



Istituto Nazionale di Statistica

Protocollo d'Intesa per la sperimentazione e l'introduzione del lavoro¹ agile

Il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno 2019, presso i locali dell'ISTAT, Istituto Nazionale di Statistica, la delegazione di parte pubblica, composta dalla dott.ssa Vittoria Buratta, in qualità di delegato del Presidente, e dal dott. Michele Camisasca, in qualità di Direttore Generale, e le sottoscritte Organizzazioni sindacali, firmatarie del CCNL di comparto;

Visto l'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124;

Vista la legge 22 maggio 2017, n. 81 ed in particolare gli artt. da 18 a 23 in tema di lavoro agile;

Vista la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

Considerato che le Parti hanno manifestato comune interesse a ricercare soluzioni di flessibilità organizzativa che consentano ai dipendenti, attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati, di lavorare in tempi e spazi diversi rispetto alle abituali sedi di lavoro;

Considerato che le Parti hanno individuato nel lavoro agile uno strumento che consente la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali;

Considerato che la Parti, nell'interesse della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, riconoscono nel lavoro agile uno strumento capace di contribuire alla riduzione delle emissioni di CO₂, e delle congestioni del traffico cittadino, limitando l'impatto ambientale dovuto agli spostamenti casa lavoro e favorendo la riduzione dei consumi energetici;

Considerato che il lavoro agile costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro;

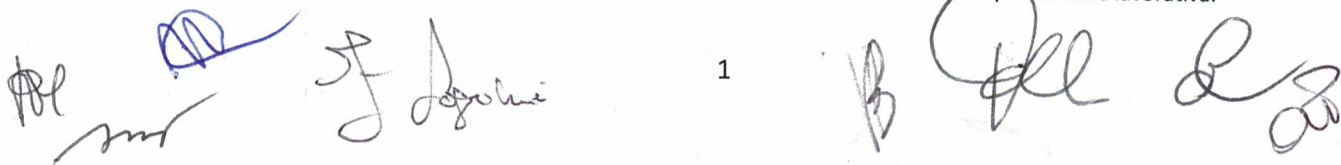
Considerato che le Parti convengono sull'opportunità di accordarsi, in via formale, sui principi guida che, in coerenza con le disposizioni di legge in materia di lavoro agile, orienteranno la fase di sperimentazione.

Convengono e sottoscrivono quanto segue:

Articolo 1

Condizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile

¹ Con il termine di Lavoro agile si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, in base alla quale la prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro stabilita dalla contrattazione collettiva, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati trattati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.





Istituto Nazionale di Statistica

La prestazione lavorativa in modalità agile è ammessa qualora sia possibile:

- delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate, senza che sia necessaria una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, garantendo la riservatezza e la sicurezza dei dati in possesso dell'Istituto;
- monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Il lavoro agile non è compatibile con le attività lavorative:

- con articolazione dell'orario di lavoro in turni;
- che richiedono il presidio in maniera continuativa della sicurezza del personale e delle sedi dell'Istituto.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere resa da tutti i dipendenti, inclusi i dipendenti in regime di part time e il personale con incarichi o qualifica dirigenziale.

Al lavoro agile non può accedere il personale che, nel corso della sperimentazione, risulti in telelavoro. I dipendenti che svolgano l'attività lavorativa in regime di telelavoro, qualora in possesso dei requisiti, potranno fare richiesta di adesione al lavoro agile, rinunciando al contratto di telelavoro.

Al lavoro agile non può accedere, inoltre, il personale neoassunto che non abbia terminato il periodo di prova.

L'accoglimento delle istanze di lavoro agile è disposto dal Direttore della struttura presso cui risulta assegnato il richiedente, sentito, per il personale non assegnato in staff, il dirigente interessato; all'accoglimento dell'istanza segue la sottoscrizione dell'accordo individuale, che viene trasmesso alla Direzione centrale per le risorse umane per gli adempimenti di competenza.

Il Direttore, qualora emergano situazioni lavorative determinanti la necessità di un presidio diretto presso la sede di assegnazione e al fine di salvaguardare le esigenze organizzative, produttive e funzionali della struttura, può stabilire un contingentamento del numero di posizioni di lavoro agile da attivare, tenendo conto, in attuazione delle disposizioni dalla legge n. 145 del 30 dicembre 2018, dei seguenti criteri di priorità:

- lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità.

Articolo 2

Durata e modalità di svolgimento



Istituto Nazionale di Statistica

la prestazione lavorativa in modalità ordinaria e non può subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il lavoro agile non incide sulla erogazione del trattamento accessorio, salvo diverse previsioni che derivino da evoluzioni normative o contrattuali, né modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Durante i periodi di svolgimento dell'attività in modalità agile non possono essere effettuate prestazioni eccedenti l'orario di lavoro che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, compensi per reperibilità, permessi brevi e altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero.

Per i giorni di svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile non è riconosciuto il buono pasto.

Articolo 5

Strumenti del lavoro agile

L'Istat non è obbligato a fornire strumentazione per lo svolgimento della prestazione in modalità agile. Il personale interessato potrà pertanto utilizzare strumenti tecnologici propri e quelli eventualmente messi a disposizione dalla struttura di appartenenza.

Il dipendente si impegna a custodire e utilizzare la strumentazione eventualmente fornita dall'Istituto in maniera conforme alla normativa in materia.

Non sono in ogni caso previsti rimborsi per l'utilizzo di strumenti informatici propri né per i costi di connessione alla rete.

Con particolare riferimento al periodo di sperimentazione, l'Istituto si impegna a fornire le istruzioni necessarie alla corretta configurazione dei software per lo svolgimento dell'attività al fine di garantire gli standard di sicurezza previsti.

Articolo 6

Sperimentazione, monitoraggio, valutazione e introduzione a regime

La fase di sperimentazione è finalizzata ad introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, all'incremento di produttività, alla conciliazione dei tempi di vita – tempi di lavoro.

La sperimentazione avrà una durata di 3 mesi e coinvolgerà, con uno o più Servizi, tutte le Direzioni centrali nonché il personale e i Servizi collocati a staff.

Con apposito comunicato della Direzione centrale risorse umane, saranno resi noti gli uffici dirigenziali che hanno aderito alla sperimentazione. Rimane ferma la facoltà dell'Istituto, in presenza di situazioni



Istituto Nazionale di Statistica

Il lavoro agile svolto al di fuori delle sedi dell'Istituto può essere attivato per un massimo di quattro giorni lavorativi al mese, secondo modalità che verranno definite d'intesa con il Direttore interessato in sede di accordo individuale. I dipendenti potranno inoltre fruire di ulteriori due giorni al mese di lavoro agile in presenza di situazioni caratterizzate da criticità improvvise e/o non programmabili.

La collocazione delle giornate in lavoro agile, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura, sarà individuata d'intesa fra il lavoratore ed il Dirigente interessato nell'ambito del numero massimo di giornate di lavoro agile stabilito all'atto della stipula dell'accordo.

Nelle giornate di lavoro in modalità agile, la prestazione lavorativa non va effettuata nelle fasce orarie antecedenti le ore 7:45 e successive alle ore 19:00, fermo restando il rispetto dei tempi di riposo e i limiti della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa deve avvenire secondo le direttive e nel rispetto delle attività assegnate dal Dirigente e dell'operatività della struttura di appartenenza.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile, durante il proprio orario di lavoro, il dipendente dovrà essere contattabile, nell'arco dell'orario 7:45-19:00, in fasce orarie, di complessive due ore, previamente concordate.

Articolo 3

Luoghi di svolgimento della prestazione di lavoro agile

La prestazione di lavoro agile può essere svolta presso gli spazi chiusi privati (ad esempio: domicilio abituale o luogo di residenza del dipendente) o pubblici che verranno individuati dal dipendente, secondo criteri di ragionevolezza, sulla base delle proprie esigenze di conciliazione dei tempi di vita/lavoro e tenendo conto dei necessari requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta in ogni caso una variazione della sede di lavoro assegnata e non dà luogo a trattamenti di missione o simili.

I dipendenti che, a fronte di situazioni di disagio personale o familiare, necessitano di prestare la loro attività lavorativa presso una sede dell'Istituto diversa da quella di assegnazione, possono svolgere la prestazione in modalità agile per periodi continuativi non superiori ai tre mesi nel semestre, secondo modalità che verranno definite d'intesa con il Direttore Centrale in sede di accordo individuale.

Articolo 4

Trattamento economico e normativo

Il personale che si avvale del lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato al personale della medesima qualifica e livello professionale che svolge



Istituto Nazionale di Statistica

caratterizzate da criticità, di estendere la sperimentazione a ulteriori persone o gruppi di persone non ricompresi negli uffici di cui al precedente comma.

Il periodo di sperimentazione avrà inizio nel mese di gennaio 2020.

Nel periodo di sperimentazione sarà attivato un sistema di monitoraggio che, con riferimento a dimensioni quali efficacia delle modalità di programmazione e controllo delle attività, risultati attesi, modalità relazionali tra i vari ruoli professionali (dirigenti, lavoratori agili, colleghi), consentirà di rilevare le aree di maggiore criticità dell'iniziativa, su cui intervenire in sede di attivazione a regime del lavoro agile.

D'intesa con il CUG, verrà inoltre definito un sistema volto a monitorare l'impatto del lavoro agile.

A due mesi di distanza dall'avvio della sperimentazione, i risultati rilevati verranno condivisi in un incontro con le OO.SS., al fine di superare le eventuali criticità emerse e di estendere il lavoro agile a tutti i lavoratori a conclusione della fase sperimentale, fermo restando quanto previsto all'art.2 del presente protocollo.

Per l'ISTAT

Antonio Basso
[Signature]

Per le OO.SS.

SHALS COMESAL *[Signature]*
FGU - FEDERAZIONE *[Signature]*
GILDA UNAMS *[Signature]*
FLCCGIL *[Signature]*
ASL SWOLF *[Signature]*
Fed. UIL SCUOLA RUA *[Signature]*

