

**BOZZA DI DISCIPLINARE PER LO SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI  
LAVORATIVE IN MODALITÀ AGILE RIFERITO A TUTTE LE STRUTTURE  
CENTRALI E TERRITORIALI DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE  
FINANZE**

-----

**ARTICOLO 1**

*Destinatari*

1. Fino al 31 dicembre 2020, ai sensi dell'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, la modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa è applicata nella misura del 50% al personale, incluso il personale dirigenziale, in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del Ministero dell'economia e delle finanze, con contratto a tempo indeterminato o determinato, adibito, anche solo in parte, ad attività espletabili secondo tale modalità, come indicate nella Determina prot n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
2. La modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa non si applica al personale adibito esclusivamente ad attività non compatibili e/o non espletabili, di norma, in modalità agile, che pertanto è escluso dal computo del 50%.

**ARTICOLO 2**

*Esclusione dal lavoro in presenza*

1. Fino al 31 dicembre 2020 sono esclusi dalla presenza in sede e svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente in modalità agile, i dipendenti rientranti nelle categorie di personale di cui alle lett. a) e b), come di seguito specificate.
  - a) **Il personale individuato come “fragile”, sulla base del parere del medico competente che preveda l'accesso al lavoro agile “in modalità prescrittiva”, per una delle patologie indicate, e inserite nel Questionario di cui alla Procedura per la verifica della condizione di “maggiore esposizione a rischio contagio” prot. n. 84065 del 7 agosto 2020;**
  - b) **Il personale che abbia nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che sia convivente con familiari immunodepressi.**
2. Il/la dipendente appartenente alla categoria di cui al comma 1, lett. a), acquisito il parere del medico competente che preveda l'accesso “in modalità prescrittiva”, compila e sottoscrive, secondo le modalità previste dall'articolo 5, il **Modulo generale per l'accesso al lavoro agile**, reso disponibile

sulla Intranet e allegato al presente disciplinare (All. n.1). L'Amministrazione, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, al fine della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, potrà valutare di estendere al 31 dicembre 2020 la validità dei pareri del medico competente già rilasciati alla data di entrata in vigore del presente disciplinare, qualora in essi sia limitata l'efficacia ad una data precedente.

3. Il dipendente ai fini del riconoscimento delle condizioni di cui al comma 1 lett. *b)* presenta apposita istanza in forma di autodichiarazione ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000, all'Ufficio V della Direzione del Personale, allegando idonea certificazione sanitaria (certificato del Medico di base che attesti l'immunodepressione del familiare convivente del/della dipendente ovvero la disabilità grave, ex art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, dell'appartenente al nucleo familiare del/della dipendente, qualora non già agli atti dell'Amministrazione). L'Ufficio V della Direzione del Personale, effettuate le necessarie verifiche col supporto, ove necessario, del Medico competente, fornisce comunicazione del relativo esito, per le determinazioni di competenza e nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali al responsabile dell'Unità organizzativa ove l'interessato presta servizio.

4. Il dipendente, appartenente alla categoria di cui al comma 1, lett. *b)*, acquisito l'esito positivo da parte del predetto Ufficio V, il compila e sottoscrive, secondo le modalità previste dall'articolo 5, il **Modulo generale per l'accesso al lavoro agile**, reso disponibile sulla Intranet e allegato al presente disciplinare (All. n.1).

4. I dipendenti appartenenti alle categorie di cui al comma 1, lett. *a)* e *b)*, sono esclusi dal computo del 50% del personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile, ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020. Nei casi in cui il/la dipendente sia esclusivamente adibito ad attività non compatibili con lo svolgimento da remoto, il responsabile dell'Unità organizzativa, nel rispetto della contrattazione collettiva, lo/la assegna temporaneamente a svolgere, in modalità agile, mansioni diverse dalle ordinarie o ad attività formative a distanza.

### ARTICOLO 3

#### *Lavoro agile e congedo straordinario per quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici*

1. Fino al 31 dicembre 2020, il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa al lavoro agile nelle modalità di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

3. Per i periodi di congedo fruiti, ai sensi del comma 2, è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 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, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

4. Presupposto per la fruizione delle misure di cui ai commi 1 e 2 è che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che benefici di analoghe misure o che svolga attività lavorativa in modalità agile ad altro titolo o che non svolga alcuna attività lavorativa.

5. Il genitore in servizio presso il Ministero dell'economia e delle finanze, che si trovi nelle condizioni di cui ai precedenti commi presenta al rispettivo responsabile dell'Unità organizzativa apposita istanza secondo il Modulo **Richiesta lavoro agile e/o congedo straordinario per figlio convivente minore di anni 14, posto in isolamento obbligatorio per contatti scolastici**, reso disponibile sulla Intranet e allegato al presente disciplinare (All. n.2).

## ARTICOLO 4

### *Modalità applicative del lavoro agile*

1. Al fine di agevolare l'organizzazione delle Strutture e consentire al personale di usufruire, di norma a rotazione, della modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa, nel rispetto dell'obiettivo previsto dalla norma, la percentuale del 50% si applica al numero di giornate lavorative mensili complessivamente intese presso ciascuna Unità organizzativa.<sup>1</sup>

2. Le giornate espletabili in modalità agile costituiscono un plafond che il responsabile di ciascuna Unità organizzativa utilizza per la programmazione mensile, ripartendolo prioritariamente tra il personale di cui all'articolo 1 del presente disciplinare che ne faccia richiesta, di norma attraverso meccanismi di rotazione, in ottemperanza alla normativa vigente, al "Protocollo anticontagio - Sedi MEF" ed ai Protocolli in materia di sicurezza, tenendo conto delle esigenze organizzative della struttura, e ove possibile, delle motivate esigenze dei dipendenti.

3. Il responsabile di ciascuna Unità organizzativa ripartisce le giornate di lavoro secondo criteri di equità, privilegiando tra i destinatari della modalità agile i dipendenti:

- che si trovano in una condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio", e che abbiano ricevuto parere del medico competente che prevede l'accesso al lavoro agile "in modalità organizzativa";
- con particolari esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- maggiormente esposti al contagio in considerazione del Comune o della zona di residenza/domicilio, nonché dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza per lo spostamento casa-lavoro e viceversa (ad esempio riconoscendo la possibilità, per esigenze logistiche, di svolgere la prestazione lavorativa in presenza per settimane alterne o consecutive).

4. In fase di programmazione mensile sono ammesse forme di compensazione delle giornate lavorative espletate in modalità agile all'interno delle Strutture dirigenziali generali e dipartimentali, e all'interno delle singole sedi territoriali.

---

<sup>1</sup> Si riporta di seguito un'ipotesi esemplificativa riferita ad una Unità organizzativa di 20 persone:

**n. 20 Unità di personale** (compresi i dirigenti) che possono svolgere l'attività in modalità agile (escluso il personale che svolge attività ritenute non compatibili e/o non espletabili, di norma, in modalità agile);

**n. 2 Unità di personale** in condizione di cui ai precedenti lett a) e b) dell'art. 2;

**n. 18 Unità di personale** da considerare ai fini del computo del 50% ( $20 - 2 = 18$ );

**n. 20 giornate lavorative** nel mese di riferimento per singola Unità di personale;

**n. 360 giornate lavorative** complessive nel mese ( $18 \text{ Unità di personale} * 20 \text{ gg lavorative}$ );

**n. 180 giornate lavorative espletabili in modalità agile in un mese** (il 50%).

Il responsabile è invitato a ripartire secondo un criterio equitativo le giornate (nell'esempio 180 gg) tra i dipendenti che ne facciano richiesta (ad esempio:  $180 \text{ gg} : 18 \text{ Unità} = 10 \text{ gg lavoro agile al mese per ciascuna Unità}$ ) prevedendo, a titolo esemplificativo, per ciascun dipendente un rientro in presenza di due/tre giorni a settimana, a settimane alterne ovvero di due settimane continuative.

## ARTICOLO 5

### *Modalità di accesso*

1. Fino al 31 dicembre 2020, al personale che svolge la prestazione in modalità agile si applicano le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.
2. Il/la dipendente, per accedere alla modalità agile della prestazione lavorativa, compila e sottoscrive il Modulo generale per l'accesso al lavoro agile, reso disponibile sulla intranet e allegato al presente disciplinare (All. n. 1), da trasmettere al responsabile dell'Unità organizzativa attraverso il sistema di posta elettronica ai fini dell'intesa in merito alle attività da svolgere in modalità agile, al numero massimo mensile di giornate fruibili in modalità agile, e alle relative fasce di contattabilità.
3. L'accesso al lavoro agile opera con decorrenza e modalità concordate dal/dalla dipendente con il responsabile dell'Unità organizzativa. Non è prevista l'adozione di un ulteriore provvedimento di carattere generale di approvazione.

## ARTICOLO 6

### *Luogo, tempi e modalità di esercizio della prestazione lavorativa*

1. Il luogo in cui si espleta la prestazione lavorativa in modalità agile è individuato discrezionalmente dal/dalla dipendente, nel rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla riservatezza e sicurezza dei dati di cui si dispone per ragioni di ufficio, secondo quanto specificato nei successivi articoli del presente disciplinare.
2. Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle giornate di lavoro agile sono concordate dal/dalla dipendente con il rispettivo responsabile dell'Unità organizzativa e possono essere modificate in corso d'opera, previo adeguato preavviso, in ragione delle esigenze organizzative sopravvenute.
3. Il personale in modalità agile, ad eccezione del personale rientrante nelle categorie di cui all'art. 2 comma 1 lett. a) e b), svolge di solito la prestazione lavorativa in presenza due/tre giorni a settimana, a settimane alterne ovvero per settimane continuative, secondo quanto concordato con il rispettivo responsabile dell'Unità organizzativa, assicurando in ogni caso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza per almeno 5 giornate al mese.
4. Nelle giornate di lavoro espletate in modalità agile, al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il/la dipendente assicura la reperibilità telefonica concordata con il proprio responsabile dell'Unità organizzativa in fasce orarie anche discontinue, nel rispetto dei tempi di riposo nonché del diritto alla disconnessione del/della dipendente dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.
5. Il responsabile dell'Unità organizzativa in qualunque momento, per motivate esigenze di servizio o altro giustificato motivo, può chiedere che la prestazione lavorativa sia resa esclusivamente in presenza sospendendo o interrompendo l'esecuzione della prestazione in modalità agile; in tal caso, entro due giorni successivi alla sospensione o interruzione della modalità agile, il/la dipendente rende la prestazione lavorativa in presenza con gli orari e le turnazioni ordinarie.

## ARTICOLO 7

### *Strumenti di lavoro*

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta dal/dalla dipendente che dispone di strumentazioni tecnologiche, proprie o eventualmente fornite dall'Amministrazione (pc fisso o portatile, tablet, smartphone) e di connessione internet, ove necessarie per l'espletamento da remoto della prestazione.
2. La strumentazione tecnologica è configurata, ove necessario, secondo modalità concordate con gli Uffici competenti dei singoli Dipartimenti.
3. Qualora il/la dipendente utilizzi strumentazioni tecnologiche proprie, l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.
4. Ogni onere correlato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (consumi elettrici, connessione alla rete internet, usura/danni delle strumentazioni tecnologiche, etc.) è a carico esclusivo del/della singolo/a dipendente e, pertanto, nulla sarà rimborsato dall'Amministrazione. La sola manutenzione delle strumentazioni tecnologiche eventualmente fornite dall'Amministrazione è a carico della stessa.

## ARTICOLO 8

### *Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle strumentazioni tecnologiche*

1. Le strumentazioni tecnologiche fornite dall'Amministrazione non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, ed in particolare su queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzate. Il/la dipendente si impegna a custodirle e conservarle in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dal relativo utilizzo.
2. Le Strutture dipartimentali forniscono tempestivamente le Informative per la sicurezza informatica nonché eventuali indicazioni in ordine alla configurazione delle strumentazioni tecnologiche non fornite dall'Amministrazione, che il/la dipendente in modalità agile si impegna a visionare ed a rispettare.
3. In ogni caso, il/la dipendente è tenuto/a a svolgere le attività in modalità agile nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici e/o telematici utilizzati, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente.

## ARTICOLO 9

### *Trattamento giuridico ed economico*

1. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e dalle condizioni dei Contratti collettivi nazionali integrativi.
2. Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile è considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede di servizio abituale.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta, né la diaria e non sono configurabili

prestazioni di lavoro straordinario a qualsiasi titolo, o comunque eccedenze orarie, né permessi brevi e/o altri istituti che comportino riduzioni d'orario o indennità aggiuntive.

#### ARTICOLO 10 *Sicurezza sul lavoro*

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del/della dipendente compatibilmente con l'esercizio in modalità agile dell'attività di lavoro attenendosi ai principi e alle linee guida contenute nel "Protocollo anticontagio - Sedi MEF" del 29 luglio 2020.
2. Il/la dipendente si impegna a prendere visione dell'Informativa sui rischi generali e specifici in materia di salute e sicurezza per il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile, disponibile sulla intranet ministeriale.
3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del dipendente nella scelta di un luogo di svolgimento della prestazione lavorativa non compatibile con quanto indicato nell'Informativa.
4. Ogni dipendente collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione espletata in modalità lavoro agile.

#### ARTICOLO 11 *Monitoraggio*

1. Il personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto a rendicontare l'attività svolta al responsabile dell'Unità organizzativa. La rendicontazione è effettuata al termine di ogni giornata in cui la prestazione lavorativa è resa in modalità agile e trasmessa, su base settimanale o mensile, al responsabile dell'Unità organizzativa, anche mediante email.
2. La Direzione del personale, in collaborazione con i gli Uffici dipartimentali per il coordinamento e raccordo dei rapporti con il Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi, e con gli Uffici di diretta collaborazione delle autorità Politiche, monitorano la percentuale di lavoratori agili registrata presso le rispettive strutture del Ministero nonché le motivazioni dell'eventuale scostamento rispetto all'obiettivo posto dal citato articolo 263, anche attraverso l'utilizzo dei sistemi di gestione del personale già in uso.
3. In caso di scostamento superiore al 10% rispetto all'obiettivo del 50% di giornate rese in modalità agile dal personale presente in servizio, le strutture del Ministero interessate provvedono ad eventuali azioni di riequilibrio nei mesi successivi a quello in cui si è registrato lo scostamento, ove lo scostamento crei pregiudizio allo svolgimento dell'attività lavorativa delle strutture medesime

#### ARTICOLO 12 *Attività formative*

1. L'Amministrazione promuove l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico, in modalità e-learning, assicurando, altresì, adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza in attuazione del comma 3 del citato articolo 263.
2. Resta inteso che il personale che svolge esclusivamente attività non compatibili e/o non espletabili, di norma, in modalità agile può essere ammesso alla fruizione di attività formative da remoto.

### ARTICOLO 13

#### *Modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza*

1. L'Amministrazione prosegue e rafforza, ove possibile, l'avviato processo di dematerializzazione e digitalizzazione delle attività lavorative. Le Strutture che hanno un contatto diretto con l'utenza continuano a soddisfare le esigenze dei cittadini e delle imprese, compatibilmente con quelle organizzative, di norma attraverso la gestione remotizzata degli sportelli, l'attivazione di sportelli telematici con interlocuzioni programmate con l'utenza, l'utilizzo di *webform*, altre eventuali soluzioni digitali innovative.

### ARTICOLO 14

#### *Disposizioni transitorie e finali*

1. Nel rispetto delle vigenti disposizioni di prevenzione e contenimento dell'infezione da SARS-CoV-2, le misure contenute nel presente disciplinare sono sostitutive di quanto già disposto sui medesimi temi con nota prot. n. 81180 del 31 luglio 2020 e sono applicabili con decorrenza immediata e fino al 31 dicembre 2020, salva nuova o diversa disposizione.

2. Garantendo una corretta e puntuale applicazione delle misure contenute nel "Protocollo anticontagio - Sedi MEF" del 29 luglio 2020, ciascun Dipartimento può fornire eventuali istruzioni operative ulteriori, tenendo conto delle specificità organizzative ovvero delle particolari attività e delle esigenze di servizio connesse a specifiche scadenze istituzionali di ciascuna struttura.

3. Qualora a livello regionale o locale emergesse la necessità di più stringenti misure di prevenzione della salute dei lavoratori, nelle aree destinarie di atti adottati dalle competenti autorità governative e/o territoriali, l'Amministrazione si riserva di adottare atti volti a disciplinare lo svolgimento della prestazione lavorativa in linea con quanto disposto dal Regolamento del 20 marzo 2020 prot. 30907.

4. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente disciplinare, si fa rinvio alla disciplina normativa ed alle circolari e direttive amministrative vigenti, nonché alle indicazioni che verranno fornite sul tema dal Dipartimento della funzione pubblica.

5. Qualora si verificassero mutamenti del vigente quadro normativo e/o regolamentare, con Determina del Capo Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, fermo il rispetto delle prerogative sindacali, possono essere apportate al presente disciplinare modifiche anche con la tecnica della novella di singole disposizioni o commi.

### ARTICOLO 15

#### *Clausola di invarianza*

1. Dall'attuazione del presente disciplinare non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## Allegati:

ALL.1

Al responsabile dell'Unità organizzativa

**Oggetto: MODULO GENERALE PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE, ai sensi dell'articolo 263 del [decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34](#))**

Il/La \_\_\_\_\_ lavoratore/trice \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ residente in \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_,  
CF \_\_\_\_\_ in servizio presso il MEF dal \_\_\_\_\_, Dipartimento \_\_\_\_\_,  
Direzione/Ispettorato/UCB/RTS/Commissione Tributaria \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_  
appartenente all'area \_\_\_\_\_, fascia retributiva \_\_\_\_\_

consapevole delle conseguenze civili e penali in cui incorre in caso di dichiarazione falsa o mendace, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445,

## DICHIARA

1) di trovarsi in una condizione di **“maggiore esposizione a rischio contagio”**, e di aver già ricevuto **parere del medico competente che preveda l'accesso al lavoro agile “in modalità prescrittiva”** (Cfr. Procedura per la verifica della condizione di “maggiore esposizione a rischio contagio” art. 83, D.L. n.34/2020 prot. n. 84065 del 7 agosto 2020);

2) di avere **nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità** nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o **che sia convivente con familiari immunodepressi** e di aver ricevuto esito positivo da parte dell'Ufficio competente;

3) di trovarsi **in una condizione di “maggiore esposizione a rischio contagio”**, e di aver ricevuto, a seguito della compilazione dell'apposito questionario, parere del medico competente che prevede l'accesso al **“lavoro agile” in modalità organizzativa**, quindi a discrezione del Dirigente;

4) di avere **particolari esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(specificare)

5) di essere maggiormente esposto al contagio in considerazione del Comune o della zona di residenza/domicilio, nonché dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza per lo spostamento casa-lavoro e viceversa.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(specificare)

6) Altro \_\_\_\_\_

(specificare)

### CHIEDE

- di essere escluso dalla presenza in sede e di essere ammesso/a allo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa; **(solo per casi di cui ai punti 1) e 2)**
- di essere ammesso/a allo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa, secondo il principio della rotazione. **(solo per casi di cui ai punti 3) 4) 5) e 6)**

### D'INTESA

con il proprio responsabile dell'Unità organizzativa nella persona del Dirigente \_\_\_\_\_ del Dipartimento \_\_\_\_\_ Direzione/Ispettorato/UCB/RTS/CommissioneTributaria \_\_\_\_\_

### si impegna

- a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino a \_\_\_\_ gg/mese, nelle modalità e secondo la programmazione concordata con il proprio responsabile dell'Unità organizzativa, anche attraverso scambio di mail, conformemente a quanto previsto dalle policy interne, fino al \_\_\_\_XX/XX/20 (massimo 31/12/2020)
- ad assicurare l'esecuzione dell'attività lavorativa e la propria contattabilità, entro i limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero, nelle seguenti fasce orarie \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_;
- a svolgere le seguenti attività \_\_\_\_\_ in modalità agile (specificare) \_\_\_\_\_
- ad utilizzare strumentazioni tecnologiche e di connessione internet, ove necessarie per l'espletamento da remoto della prestazione lavorativa;
- a prendere visione dell'informativa sui rischi generali e specifici in materia di salute e sicurezza per il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile, disponibile al seguente link <https://intranet.mef.gov.it/documents/20143/76736/Informativa+sicurezza+lavoro.docx/efca124a-b267-53fc-a22f-e8e6cac72dfe>
- a prendere visione dell'informativa sulla sicurezza informatica e di attenersi alle regole per l'accesso e l'uso dei servizi informatici, trasmessa dai Dipartimenti di appartenenza;
- a rendicontare l'attività svolta al proprio responsabile dell'Unità organizzativa. La rendicontazione è effettuata al termine di ogni giornata in cui la prestazione lavorativa è resa in modalità agile e trasmessa al responsabile dell'Unità organizzativa, anche mediante email.
- rispettare le policy organizzative interne in materia di lavoro agile e il "Protocollo anticontagio - Sedi MEF" .

(Per l'intesa)

IL/LA LAVORATORE/TRICE

IL DIRIGENTE

**ALL. N. 2**

Al responsabile dell'Unità organizzativa

e p.c.,

Alla Direzione del personale

UFFICIO V

**OGGETTO: Richiesta lavoro agile e/o congedo straordinario per figlio convivente minore di anni 14, posto in isolamento obbligatorio per contatti scolastici.**

Il/La \_\_\_\_\_ lavoratore/trice \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ residente in \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_,  
CF \_\_\_\_\_ in servizio presso il MEF dal \_\_\_\_\_, Dipartimento \_\_\_\_\_,  
Direzione/Ispettorato/UCB/RTS/Commissione Tributaria \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_  
appartenente all'area \_\_\_\_\_, fascia retributiva \_\_\_\_\_

a seguito della disposizione di isolamento obbligatorio per \_\_\_ propri \_\_\_ figli \_\_\_\_\_,  
nat \_\_\_ il \_\_\_\_\_, chiede di poter usufruire:

- **A) del lavoro agile** per giorni \_\_\_\_\_, per i \_\_\_ period \_\_\_ da \_\_\_ a \_\_\_\_\_;

**Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui alla lett. A) :**

- **B) del congedo straordinario**, per giorni \_\_\_\_\_, per  
i \_\_\_ period \_\_\_ da \_\_\_ a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

A tal fine dichiara, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del suddetto D.P.R., nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, che:

- \_\_\_ è convivente con \_\_\_ propri \_\_\_ figli \_\_\_\_\_;
- \_\_\_ propri \_\_\_ figli \_\_\_\_\_ è iscritt \_\_\_ alla scuola \_\_\_\_\_;
- \_\_\_ l'altro genitore svolge attività lavorativa;
- \_\_\_ l'altro genitore non fruisce dello stesso congedo straordinario né svolge attività lavorativa in modalità agile per la stessa motivazione;
- \_\_\_ l'altro genitore non svolge attività lavorativa in modalità agile ad altro titolo.

Allega, inoltre, la disposizione di isolamento obbligatorio del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

(firma)

---

(data)