

Il Direttore dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie

Decreto di adozione del nuovo Regolamento per l'attuazione del lavoro agile

VISTO il D.Lgs. 10 agosto 2007, n. 162, di recepimento delle direttive 2004/49/CE e 2004/51/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 che, dall'articolo 4, ha istituito l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (ANSF);

VISTO il decreto legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito con modificazioni nella legge 16 novembre 2018, n. 130, recante "Disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze" che all'articolo 12 prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'istituzione dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali ed autostradali, destinata ad acquisire le competenze di ANSF ed a succedere a titolo universale in tutti i rapporti attivi e passivi della stessa;

VISTO il comma 19 del predetto articolo 12, per effetto del quale: "... omissis... Fino all'adozione dei nuovi regolamenti continuano ad applicarsi i regolamenti già emanati per l'ANSF...omissis.....Nelle more della piena operatività dell'Agenzia, la cui data è determinata con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, le funzioni e le competenze attribuite alla stessa ai sensi del presente articolo, ove già esistenti, continuano ad essere svolte dalle amministrazioni e dagli enti pubblici competenti nei diversi settori interessati";

VISTO il decreto legislativo 14 maggio 2019 n. 50, recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2016/798 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 maggio 2016 sulla sicurezza delle ferrovie (rifusione), pubblicato nella G.U.R.I. del 10.6.2019, n. 134, e in particolare l'articolo 31, comma 6, per effetto del quale, "ai sensi dell'articolo 12, comma 19, quarto periodo, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito con L. 16 novembre 2018, n. 130, nelle more della piena operatività di ANSFISA, le funzioni e le competenze ad essa attribuite ai sensi del presente decreto sono svolte dall'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (ANSF) già istituita ai sensi del decreto legislativo 10 agosto 2007, n. 162";

VISTO il decreto legislativo 14 maggio 2019, n. 57, recante "Attuazione della Direttiva UE 2016/797 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 maggio 2016, relativa all'interoperabilità del sistema ferroviario dell'Unione europea (rifusione)";

CONSIDERATO che non è ancora intervenuta la piena operatività di ANSFISA e che, pertanto, nelle more dell'adozione del decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di cui all'art. 12, comma 19, quarto periodo, decreto legge 28 settembre 2018, n. 109, le funzioni e le competenze in materia di sicurezza ferroviaria, ivi incluse le connesse attività di carattere strumentale, continuano ed essere svolte da ANSF ai sensi del combinato disposto di detto articolo 12, comma 19, e dell'art. 31, comma 6, del D.lgs. 50/2019 sopracitato;

CONSIDERATO altresì che a seguito della piena operatività di ANSFISA, la cui data verrà determinata con il predetto decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, ANSFISA stessa acquisirà le competenze di ANSF e succederà a titolo universale in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi in essere di ANSF, restando in ogni caso validi ed efficaci gli atti posti in essere da quest'ultima, così come ogni rapporto giuridico attivo e passivo connesso o strumentale all'espletamento delle funzioni ANSF;

VISTI il D.P.R. 25 febbraio 2009, n. 34, il D.P.R. 25 febbraio 2009, n. 35, il D.P.R. 3 marzo 2009, n. 36, il D.P.R. 15 novembre 2011, n. 224, inerenti rispettivamente lo Statuto, l'organizzazione, la gestione amministrativa e contabile dell'Agenzia e le modalità di reclutamento del personale dell'ANSF;

VISTO il Decreto Legge 25 settembre 2009, n. 135, così come modificato dalla legge di conversione 20 novembre 2009, n. 166, che dispone che al personale dell' Agenzia si applica il trattamento giuridico ed economico del personale dell' Agenzia nazionale per la sicurezza del volo (ANSV);

VISTO il Decreto Legislativo 25 febbraio 1999, n. 66, che dispone che al personale dell' ANSV è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per le corrispondenti qualifiche dell'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC);

CONSIDERATA la contrattazione collettiva applicabile al personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusa quella relativa ai professionisti di prima e seconda qualifica, dell'ENAC - Ente nazionale per l'aviazione civile;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche");

VISTO il D.P.R. del 09/11/2018, registrato alla Corte dei Conti in data 11/01/2019, con cui l'ing. Marco D'Onofrio, già dirigente responsabile del Settore amministrazione, affari legali e finanza, è stato nominato Direttore dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie per un triennio dalla data del provvedimento, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 162 del 2007, fermo restando quanto previsto dall'art. 12, commi 1, 2 e 19, del decreto-legge n. 109 del 2018;

VISTO l'art. 14 della legge 07 agosto 2015, n. 124, il quale prescrive che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi individuali 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;

VISTA la Direttiva n. 3/2017 in data 01/06/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri – Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 07 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;

VISTO il Regolamento per l'attuazione del lavoro agile presso l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, adottato con atto prot. 10660 del 28/06/2018;

VISTO l'articolo 1, comma 486, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019- 2021" il quale dispone che "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";

RITENUTO di dover procedere all'adozione di un nuovo Regolamento per l'attuazione del lavoro agile presso ANSF, in sostituzione del suddetto Regolamento prot. 10660 del 28/06/2018, anche per adeguare la disciplina del lavoro agile in ANSF alle novità normative introdotte dal predetto art. 1, comma 486, della legge 145/2018;

VISTO il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 dell'ANSF;

ACQUISITO il parere favorevole espresso, in merito al nuovo Regolamento, dal Comitato Direttivo dell'Agenzia nella riunione del 17/09/2019;

VISTA l'informativa resa alle OO.SS.;

DECRETA

Art. unico

È adottato il Regolamento per l'attuazione del lavoro agile presso l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie, allegato al presente provvedimento, che abroga e sostituisce integralmente quello adottato con atto prot. 10660 del 28/06/2018.

*Il Direttore
Ing. Marco D'Onofrio*



D'ONOFRIO MARCO
AGENZIA NAZIONALE
PER LA SICUREZZA
DELLE FERROVIE
(ANSF)
25.09.2019 14:15:42
UTC



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

Art. 1

Finalità

1. L'ANSF ha introdotto nel 2018 la sperimentazione del lavoro agile tra le modalità flessibili di gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro, che consente al personale, ove lo richieda, di avvalersi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in aggiunta al telelavoro regolamentato dal Decreto ANSF del 05/06/2017, in modo da:
 - a) sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
 - b) creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
 - c) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
 - d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - e) promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.
2. Con il presente documento, l'ANSF - al fine di definire le norme organizzative in materia di lavoro agile - aggiorna il precedente Regolamento per l'attuazione del lavoro agile prot. n. 0010660 del 28-06-2018, anche in virtù delle modifiche all'art. 18 comma 3-bis della legge 22 maggio 2017, n. 81 ad opera della L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Art.2

Definizioni

1. Per "lavoro agile" si intende una modalità flessibile e semplificata di lavoro alternativa al telelavoro, finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, al contempo, ad incrementare la produttività. Il lavoro agile si svolge con le seguenti modalità:
 - esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro abituale e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici propri, in alternativa a quelli forniti dall'Amministrazione, per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di lavoro.
2. Per "sede di lavoro" si intende il luogo in cui il dipendente svolge abitualmente il proprio lavoro.

Art.3

Soggetti destinatari

1. Possono avere accesso al lavoro agile, in alternativa al telelavoro, i dipendenti dell'Agenzia (compreso il personale dirigente) con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche in part-time, ed il personale comandato, nella percentuale di almeno il dieci per cento del personale in servizio (computando in tale percentuale anche i dipendenti

addetti a progetti di telelavoro), ove lo richieda, e comunque secondo quanto disposto nell'avviso di accesso al lavoro agile. L'Agenzia valuta annualmente, a monte della formalizzazione dell'apposito avviso per l'accesso al lavoro agile, l'opportunità di incrementare la suddetta percentuale, anche sulla base delle evidenze risultanti dai *report* di cui all'art. 18, comma 4 del presente regolamento, e degli obiettivi indicati nei Piani triennali per le azioni positive.

2. Per il personale con contratto a tempo determinato o in comando, l'assegnazione al lavoro agile non può eccedere rispettivamente la durata del contratto e del comando.
3. L'adesione del lavoratore ad un progetto di lavoro agile ha carattere volontario.

Art.4

Attività compatibili col lavoro agile

1. Sono considerate compatibili con le modalità di lavoro agile, le attività che rispondono ai seguenti requisiti:
 - a. possano essere svolte con autonomia operativa, senza bisogno di supervisione continuativa;
 - b. possano essere realizzate attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
 - c. possano essere delocalizzate almeno in parte senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - d. siano finalizzate ad obiettivi misurabili tramite indicatori quantitativi per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni.
2. Sono escluse dal lavoro agile le attività per le quali manchi almeno uno dei requisiti di cui al comma 1.

Art.5

Realizzazione del lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile è realizzato, su domanda, tramite presentazione di progetti individuali, di cui al successivo art. 9, secondo le modalità ed i termini stabiliti nel previsto avviso annuale.
2. I progetti saranno sottoposti alla valutazione del Gruppo tecnico di cui all'art. 19, per una verifica del rispetto della presente regolamentazione.
3. Qualora i progetti di lavoro agile presentati siano in numero superiore a quelli previsti, il Gruppo tecnico formula una graduatoria del personale che ha presentato progetti di lavoro agile, applicando i criteri di priorità di cui al successivo art. 10.
4. Trascorsi 30 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, si avvia il progetto di lavoro agile individuale, mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale tra il lavoratore e ANSF.
5. Laddove al termine della procedura di presentazione di progetti di lavoro agile dovessero risultare posizioni libere, l'Amministrazione potrà valutare le richieste formulate entro termini successivi alla scadenza di presentazione dei progetti.

Art. 6

Trattamento giuridico e retributivo

1. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sul trattamento giuridico ed economico in godimento, anche per quanto riguarda l'accesso ai benefici sociali e assistenziali.
2. Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità e dei permessi previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge, con l'esclusione dei permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.
4. Nelle giornate lavorative di lavoro agile non è riconosciuta la diaria né il trattamento di indennità ispettiva e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario.
5. Nelle giornate di attività svolte in lavoro agile, anche con modalità frazionata, non si ha diritto all'erogazione del buono pasto.

Art.7

Modalità di svolgimento del lavoro agile

1. La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge al di fuori della sede di lavoro abituale, anche senza necessità che al dipendente siano fornite apparecchiature o connessioni da parte dell'Amministrazione.
2. Il numero di giornate lavorative in lavoro agile è indicato in ogni singolo progetto, nel limite massimo di 5 giorni mensili.
3. Non è necessaria la garanzia della presenza continuativa durante l'orario di lavoro; considerata l'importanza di mantenere reciproci contatti lavorativi con i responsabili degli Uffici ed i colleghi, il personale in *smart working* deve rendersi disponibile per comunicazioni di servizio per almeno 2 ore al giorno, ovvero per almeno 1 ora e mezza in caso di part-time orizzontale, in un'articolazione temporale in fasce anche discontinue identificate nel progetto individuale.
4. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al comma 3, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.
5. In caso di motivi che non consentano al dipendente di poter essere contattato, il dipendente dovrà darne comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza.
6. Il dipendente di norma giornalmente, ovvero con cadenza superiore ove le tipologie di attività richiedano un impegno di più giornate, trasmette al dirigente dell'ufficio di appartenenza un sintetico report delle attività svolte.

Art.8

Strumenti di lavoro

1. Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici propri. Nel caso in cui il lavoratore utilizzi strumenti propri, gli stessi, per ragioni di sicurezza e protezione della rete, potranno essere configurati dall'ANSF.

2. Nel caso in cui gli strumenti siano assegnati in uso dall'Amministrazione, questa ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento. Al momento della consegna delle attrezzature, è redatto apposito verbale di verifica dello stato di funzionamento.

Art.9

Progetto individuale di lavoro agile

1. Il ricorso al lavoro agile avviene sulla base di un progetto individuale di durata minima di 6 mesi e di durata massima di 1 anno, presentato dal dipendente ed approvato dal dirigente responsabile dell'Ufficio o Settore di appartenenza, e contenente i seguenti elementi: gli obiettivi, le attività interessate, la durata del progetto, le definizioni del numero di giorni mensili e settimanali in lavoro agile e la loro ricorrenza in termini di giorni fissi o variabili, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, i criteri, la frequenza e la tempistica per la verifica dei risultati, ed una scheda di valutazione della prestazione lavorativa.
2. Qualora Il progetto individuale di lavoro agile sia presentato da un dirigente di Ufficio, esso dovrà essere approvato dal Responsabile del Settore; nel caso in cui il progetto sia presentato da un Responsabile di Settore, ovvero riguardi più Settori, il progetto dovrà essere approvato dal Direttore dell'ANSF; dovrà essere data sempre motivazione della valutazione svolta.

Art.10

Criteri di assegnazione

1. L'accesso al lavoro agile non è compatibile con lo svolgimento della prestazione in telelavoro.
2. In caso di presentazione di progetti di lavoro agile in numero superiore alle posizioni previste per il periodo di riferimento, il Gruppo tecnico di cui all'art. 19 formulerà una graduatoria dei progetti sulla base dei seguenti requisiti e dei relativi punteggi, da considerare cumulabili:

Lavoratore a tempo pieno	10 punti
Non essere stato assegnatario nell'anno precedente di progetti di lavoro agile e al telelavoro	15 punti
Handicap grave del dipendente, ovvero di parenti e affini entro il secondo grado conviventi , o del coniuge, accertato ai sensi della L.104/92 art. 3 comma 3 (in caso di casistiche plurime il punteggio si cumula)	30 punti
Handicap grave di parenti e affini entro il secondo grado non conviventi , accertato ai sensi della L.104/92 art. 3 comma 3	20 punti
Assistenza genitori conviventi, di età superiore ad 80 anni	20 punti per ogni genitore
Figli in età 0/3 anni compiuti (entro la data di avvio del contratto)	30 punti per ogni figlio
Figli in età 3/8 anni (entro la data di avvio del contratto)	20 punti per ogni figlio
Figli in età 8/14 anni (entro la data di avvio del contratto)	10 punti per ogni figlio

Stato di gravidanza non in condizioni di tutela della maternità	20 punti
Distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro(1) tra 30 Km e 70 Km	15 punti
Distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro (1) tra 71 Km e 100 Km	25 punti
Distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro (1) superiore a 100 Km	35 punti

(1) La distanza deve intendersi come somma dei KM da /a e ritorno (calcolo effettuato con google maps utilizzando il "percorso più breve")

3. I fattori indicati in domanda devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda e continuare a sussistere alla data di avvio del contratto di lavoro agile e, per quanto riguarda la distanza tra il luogo di residenza e sede di lavoro, permanere durante tutta la durata dello stesso. E' comunque fatto obbligo al dipendente di comunicare tempestivamente all'Amministrazione la variazione o il venir meno dei predetti fattori.
4. In caso di parità di punteggio si terrà conto della maggiore età, e in caso di ulteriore parità dell'anzianità di servizio del dipendente.
5. Ai sensi dell'art. 18 comma 3-bis della legge 22 maggio 2017, n. 81, a prescindere dal punteggio conseguito in relazione ai criteri di cui alla tabella del comma 2, verranno in ogni caso accolte prioritariamente le richieste formulate da:
 - 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;
 - lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art.11

Contratto individuale di lavoro agile

1. I lavoratori e le lavoratrici associate al lavoro agile sottoscrivono con l'ANSF apposito contratto individuale.
2. Il contratto individua, in particolare, nell'ambito delle attività compatibili dedotte nel progetto, il contenuto, la durata e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la collocazione temporale delle fasce di contattabilità e gli obiettivi da raggiungere, le misure necessarie per assicurare la disconnessione della lavoratrice o del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Art.12

Revoca e recesso

1. L'ANSF può revocare d'ufficio l'incarico dando preavviso al dipendente di gg. 30, per motivate esigenze di servizio.
2. Costituiscono, inoltre, cause di revoca le seguenti casistiche:
 - a. La conclusione anticipata del progetto rispetto alla scadenza indicata nel contratto;
 - b. L'assenza dal servizio in costanza del rapporto di lavoro agile che superi la durata del progetto;

- c. Il ripetuto disallineamento dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di produttività previsti, secondo quanto previsto dall'art. 17 sulla verifica delle prestazioni;
 - d. La violazione da parte del lavoratore e della lavoratrice delle norme e l'utilizzo scorretto delle attrezzature che causi danno o ingiustificati costi all'Amministrazione, ferme restando le responsabilità disciplinari ed amministrative in cui il personale incorre;
 - e. Il venir meno delle condizioni di compatibilità con il lavoro agile delle attività da svolgere;
 - f. La ripetuta irreperibilità del lavoratore e della lavoratrice nelle fasce di contattabilità, rimessa alla valutazione del dirigente responsabile di Ufficio/Settore;
 - g. Il venir meno della condizione della distanza maggiore/uguale a 30 km tra luogo di residenza e sede di lavoro, ove la distanza sia stata l'unico fattore collegato alla richiesta di partecipazione alla sperimentazione del lavoro agile;
3. Il lavoratore può recedere dando comunicazione scritta all'ANSF con un preavviso di gg. 30.

Art.13

Reintegro

1. Il reintegro nell'ordinaria modalità di rapporto di lavoro avviene il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del progetto o alla revoca nei casi previsti al precedente art. 12.

Art.14

Informazione in materia di salute e sicurezza

1. Saranno previste attività di informazione dei lavoratori e delle lavoratrici in relazione alla salute e sicurezza che verranno specificamente integrate con riguardo ai rischi connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione fuori della sede di lavoro, alle modalità d'uso degli strumenti eventualmente forniti e al comportamento da tenere in caso di eventuali incidenti.
2. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile, e consegna al singolo dipendente un'informativa scritta, in allegato al presente Regolamento, con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.
3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non adeguato e/o non compatibile con quanto indicato nell'informativa.
4. Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

Art.15

Riservatezza dei dati

1. Il personale è tenuto a rispettare le disposizioni normative, contrattuali e le direttive dell'ANSF in materia di riservatezza su tutte le informazioni di cui venga in possesso per il

lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenuti.

Art. 16

Trattamento dei dati personali

1. I dati personali del dipendente in lavoro agile saranno trattati dall'Agenzia esclusivamente per le finalità inerenti allo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 recante "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" e dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, i dati acquisiti saranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa sopra richiamata.
3. Il trattamento dei dati si svolge nel rispetto dei diritti delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza e all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali e, comunque, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, pertinenza, integrità, protezione e salvaguardia dei dati, nonché dei diritti riguardanti le libertà fondamentali e la dignità delle persone.
4. In ogni momento il dipendente potrà esercitare i suoi diritti nei confronti del titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 e del suddetto Regolamento UE 2016/679. Titolare del trattamento è l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie - via Alamanni n. 2 - 50123 Firenze.
5. In ogni caso, il dipendente ed eventualmente i suoi congiunti dovranno dichiarare di aver preso visione dell'Informativa sulla privacy allegata al progetto di lavoro agile, e dovranno prestare il consenso al trattamento dei propri dati, ai sensi del menzionato D.Lgs. n. 196/2003 e del suddetto Regolamento UE 2016/679.

Art.17

Diritti sindacali

1. Al personale sono riconosciuti i diritti sindacali, inclusa la partecipazione alle assemblee, previsti per tutto il personale dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Art.18

Criteri di valutazione e verifica della prestazione - Scheda di valutazione e report

1. Nel quadro del sistema di valutazione adottato per il personale, l'ANSF procede, analogamente al resto del personale, alla valutazione della performance del personale selezionato per lo svolgimento del lavoro agile.
2. Nel progetto di lavoro agile sono indicati i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione dei parametri quantitativi e qualitativi delle prestazioni da svolgere, sui quali sarà basata la valutazione per la verifica dell'adempimento della prestazione.
3. La verifica dei risultati dovrà essere effettuata secondo le scadenze temporali previste nel progetto di lavoro agile. Viste le finalità di conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di tutela della vita familiare della lavoratrice o del lavoratore, il potere di controllo da parte del dirigente deve essere esercitato con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi sia quantitativi, in relazione alle priorità definite dallo stesso dirigente. La verifica del conseguimento degli stessi sarà realizzata mediante la scheda di valutazione

della prestazione prevista nel progetto di lavoro agile, concordata con il dirigente, e anche attraverso momenti di confronto nei giorni di presenza in sede della lavoratrice o del lavoratore, e costituirà espressione dell'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa.

4. Entro quindici giorni dalla conclusione del progetto di lavoro agile, il dirigente del dipendente in lavoro agile dovrà inoltre trasmettere al Direttore e all'Ufficio Risorse umane un report che dia evidenza del grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi del lavoro agile, con particolare riferimento all'incremento di produttività previsto, alla maggiore autonomia e responsabilità del lavoratore nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, e alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, sulla cui base potrà essere effettuata una valutazione complessiva, anche ai fini della definizione della percentuale dei dipendenti da associare al lavoro agile presso l'Agenzia.
5. Qualora il lavoratore o la lavoratrice non raggiunga per più di due volte gli obiettivi previsti alle scadenze temporali programmate, l'assegnazione al lavoro agile è revocata ai sensi dell'art. 12.

Art.19

Gruppo tecnico di supporto e monitoraggio

1. Al fine di supportare l'Amministrazione nella sperimentazione del lavoro agile, nonché al fine di verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e sulla qualità dei servizi erogati, è costituito un Gruppo tecnico di supporto e monitoraggio, senza oneri aggiuntivi per l'Agenzia, composto da personale dell'Agenzia in possesso di adeguata competenza ed esperienza in materia di risorse umane, servizi informatici e pari opportunità.
2. Il Gruppo tecnico provvede alla verifica dei progetti di lavoro agile, come previsto dall'articolo 9 comma 3, e all'eventuale formazione della graduatoria di cui all'articolo 10, nel caso in cui i progetti di lavoro agile presentati siano superiori al numero di posizioni previste.

Art. 20

Codice di comportamento

1. Al personale dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle ferrovie che svolge la propria attività con modalità di lavoro agile, sono applicabili il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui al regolamento emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, nonché il codice di comportamento dei dipendenti ANSF, approvato con decreto direttoriale prot. 007519/2014 del 03/11/2014.