

ACCORDO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN COWORKING IN VIA SPERIMENTALE

In data 6 maggio 2024

l'Agenzia del Demanio

e

le OO.SS., F.P. CGIL, C.I.S.L. F.P., U.I.L. P.A., CONFSAL/UNSA e CSE FLP,

Premesso che

- le Parti ritengono che il diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, sia riconosciuto a tutto il personale dipendente e che pertanto la flessibilità lavorativa costituisca una leva utile a migliorare la produttività aziendale e a favorire, al contempo, l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti, consentendo a questi ultimi di organizzare le proprie attività lavorative in maniera più libera ed autonoma, così da ottimizzare la concentrazione, la motivazione, l'efficienza e la qualità del lavoro svolto; il tutto in linea con l'implementazione tecnologica e i processi di trasformazione digitale che interessano in questo tempo l'Agenzia;
- le Parti condividono l'obiettivo di proseguire nel percorso di consolidamento e ampliamento degli strumenti di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa, finalizzato alla valorizzazione delle risorse umane e, in tale ottica, intendono dare concreta attuazione ai principi condivisi in tema di coworking nell'ambito dell'accordo sottoscritto in data 27 marzo 2023;
- le Parti ritengono di avviare il coworking, già citato dal vigente CCNL, nelle modalità sperimentali di seguito descritte, intendendo tale strumento quale modalità flessibile di lavoro, basata sulla possibilità di rendere la prestazione lavorativa presso una sede dell'Agenzia diversa da quella di abituale assegnazione;
- le Parti valutano opportuno che la sperimentazione del coworking riguardi, in una prima fase, soltanto le sedi dell'Agenzia sul territorio nazionale, senza con questo precludere l'avvio - da parte dell'Agenzia - delle attività necessarie ad individuare ulteriori spazi in uso ad altre amministrazioni utili ad ampliare le possibilità di "scelta della sede";
- per questa ragione, le Parti, previo monitoraggio nelle prime fasi di sperimentazione del coworking, si riservano di disciplinare eventuali estensioni dell'istituto con specifico riferimento alle sedi utilmente impiegabili;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Le premesse, come anche l'accordo sottoscritto in data 27 marzo 2023, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Con il presente accordo, stipulato in attuazione di quanto previsto dagli artt. 11 e 51 del CCNL vigente, nonché dal citato accordo del 27 marzo 2023, le Parti concordano l'avvio sperimentale del coworking, nelle modalità e alle condizioni che seguono.

1. Definizione del coworking e finalità

Per "coworking" si intende la forma di lavoro a distanza, alternativa al lavoro agile e al lavoro in presenza nella sede di appartenenza, mediante la quale - a fronte di apposita richiesta al proprio responsabile diretto e previa autorizzazione dello stesso - la prestazione di lavoro potrà essere resa, allo stato in via sperimentale, presso altra sede dell'Agenzia sul territorio nazionale, diversa da quella di abituale assegnazione del dipendente.

L'eventuale diniego del responsabile diretto alla suindicata richiesta deve essere motivato al dipendente.

L'adesione al coworking avviene, su base volontaria, mediante la sottoscrizione di uno specifico accordo tra Agenzia e dipendente, che costituisce parte integrante del contratto individuale di lavoro tra gli stessi stipulato.

Con il coworking l'Agenzia favorisce lo scambio professionale tra i propri dipendenti ed al contempo promuove più elevati livelli di benessere organizzativo, anche mediante la riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro operando presso strutture più prossime alla propria residenza.

Nella giornata di coworking, per sede di lavoro deve intendersi la sede di lavoro transitoria prescelta dal lavoratore ai fini dell'espletamento della propria prestazione lavorativa in modalità coworking.

2. Destinatari e aspetti generali

Possono accedere al coworking, ove compatibile con l'attività lavorativa svolta, tutti i dipendenti dell'Agenzia, con qualifica di impiegato, quadro e quadro super, sia full-time che part-time, con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Quanto sopra vale anche per gli apprendisti, compatibilmente con eventuali esigenze formative in presenza o necessità, preventivamente concordate con il responsabile diretto, di affiancamento on the job.

I dipendenti neo-assunti possono aderire al coworking trascorsi i primi tre mesi di prova effettivamente lavorati.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità di coworking, su richiesta del dipendente, previa sottoscrizione dell'accordo individuale di cui al punto 6, 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.

Inoltre, l'adesione al coworking:

- non comporta variazione della ordinaria sede di lavoro, dell'orario individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità, in essere nel contratto di lavoro individuale;
- non determina alcun mutamento delle mansioni;
- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge, di contratto collettivo e di ogni altra normativa e direttiva adottate dall'ente;
- non incide sull'inserimento del lavoratore nell'Organizzazione e sul suo percorso di crescita professionale, né sull'assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro.

Nello svolgimento del coworking, il dipendente assicura il medesimo impegno professionale, garantendo una prestazione per livelli qualitativi e quantitativi pari a quella resa presso la sede di assegnazione.

3. Programmazione delle giornate di coworking

Come previsto dall'accordo sindacale del 27 marzo 2023, il coworking e il lavoro agile non sono alternativi tra loro in via esclusiva.

Nello specifico, il dipendente può aderire ad entrambe le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, fino al limite massimo complessivo di 12 giornate lavorative al mese, di cui al massimo 10 giornate fruibili nelle modalità del lavoro agile (in caso di lavoratori con contratto di part-time verticale il limite massimo complessivo è pari a 6 giorni al mese, di cui al massimo 5 giorni fruibili nelle modalità del lavoro agile), e purchè venga assicurata, di norma, nella settimana di riferimento, la presenza nella propria sede di assegnazione di minimo una giornata intera e venga complessivamente garantito un corretto equilibrio tra lavoro a distanza (agile o coworking), lavoro in presenza nella propria sede ed eventuali assenze ad altro titolo.

In occasione della programmazione mensile - in coerenza con le esigenze del lavoratore, nonché con gli obiettivi da conseguire e compatibilmente con le esigenze organizzative, con particolare riferimento alla Struttura/Direzione di appartenenza - il lavoratore dovrà distinguere le giornate nelle quali intende fruire del lavoro agile da quelle eventuali in cui è interessato a svolgere la prestazione lavorativa in coworking, indicando, già in occasione della programmazione, la sede richiesta per tale istituto.

È possibile concordare con il proprio responsabile diretto la variazione del calendario programmato, previa valutazione della compatibilità organizzativa.

Per situazioni straordinarie e temporanee (ad es. connesse a particolari situazioni personali o familiari), su richiesta motivata e documentata del singolo lavoratore, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, sentito il Responsabile diretto e ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà valutare il riconoscimento di giornate aggiuntive di coworking e/o modalità di fruizione eccezionali.

4. Orario di lavoro in coworking

Nelle giornate di coworking - per le quali le timbrature di ingresso/uscita dal luogo di lavoro dovranno essere eseguite nella sede prescelta - il dipendente sarà assoggettato alle ordinarie regole contrattuali previste in tema di orario di lavoro in presenza, flessibilità, pausa pranzo ecc..

Il lavoratore è tenuto al rispetto delle norme di legge e contrattuali in tema di pause e riposi e potrà assentarsi dalla prestazione lavorativa ricorrendo all'utilizzo di permessi orari personali previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità autorizzative.

Nelle giornate di coworking è riconosciuto il buono pasto secondo le ordinarie regole previste dal vigente CCNL.

Nei giorni di coworking sarà riconosciuta la maggior presenza per il tempo eccedente il proprio orario di lavoro ove autorizzata.

Eventuali assenze dalla sede di lavoro scelta per lo svolgimento della prestazione in coworking che impediscano il completamento dell'orario di lavoro, pari a 7 ore e 12 minuti (o inferiore in caso di part-time orizzontale), devono essere comunicate preventivamente dal lavoratore al proprio responsabile diretto e, laddove previsto, debitamente giustificate secondo le modalità ordinarie.

5. Postazioni di coworking

La disponibilità delle postazioni di lavoro di coworking messe a disposizione dall'Agenzia presso la sede ospitante andrà di volta in volta verificata dal lavoratore interessato, con le modalità di seguito riportate e sulla base di più dettagliate indicazioni operative che saranno opportunamente definite dall'Agenzia, in linea con quanto previsto al punto 8 del presente accordo.

In ogni caso, il dipendente interessato - ricevuto il consenso del Responsabile diretto, espresso a seguito della programmazione mensile delle giornate di coworking/lavoro agile - dovrà richiedere via e-mail, con un congruo preavviso, al referente della DG ovvero della Direzione regionale ospitante, la disponibilità di eventuali postazioni per la/le giornata/e oggetto di programmazione.

Ottenuta la conferma di detta disponibilità - da comunicarsi tempestivamente a cura del nominato referente, secondo l'ordine cronologico delle richieste ricevute - il dipendente dovrà comunque provvedere all'inserimento a sistema dell'apposito giustificativo di coworking.

In caso di indisponibilità della postazione per la/le giornata/e richieste, il dipendente sarà tenuto a modificare la programmazione mensile.

Nei giorni di coworking il dipendente dovrà recarsi presso la sede prescelta - ove saranno garantiti i collegamenti informatici alla rete aziendale, nonché l'utilizzo delle strumentazioni ad uso collettivo ivi presenti (come stampanti, plotter etc.) - con il proprio PC e le relative dotazioni aziendali già in suo possesso.

Gli oneri per recarsi nella sede di lavoro transitoria e far rientro in quella di appartenenza sono a carico del dipendente.

6. Accordo individuale

Il personale interessato al coworking sottoscrive, mediante adesione volontaria e ad integrazione del proprio contratto di lavoro, un accordo individuale.

Successivamente alla sottoscrizione dell'accordo individuale di coworking è riconosciuta all'ente e al lavoratore la possibilità di recesso con un preavviso minimo di n. 15 giorni.

Fatte salve ulteriori ipotesi, rappresentano un giustificato motivo di recesso:

- a) assegnazione al dipendente di mansioni incompatibili con lo svolgimento della prestazione in modalità coworking;
- b) 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 coworking e/o a quanto convenuto nell'accordo individuale, fermo restando l'eventuale esercizio del potere disciplinare;
- c) sopravvenute esigenze personali del lavoratore;
- d) sopravvenute e motivate esigenze organizzative e produttive aziendali;
- e) comprovati problemi di sicurezza informatica.

7. Salute e sicurezza e tutela assicurativa

La tutela assicurativa del dipendente in coworking non differisce da quella normalmente prevista per il lavoro svolto nella sede di servizio ordinaria.

8. Disposizione finale

Il presente accordo avrà attuazione decorsi 30 giorni dalla sua sottoscrizione, al fine di predisporre ogni adempimento logistico e operativo funzionale alla sua attuazione.

Il presente accordo, a carattere sperimentale, avrà durata di 12 mesi dalla sottoscrizione.

La disciplina, le modalità applicative del coworking e le giornate fruita ai sensi dei capoversi 2 e 5 del paragrafo 3 saranno oggetto di monitoraggio congiunto quadrimestrale, anche al fine di proporre eventuali interventi correttivi. In ogni caso, gli esiti della sperimentazione saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali.

Le Parti si impegnano, nel corso della sperimentazione e al termine della stessa, ad individuare possibili soluzioni per un complessivo miglioramento delle modalità applicative dell'istituto, al fine di favorire crescenti livelli di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti dell'Agenzia del Demanio, sempre nel rispetto delle esigenze organizzative.

Agenzia del Demanio
F.to

CGIL F.P.
F.to

C.I.S.L. FP
F.to

U.I.L. PA
F.to

CONFSAL / UNSA
F.to

CSE FLP
F.to