



DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305  
Revisione: A  
Data: 13/05/2019  
Pagina: 1 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

	Unità/Nome	Firma	Data
PREPARATO	VRU - Alfredo Gobbi	Data e Firma sul documento originale	
	VRU - Federica Iafolla		
	VRU - Chiara Recchi		
VERIFICATO	VRU - Bruno Tribioli		
APPROVATO	Direttore Generale		

Data	Sezione del documento / Motivo della revisione	Revisione
13/5/2019	Emissione formale	A

**DISTRIBUZIONE DEL DOCUMENTO:**

Sito Istituzionale - Norme e regolamenti

---



## DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305  
Revisione: A  
Data: 13/05/2019  
Pagina: 2 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

### Sommario

ARTICOLO 1 - OGGETTO .....	3
ARTICOLO 2 - DESTINATARI .....	3
ARTICOLO 3 - REQUISITI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' IN SMART WORKING .....	3
ARTICOLO 4 - LUOGO E MODALITA' DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA.....	4
ARTICOLO 5 - DOTAZIONE DEL DIPENDENTE .....	4
ARTICOLO 6 - MODALITA' DI ACCESSO ALLO SMART WORKING .....	5
ARTICOLO 7 - TRATTAMENTO GIURIDICO - ECONOMICO .....	5
ARTICOLO 8 - OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE.....	5
ARTICOLO 9 - SICUREZZA SUL LAVORO.....	6
ARTICOLO 10 - TUTELA ASSICURATIVA.....	6
ARTICOLO 11 - CLAUSOLA DI INVARIANZA .....	6
ARTICOLO 12 - NORMATIVA DI RINVIO.....	7
NORMATIVA DI RIFERIMENTO:.....	8



## DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305  
Revisione: A  
Data: 13/05/2019  
Pagina: 3 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

Il presente disciplinare è adottato, sentito il Comitato Unico di Garanzia e a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali e la RSU.

### ARTICOLO 1 - OGGETTO

Il presente disciplinare regola, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 14, legge 7 agosto 2015, n. 124, la fase di avvio sperimentale della modalità di lavoro agile denominata Smart Working.

Lo Smart Working è una nuova modalità flessibile e semplificata di lavoro, finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché ad incrementare la produttività, consistente in una prestazione di lavoro subordinato avente le seguenti caratteristiche:

- svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, così come previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- possibilità, per lo svolgimento dell'attività lavorativa, di utilizzare strumenti tecnologici propri o assegnati dal datore di lavoro;
- assenza di una postazione di lavoro fissa durante i periodi in cui le attività lavorative vengono svolte al di fuori della sede di lavoro.

### ARTICOLO 2 - DESTINATARI

In fase sperimentale lo Smart Working è rivolto a tutto il personale, con contratto di lavoro a tempo pieno determinato e indeterminato in servizio presso le sedi dislocate sul territorio nazionale dell'Agenzia, con le seguenti modalità:

- a) La durata sarà pari a un anno;
- b) Il numero di dipendenti destinatari è pari a 100 unità;
- c) Tutti i dipendenti rientranti nelle casistiche di cui all'art. 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che presentino istanza, avranno accesso diretto allo Smart Working in numero aggiuntivo a quello di cui al precedente punto b).
- d) Non possono in ogni caso presentare istanza i dipendenti che siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio, irrogati limitatamente ai due anni precedenti alla presentazione dell'istanza stessa.

### ARTICOLO 3 - REQUISITI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' IN SMART WORKING

Fermo restando che non potrà essere trattata fuori dall'Ente documentazione classificata, la prestazione lavorativa può essere svolta in modalità Smart Working qualora sussistano per il dipendente i seguenti requisiti:

---



## DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305  
Revisione: A  
Data: 13/05/2019  
Pagina: 4 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

- a) la possibilità di delocalizzare le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica presso la sede di lavoro;
- b) la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) autonomia operativa e organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa;

L'attivazione della modalità lavorativa in Smart Working è subordinata alla ricezione da parte del dipendente della formazione specifica di cui all'art. 9 del presente disciplinare.

In ogni caso, non sono compatibili con la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working, tutte le attività che richiedano la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro.

Saranno pertanto considerate non attuabili in modalità Smart Working le seguenti attività:

- tutte le attività lavorative che prevedono e/o necessitano di un contatto diretto con l'utenza interna ed esterna all'ente (ad es. lo sportello, il portierato);
- le attività che non sono assoggettabili ad una precisa programmazione periodica;
- le attività connesse alla spedizione della corrispondenza, alla conduzione di autovetture e di mezzi tecnici, alla gestione e controllo del territorio.

Lo Smart Working non è cumulabile con istituti consimili (telelavoro). Nel corso della fase di sperimentazione verranno condotte delle attività di monitoraggio tramite appositi questionari da sottoporre ai dipendenti destinatari del lavoro agile e ai relativi responsabili.

### **ARTICOLO 4 - LUOGO E MODALITA' DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA**

Il luogo in cui svolgere l'attività lavorativa è individuato dal singolo dipendente nel rispetto di quanto indicato nei successivi articoli 8 e 9 del presente disciplinare.

Lo Smart Working sarà fruibile per n. 4 giornate al mese non consecutive inserendo, con almeno 24 ore di anticipo, l'apposita causale sul sistema di gestione delle presenze "Minerva", in accordo con il proprio Responsabile.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di Smart Working viene considerato l'orario di lavoro giornaliero pari ad ore n. 7,12.

### **ARTICOLO 5 - DOTAZIONE DEL DIPENDENTE**

Il dipendente espleta l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica già in suo possesso forniti dall'Amministrazione o anche appartenenti al dipendente purché autorizzati dall'Amministrazione. In ogni caso, per ragioni di sicurezza e protezione della rete, la configurazione dei predetti strumenti informatici può essere effettuata con il supporto dell'Amministrazione.

Nel caso in cui gli strumenti siano assegnati in uso dall'Amministrazione, questa ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento, sostenendo le relative spese di manutenzione, fermi restando gli obblighi di cui ai successivi articoli 8 e 9.



Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

## ARTICOLO 6 - MODALITA' DI ACCESSO ALLO SMART WORKING

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità Smart Working avviene su base volontaria mediante istanza all'Amministrazione da parte del Personale interessato.

La sottoscrizione dell'istanza di adesione da parte del dipendente, da inoltrare tramite l'allegato A controfirmato dal Responsabile di unità/Dirigente per presa visione, dà l'avvio formale alla richiesta di svolgimento dell'attività lavorativa in regime di Smart Working.

L'Agenzia Spaziale Italiana, accertata la fungibilità del dipendente, in caso di istanze superiori al numero di cui all'art. 2, lett. b), l'amministrazione, dopo la suddivisione dei partecipanti per genere e per appartenenza alle Unità Organizzative, procederà applicando i seguenti criteri di selezione:

- a) estrazione a sorte di un partecipante per ciascuna Unità Organizzativa rappresentata;
- b) estrazione a sorte di un ulteriore partecipante iniziando dall'Unità Organizzativa che ha una minore percentuale di lavoro flessibile assegnato (quale somma dal bando di telelavoro e dall'estrazione per lo Smart Working fino a questo punto) sul totale dei collaboratori di quell'Unità;
- c) iterazione del punto b) fino ad esaurimento dei posti.

Durante queste estrazioni si verifica costantemente che sia possibile garantire sul risultato finale l'applicazione della parità di genere (calcolata in percentuale sui partecipanti), con uno scostamento ammissibile del 10%: in caso di soprannumero di genere oltre questa soglia, si prosegue l'estrazione con partecipanti del genere diverso fino a ristabilire la parità percentuale.

## ARTICOLO 7 - TRATTAMENTO GIURIDICO - ECONOMICO

L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di Smart Working, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. La modalità di lavoro in Smart Working non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, dalle disposizioni contrattuali e dai contratti collettivi nazionali.

La prestazione lavorativa resa con la modalità Smart Working è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio. Viene altresì valutata ai fini della performance individuale del dipendente.

## ARTICOLO 8 - OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

Il lavoratore è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche forniteli dall'Amministrazione, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle stesse che, peraltro, non devono subire alterazioni.

Le specifiche tecniche minime di sicurezza dei devices sono quelle definite dai Sistemi Informativi dell'Amministrazione.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62,



## DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305  
Revisione: A  
Data: 13/05/2019  
Pagina: 6 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

"Disciplinare recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e del "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia Spaziale Italiana".

### ARTICOLO 9 - SICUREZZA SUL LAVORO

L'Amministrazione garantisce la tutela della salute e della sicurezza del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività in modalità Smart Working. Al dipendente verrà somministrata una formazione specifica relativa ai rischi generali e ai rischi specifici connessi a tale particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, secondo le disposizioni del D. Lgs. 81/2008. Il dipendente è tenuto, in ogni caso, a rispettare ed applicare correttamente le direttive dell'Amministrazione e, in particolare, dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D. Lgs 81/2008, comma 1.

Durante lo svolgimento dell'attività in modalità Smart Working, il dipendente è altresì tenuto a garantire di trovarsi nelle condizioni di contattare l'Amministrazione ai fini della segnalazione di uno stato di emergenza. Qualora il dipendente, nello svolgimento dell'attività in modalità Smart Working, subisca un infortunio dovrà tempestivamente informare l'amministrazione secondo le norme attualmente in uso.

### ARTICOLO 10 - TUTELA ASSICURATIVA

Ai sensi dell'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, l'Amministrazione garantisce al lavoratore che fruisce dello Smart Working la tutela assicurativa INAIL.

Il lavoratore, pertanto, ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Il lavoratore ha diritto altresì alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno della sede di lavoro.

In considerazione degli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro e/o durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sono tutelati laddove causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

L'Amministrazione, infine, garantisce al lavoratore la tutela non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

### ARTICOLO 11 - CLAUSOLA DI INVARIANZA

Dall'attuazione del presente disciplinare non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. L'amministrazione provvederà agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.



## DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305

Revisione: A

Data: 13/05/2019

Pagina: 7 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

Le spese sostenute a qualsiasi titolo dal dipendente e connesse all'espletamento dell'attività lavorativa in modalità Smart Working, ivi compresi quelle riguardanti i consumi elettrici e le spese di manutenzione e gestione dei dispositivi non forniti dall'Amministrazione saranno a carico del dipendente.

Nelle giornate di lavoro svolte in modalità Smart Working inoltre, non si ha diritto all'erogazione del buono pasto.

### **ARTICOLO 12 - NORMATIVA DI RINVIO**

Per quanto non espressamente indicato nel presente disciplinare, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, ai CCNL di comparto, ove compatibili, alla normativa di riferimento vigente e ss.mm.ii..



Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

### Normativa DI RIFERIMENTO:

- legge 16 giugno 1998, n. 191, recante norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", e successive modificazioni e integrazioni;
- decreto legislativo 7 marzo 2005, n.82, recante "Codice dell'amministrazione digitale";
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro pro tempore per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro tempore per i diritti e le pari opportunità;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- direttiva 4 marzo 2011 recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" il quale dispone "1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. 2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica. 3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita



Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

*la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. [...]*;

- contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale e alla dirigenza delle amministrazioni pubbliche;
- Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016 "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale";
- legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", al Capo II, detta disposizioni volte a favorire e promuovere " il Smart Working quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa ". Tali disposizioni, ai sensi dell'art. 18, comma 3, sono applicabili, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo le direttive emanate ai sensi del citato articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" registrata dalla Corte dei conti il 26 giugno 2017, n. 1517 e pubblicata sulla G.U. serie generale n. 165 del 17.7.2017;
- la legge 30 dicembre 2018, n. 145 art. 1 co. 486 che recita "All'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 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, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 »."
- vigente Piano della Performance dell'ASI.



DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305  
Revisione: A  
Data: 13/05/2019  
Pagina: 10 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

**Allegato A**

## ISTANZA DI SMART WORKING

Agenzia Spaziale Italiana  
Gestione e Valorizzazione  
Risorse Umane  
Via del Politecnico snc  
00133 R O M A  
PEC: [concorsi@asi.postacert.it](mailto:concorsi@asi.postacert.it)

Il/la sottoscritto/a.....  
nato/a a .....  
il..... residente in..... Via..... CAP.....  
Matricola..... dipendente in servizio nell'unità.....  
presso la sede di ....., con rapporto di lavoro a tempo pieno  
indeterminato/determinato chiede di accedere alla fase sperimentale della modalità di lavoro agile  
Smart Working di codesta Agenzia.

**Il sottoscritto dichiara inoltre di: (barrare solo se applicabile)**

- essere nella condizione di riconoscimento della priorità prevista dall'articolo 18 comma 3bis della legge n. 81 del 22 maggio 2017 che recita « 3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 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, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ».

**e a tal fine si allegano i seguenti documenti:**

- Dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 445 del 28/12/2000 (All. B);  
 Certificato rilasciato dalla Commissione medico-legale Inps attestante le condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (o copia dichiarata conforme dello stesso ai sensi del DPR 445 del 28/12/2000).

...I... sottoscritt... esprime il proprio consenso affinché i dati personali forniti possano essere trattati, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, per gli adempimenti connessi alla presente procedura.

Data.....

Firma del dipendente

Firma del Responsabile/Dirigente

per presa visione



DISCIPLINARE

Doc.: ND-VRU-2019-305  
Revisione: A  
Data: 13/05/2019  
Pagina: 11 di 11

Disciplina delle modalità attuative per la fase di avvio sperimentale, del lavoro agile denominato "Smart Working", in attuazione del verbale d'intesa raggiunta in materia con le OO.SS. e la RSU.

**Allegato B**

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE  
STATO DI FAMIGLIA  
(art. 46 del D.P.R. 445 del 28/12/2000)

Il/la sottoscritto/a.....

nato/a a .....

il.....e residente in.....

Via.....CAP.....

consapevole della responsabilità penale prevista dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate

DICHIARA

Che il proprio stato di famiglia per l'anno..... è composto come segue:

Cognome e nome	Luogo di nascita	Data di nascita	Rapporto di parentela
			dichiarante

Data.....

**FIRMA**

N.B.:

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 i dati personali forniti dal dichiarante sono trattati esclusivamente ai fini del presente procedimento. L'interessato gode dei diritti di cui al D.Lgs. citato, che può far valere nei confronti dell'ASI. La normativa sulle dichiarazioni sostitutive si applica ai cittadini italiani e dell'Unione Europea.

L'ASI si riserva di effettuare il controllo ai sensi dell'art. 71 e per gli effetti degli artt. 75 e 76 del D.P.R. 445 del 28/12/2000, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive sottoscritte e prodotte dagli interessati.