

Roma, 27 marzo 2023

NOTIZIARIO N. 23

AGENZIA DEL DEMANIO: SOTTOSCRITTO IL NUOVO ACCORDO NAZIONALE PER IL LAVORO AGILE ED IL COWORKING

Un'intesa che può fare da apripista per tutte le amministrazioni economico-finanziarie

Dopo una serrata trattativa che ha visto più volte vacillare la possibilità di pervenire a un'intesa tra le parti, finalmente stamattina le posizioni si sono avvicinate e abbiamo sottoscritto un accordo, che riteniamo buono e che garantisce tutti i lavoratori – nessuno escluso – a poter accedere alla modalità di lavoro agile anche dopo il 31 marzo p.v., data di scadenza del precedente Accordo sperimentale, con l'intento di superare definitivamente il carattere sperimentale degli accordi sin qui sottoscritti e dare **stabile regolamentazione** all'istituto del lavoro agile, fermo restando che lo stesso, attesa la natura flessibile che lo connota, potrà sempre essere oggetto di integrazioni e miglioramenti in coerenza con le evoluzioni del contesto aziendale e normativo.

Entriamo subito nel merito dei contenuti dell'accordo.

NUMERO DI GIORNI FRUIBILI IN MODALITA' AGILE

Sarà possibile lavorare in modalità agile sino ad un massimo di **dieci giorni al mese**, possibilità estesa a tutti i colleghi dell'Agenzia con qualifica di impiegato, quadro e quadro super, sia in full-time che in part-time, con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato o di apprendistato, ad avvenuto superamento del periodo di prova. Per **i lavoratori in part time verticale** l'accordo prevede la possibilità di fruire **sino a cinque giorni al mese** in modalità agile. La novità rispetto al precedente accordo è che la fruizione del paniere di **dieci giorni è fruibile nel mese di riferimento (e non nella settimana)**, pertanto, nell'ambito della programmazione periodica (di norma mensile), si potranno distribuire i giorni nelle diverse settimane con estrema flessibilità, garantendo, di norma, almeno un giorno di presenza alla settimana.

In caso di partecipazione del dipendente a corsi di formazione obbligatoria organizzati dall'ente in modalità da remoto per l'intera giornata lavorativa, il lavoratore potrà concordare con il proprio responsabile di seguire il corso in modalità agile senza che tale giornata destinata alla formazione vada in alcun modo a incidere sul paniere del singolo dipendente.

Inoltre, per situazioni straordinarie e temporanee (es. connesse a particolari situazioni personali o familiari), su richiesta motivata e documentata del singolo lavoratore che abbia superato il periodo di prova, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, sentito il Responsabile diretto e ferma restando la compatibilità organizzativa, può autorizzare, in deroga alle regole di cui al paragrafo che precede, giornate aggiuntive di lavoro agile e/o modalità di fruizione eccezionali.

Infine, per situazioni particolari quali, a titolo esemplificativo, calamità, eventi pandemici, eventi meteorologici (es. neve con conseguenti blocchi stradali o di trasporto) o contingenti situazioni logistiche o territoriali, l'Agenzia può disporre – anche a livello territoriale – la possibilità di ricorrere al lavoro agile per periodi temporanei continuativi, dandone tempestiva informativa alle OO.SS..

Restano ferme eventuali disposizioni di miglior favore previste dalla legge.

DECORRENZA DELL'ACCORDO

L'accordo prevede la possibilità di fruire di tale modalità di lavoro a decorrere dal 1 aprile 2023.

ADESIONE ALL'ACCORDO

L'adesione avviene, su base volontaria, mediante la sottoscrizione di uno specifico **Accordo individuale** tra Agenzia e lavoratore. Tale accordo individuale costituisce per tutta la durata del lavoro agile, parte integrante del contratto individuale di lavoro in essere tra Agenzia e lavoratore e regola l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dell'ordinaria sede di lavoro, ferme restando le mansioni assegnate e il livello di inquadramento di appartenenza.

ORARIO DI LAVORO

Per i lavoratori full time e part time verticale, la prestazione lavorativa in modalità agile si svolge, anche in modo non continuativo, all'interno del **periodo temporale giornaliero 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.** Contattabile non significa dover essere anche operativo in quel preciso momento. Cioè, se nel momento in cui vengo contattato, non sto lavorando perché ho terminato già le mie ore di lavoro giornaliero o perché sono in pausa, rispondo ma non sono tenuto anche ad assicurare la mia prestazione lavorativa immediata.

L'operatività piena invece va assicurata nelle cosiddette "**fasce di co-presenza**" (fascia mattutina 9:30-12.30 e fascia pomeridiana 14.30-15:30) durante le quali, sia i lavoratori in part time che quelli in full time, dovranno garantire la presenza lavorativa. In tali fasce, comunque, il lavoratore potrà assentarsi ricorrendo all'utilizzo di permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità autorizzative, fatte salve le caratteristiche di flessibilità contrattuale in essere.

RICONOSCIMENTO DELLA CORRESPONSIONE DEL TICKET "BUONO PASTO"

Finalmente con la firma di questo Accordo siamo riusciti ad ottenere per i lavoratori il definitivo riconoscimento del buono pasto, anche nelle giornate di lavoro agile, con le medesime modalità di erogazione previste nel CCNL.

LUOGO DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è previsto ordinariamente presso la **residenza e/o il domicilio stabile** comunicato dal dipendente e dallo stesso dichiarato idoneo in quanto rispondente alle condizioni minime di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, nonché tale da garantire la piena operatività e sicurezza informatica. In caso di variazione, il dipendente comunicherà con e-mail al suo responsabile diretto, nell'ambito della programmazione mensile o in tempo utile all'organizzazione del lavoro, il diverso luogo prescelto (con esplicito divieto di locali commerciali e spazi pubblici), specificando le relative giornate. **Per esigenze lavorative o personali, sarà comunque possibile concordare con il proprio responsabile variazioni rispetto alla programmazione effettuata.** In situazioni eccezionali e imprevedute, inoltre, il responsabile e il dipendente interessato potranno concordare che lo svolgimento della prestazione lavorativa potrà essere svolta parte in presenza e parte in lavoro agile, nell'ambito della medesima giornata.

CO-WORKING

Nell'accordo sottoscritto è stata introdotta anche una nuova modalità di prestare l'attività lavorativa: il co-working.

Per co-working s'intende una forma di lavoro a distanza mediante la quale la prestazione può essere resa in una sede di lavoro differente da quella di assegnazione, ovvero in altro luogo reso disponibile dall'Agenzia e idoneo allo svolgimento del lavoro da remoto (ufficio ospitante) previa verifica della disponibilità della postazione di lavoro.

Ai fini del co-working si definisce:

- "sede di lavoro": la sede dell'ufficio dell'Agenzia alla quale il dipendente è assegnato ai fini dell'espletamento della prestazione lavorativa come da contratto di lavoro individuale;
- "ufficio ospitante": l'ufficio individuato dall'Agenzia e dal lavoratore - diverso dalla sede di lavoro - nel quale il dipendente può svolgere la propria attività lavorativa nella forma del co-working.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità di co-working, su richiesta del dipendente e senza ulteriori oneri a carico dell'Agenzia, non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, senza incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. **Le due differenti modalità di svolgimento, fuori dalla propria sede, non sono alternative tra loro. Quindi le giornate in co-working si andranno ad aggiungere alle giornate fruite in modalità agile.**

Anche l'adesione al co-working avviene, su base volontaria, mediante la sottoscrizione di uno specifico accordo tra Agenzia e dipendente. Si precisa che il co-working sarà oggetto di un **successivo accordo**, tenuto conto che per la sua regolamentazione è necessario che l'Agenzia individui preventivamente le postazioni che potranno essere dedicate a tale istituto all'interno delle proprie sedi nonché gli eventuali enti che potranno ospitare il lavoratore in co-working.

Queste in sintesi sono le principali regole contenute nell'accordo che alleghiamo e al quale vi rimandiamo per una lettura integrale dello stesso.

Auspichiamo che il lavoro sin qui svolto e i risultati raggiunti rispecchino le esigenze di tutti i lavoratori e quanto di più utile per il miglioramento del proprio work-life balance.

L'UFFICIO STAMPA