successivamente all'assegnazione del totale dei posti di lavoro agile sopra individuati, l'Agenzia si riserva di valutare l'assegnazione di posti di lavoro agile aggiuntivi a coloro che, in qualunque momento dell'anno, formulino apposita richiesta manifestando esigenze specifiche connesse a situazioni meritevoli di tutela opportunamente documentate, fermo restando la compatibilità tecnico-organizzativa e, per quanto applicabili, le previsioni del presente accordo.

### 3. Formazione delle graduatorie

L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria attraverso la presentazione di apposita domanda, formalizzata dal lavoratore interessato nei tempi e con i modi indicati in apposito bando pubblicato sul sito intranet dell'Agenzia.

Verificati i requisiti di ammissibilità previsti nel paragrafo 2, previa valutazione della compatibilità organizzativa delle singole domande e dei presupposti di fattibilità

B  
rel

su  
me

3

me

me

me

tecnica in relazione alla copertura e qualità della connessione dati, si procede, su base regionale, all'assegnazione dei posti disponibili ai richiedenti che versano in una delle condizioni di priorità riconosciute dalla Legge 145/2018 ovvero lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui al D.lgs. n.151/2001, o lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

Eventuali ulteriori posti disponibili sono assegnati sulla base di graduatorie regionali (per la Direzione Generale, la Direzione Roma Capitale e la Direzione Regionale Lazio sono predisposte tre distinte graduatorie), che individuano un ordine di priorità determinato dalla sussistenza o meno dei seguenti requisiti, cumulabili tra loro ai fini dell'assegnazione del punteggio:

**a) Tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, volendo tener conto della distanza percorsa, documentato secondo le modalità indicate dall'Agenzia nel bando (estratto della simulazione eseguita con Google Maps con il mezzo pubblico o con il mezzo proprio in funzione delle abitudini dichiarate dal richiedente e eventuale produzione di abbonamento):**

- tra 45 minuti e 1 ora e 15 minuti : punti 5
- superiore o pari a 1 ora e 16 minuti: punti 10

**b) Genitore di figlio convivente di età inferiore a 14 anni:** punti 1 per ciascun figlio; punti 2 per ciascun figlio minore di 8 anni. In caso di genitori richiedenti entrambi lavoratori in Agenzia, un solo genitore potrà indicare la presente condizione ai fini del punteggio.

Detti requisiti saranno utilizzati anche in relazione alle richieste espressamente tutelate dalla Legge 145/2018 nel caso in cui le stesse superino il numero di posti regionali disponibili.

I punteggi sono assegnati tenendo conto dei requisiti esistenti alla data della presentazione della domanda.

A parità di punteggio sono tenuti in considerazione la maggiore età anagrafica del richiedente e, a parità di età anagrafica, la maggiore anzianità di servizio.

#### **4. Accordo individuale di lavoro agile e durata, revoca e risoluzione**

Il personale ammesso allo svolgimento del lavoro agile stipula, ad integrazione del proprio contratto di lavoro, un accordo individuale di durata di dodici mesi, che disciplinerà i seguenti contenuti minimi:

a) modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;

*Pop*  
*M*  
*X*  
*B*  
*leg*  
*W*  
*me*  
*87*

- b) durata del contratto, modalità di recesso d'iniziativa del dipendente e di revoca da parte dell'Amministrazione;
- c) indicazione del trattamento economico del dipendente;
- d) obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- e) individuazione della giornata di lavoro agile;
- f) contattabilità;
- g) specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica;
- h) eventuali deroghe alla disciplina di cui al presente regolamento previste in ragione della natura dell'attività svolta.

In caso di gravi incompatibilità di carattere produttivo e/o organizzativo, ovvero comportamenti da parte del dipendente contrari alle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro anche in modalità agile, l'Agenzia può recedere dall'accordo individuale con lo stesso sottoscritto, fermo restando l'eventuale esercizio del potere disciplinare.

Per ragioni personali, il dipendente può esercitare il recesso dall'accordo individuale fornendo un preavviso scritto di 15 giorni. In tale ipotesi è ripristinata l'ordinaria attività lavorativa nell'abituale sede di lavoro.

Qualunque impedimento tecnico in relazione alla copertura e qualità della connessione dati che impedisca in maniera continuativa lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile determina la cessazione degli effetti dell'accordo individuale ed il conseguente ripristino dell'ordinaria attività lavorativa nell'abituale sede di lavoro.

In caso di trasferimento/assegnazione del dipendente ad una diversa Struttura o Unità Organizzativa, l'accordo individuale di lavoro agile conserva i propri effetti, fatte salve eventuali incompatibilità organizzative.


### 5. Modalità di svolgimento

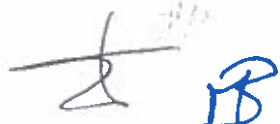
La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta per 1 giornata lavorativa a settimana, individuata in accordo con il Responsabile e formalizzata nell'accordo individuale.

Qualora vi siano più lavoratori ammessi al lavoro agile nell'ambito della stessa Struttura/Unità Organizzativa l'individuazione delle relative giornate dovrà avvenire tenendo conto delle esigenze organizzative, produttive e funzionali della Struttura.

Il giorno di lavoro agile prescelto può essere eccezionalmente modificato, nell'ambito della medesima settimana, previo formale accordo con l'Agenzia, su

per









richiesta del dipendente per ragioni personali, ovvero su richiesta dell'Agenzia per esigenze di servizio o di formazione.

La mancata fruizione, per qualsiasi motivo, della giornata in lavoro agile non dà luogo, in nessun caso, al diritto al recupero della stessa.

La prestazione lavorativa in lavoro agile è svolta nel luogo indicato nell'accordo individuale per la durata complessiva giornaliera di 7h e 12 minuti, distribuite nell'arco temporale 8.00 / 19.00 in maniera flessibile e lasciata alla responsabile organizzazione del lavoratore. Quest'ultimo potrà essere contattato in sostanziale corrispondenza dell'ordinario orario di lavoro giornaliero.

Nella giornata di lavoro agile il lavoratore è tenuto al rispetto delle norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dal CCNL.

Eventuali assenze dalla sede di lavoro agile che impediscano il completamento dell'orario di lavoro, pari a 7h e 12 minuti, devono essere comunicate tempestivamente al proprio Responsabile e debitamente giustificate secondo le modalità ordinarie.

Lo svolgimento della giornata lavorativa in regime di lavoro agile avviene con esclusione della timbratura elettronica in ingresso e uscita dalle sedi aziendali.

Durante le giornate in lavoro agile non sono previste e autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario; non è inoltre riconosciuta alcuna indennità, né è prevista l'erogazione del buono pasto.

Nel caso di malfunzionamenti tecnici di qualsiasi natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della Struttura di appartenenza, che potrà valutare il rientro della risorsa presso la sede di lavoro per la parte residua della giornata lavorativa. Qualora il raggiungimento della sede ordinaria di lavoro non sia possibile, anche in considerazione della distanza tra detta sede e il luogo di lavoro agile, la copertura della giornata, totale o parziale, dovrà essere giustificata dal lavoratore con ferie o permessi a sua disposizione.

Nello svolgimento del lavoro agile, il dipendente assicura il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione per livelli qualitativi e quantitativi in linea con quella resa presso la normale sede di assegnazione.

## 6. *Strumentazione informatica*

L'Agenzia fornisce alle risorse che prestano l'attività in regime di lavoro agile adeguate apparecchiature informatiche idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il Responsabile ed i colleghi.

Ref

SA

X

B

6

MB

P

UR

me  
SA  
me  
SA

I dipendenti sono tenuti alla custodia e all'utilizzo della strumentazione fornita dall'Agenzia in maniera conforme alla policy aziendale in materia; la manutenzione degli apparati aziendali resta a carico dell'Agenzia.

Ogni costo economico collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile (es. elettricità, riscaldamento, connessioni telefoniche, etc.) è a carico del dipendente.

### 7. Privacy e Sicurezza

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile devono essere osservate le vigenti previsioni normative in materia di trattamento dei dati personali e di riservatezza.

Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Agenzia in suo possesso e/o disponibili sulla strumentazione informatica in dotazione e/o su documenti cartacei. Per tale motivo, in conformità alla policy aziendale in materia, è vietato l'uso delle apparecchiature in dotazione da parte di soggetti terzi o l'installazione di software non autorizzati dall'Agenzia.

Nei confronti del dipendente in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui dal D.Lgs. n. 81/2008, in relazione alla specificità della prestazione.

L'Agenzia fornisce adeguate informazioni circa i rischi generali e specifici, nonché in ordine alle ottimali modalità di svolgimento delle attività con riferimento alla salute e sicurezza della persona. Ogni dipendente è tenuto a prestare la massima collaborazione ed attenzione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro svolta in modalità di lavoro agile.

### 8. Infortuni

L'Agenzia garantisce la copertura prevista in caso di infortunio professionale, nel caso di infortuni subiti dal dipendente nel luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile.

Il dipendente deve dare tempestiva comunicazione al proprio Responsabile dell'evento, fornendo, secondo quanto previsto dalle procedure interne, le circostanze dell'infortunio e la documentazione eventualmente richiesta.

### 9. Norma di chiusura

La disciplina di cui al presente accordo supera e sostituisce quella di cui agli accordi sperimentali del 20.09.2017 e del 6.12.2017.

ref





7  






Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si applicano la normativa vigente, quella contenuta nel CCNL e le disposizioni interne dell'Agenzia.

\* \* \*

All'esito della procedura di assegnazione dei posti di lavoro agile, le Parti si incontreranno per esaminare le risultanze dell'applicazione del presente accordo.

Agenzia del Demanio

*Luigi Buzio*  
*Alfredo...*  
*Mauro...*  
Stefania Maffero  
*Lu*

C.G.I.L. FP

*Antonio...*  
*...*

C.I.S.L. FP

*Stefania...*  
*Luigi...*  
*...*  
U.I.L. PA  
*Marina...*

CONFSAI / UNSA

*...*

CSE F.L.P.

*...*