

ACCORDO SUL LAVORO AGILE 2024 E 2025

In data 20 novembre 2023 presso la sede di Ascom Torino si sono incontrati il CSI - Piemonte, nelle persone di Giovanni Rubino (Responsabile Personale, Organizzazione e Academy), Giovanni Lostrangio (Key Expert Relazioni Sindacali) e Silvia Cristini (Responsabile Amministrazione del Personale), assistito dall'Ascom Torino nelle persone di Carlo Alberto Carpignano e Cristina Rossatto, e le R.S.U., a nome e per conto di tutto il personale dipendente del CSI-Piemonte, assistite dalla FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTUCS/UIL, nelle persone rispettivamente di Umberto Radin, Matteo Rossi e Cosimo Lavolta,

Premesso che

- da marzo 2020 a dicembre 2022 il lavoro agile, nella forma denominata "lavoro da remoto", ha rappresentato in CSI Piemonte una modalità emergenziale di lavoro, esplosa in connessione con lo sviluppo della pandemia da SARS-COV-2; al termine della fase "emergenziale", l'accordo sindacale del 19 dicembre 2022 ha avviato, per l'anno 2023, una sperimentazione che ha coinvolto tutto il personale dipendente nell'alternanza tra attività in presenza e lavoro agile;
- la sperimentazione ha dato risultati positivi in quanto il Consorzio (secondo quanto evidenziato dalle previsioni di chiusura al 31 dicembre 2023) chiuderà l'esercizio 2023 con un ulteriore incremento del valore della produzione e del valore della produzione per addetto (rispettivamente del +4% e del +2,7% rispetto all'esercizio precedente);
- ulteriore elemento di valutazione positiva è dato dalla capacità di CSI di promuovere un ambiente di lavoro favorevole allo sviluppo delle persone, come dimostrano sia la capacità di attrarre nuovi talenti sia la capacità di motivare il personale in organico, in relazione alla disponibilità per il personale di strumenti di conciliazione vita-lavoro e all'attenzione aziendale verso particolari situazioni soggettive (condizioni di salute, genitorialità, assistenza familiare);
- a fronte dei suddetti risultati positivi, le Parti condividono l'opportunità di rendere strutturale la nuova modalità organizzativa di tipo "ibrido", basata sull'alternanza di lavoro "in presenza" e lavoro agile, allo scopo di garantire nel tempo il mantenimento del benessere organizzativo del personale e la capacità di innovazione del Consorzio, salvaguardando altresì il valore della dimensione "sociale" del lavoro;
- la regolamentazione contenuta nel presente accordo prende le mosse dalle seguenti linee di indirizzo in tema di lavoro agile, definite dalla normativa vigente:
 - l'adesione al lavoro agile è volontaria e subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto;
 - l'eventuale rifiuto della lavoratrice/del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non può integrare gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né può rilevare sul piano disciplinare;
 - il lavoro agile non muta in alcun modo la posizione della lavoratrice/del lavoratore nell'organizzazione aziendale, né gli elementi contrattuali in essere quali mansioni e attività svolta, inquadramento e retribuzione;



be
Wlt

G - le AF FY W - G - de PIR



- l'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro, cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista;

Visto

- quanto stabilito dall'art. 17 del Contratto Integrativo Aziendale del 19 dicembre 2022

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue.

1. Definizione e Destinatari.

Il lavoro agile rappresenta una variazione, per una parte dei giorni di lavoro, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa anche attraverso il ricorso a supporti tecnologici; esso non altera in alcun modo l'inserimento del personale dipendente nell'organizzazione aziendale ed il suo assoggettamento ai poteri datoriali direttivo e disciplinare.

Lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile non modifica, neanche temporaneamente, la sede di lavoro che resta la medesima ad ogni effetto di legge e di contratto.

Il lavoro agile rappresenta un nuovo modello organizzativo fondato sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati

Tutto il personale dipendente del CSI Piemonte è destinatario del lavoro agile, ad eccezione di:

- coloro che effettuano la propria attività in modalità di telelavoro a domicilio (parziale o totale);
- coloro che svolgono attività incompatibili con l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile; tali casi sono valutati puntualmente dal responsabile della Funzione Organizzativa di riferimento.

Per quanto concerne i neoassunti l'Azienda si impegna a garantire le migliori condizioni di inserimento, che possono anche prevedere limitazioni/esclusioni dal lavoro agile per un periodo congruo e ragionevole.

2. Modalità di adesione.

Sulla base di quanto indicato al punto 1, coloro che intendono avvalersi del lavoro agile dovranno sottoscrivere specifico accordo individuale, che verrà messo a disposizione dall'Azienda con modalità oggetto di specifica comunicazione.

le

GAH WEL PJ LV AF
- GFF B
ER PMA
ER

L'adesione al lavoro agile è infatti volontaria e viene esercitata attraverso la sottoscrizione dell'"accordo individuale" - il cui modello è allegato alla presente intesa (Allegato I) - che contiene e recepisce integralmente le disposizioni del presente Accordo.

Nel caso in cui le Parti intendessero modificare il contenuto del presente accordo o si rendesse necessario aggiornarlo per intervenute evoluzioni normative o di carattere emergenziale, gli accordi individuali cesseranno la loro validità, rendendosi necessario acquisire la nuova adesione dei/delle dipendenti.

3. Luoghi della prestazione.

La prestazione in lavoro agile si concretizza nello svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dei locali dell'Azienda.

Il personale dipendente ha l'obbligo di garantire che il luogo della prestazione in lavoro agile, sito in Italia, consenta l'adempimento dell'attività lavorativa nel pieno rispetto della normativa vigente e delle disposizioni aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro, protezione dei dati e riservatezza delle informazioni e dei documenti trattati (cartacei o disponibili su software/applicativi informatici).

E' fatto di norma divieto di svolgere attività in lavoro agile all'estero: eventuali situazioni particolari andranno concordate di volta in volta.

4. Strumenti di lavoro e connessione di rete.

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, il personale utilizzerà gli strumenti hardware e software messi a disposizione dall'Azienda, nel rispetto delle policy aziendali in tema di utilizzo degli strumenti aziendali.

La sopracitata dotazione, nonché altra eventuale strumentazione tecnica che si rendesse necessaria allo svolgimento dell'attività in modalità agile, è conforme alle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008. È altresì obbligo di tutto il personale di proteggere gli strumenti informatici e i dati di cui è in possesso, anche fuori dai locali aziendali.

Eventuali spese di manutenzione, sostituzione e di aggiornamento della strumentazione fornita dall'Azienda che si rendessero necessarie restano a carico del datore di lavoro, che ne resta proprietario.

A fronte di comportamenti negligenti, gli autori potranno essere chiamati a risponderne secondo le vigenti norme di legge e del CCNL applicato in azienda.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo, malfunzionamento degli impianti o mancata ricezione dei dati necessari, smarrimento attrezzature, etc.) il personale dipendente dovrà immediatamente segnalare al responsabile - o, in caso non riesca a raggiungerlo, alla struttura organizzativa di riferimento - la situazione così venutasi a determinare e, se del caso, attivare le misure previste aziendali.

[Handwritten signatures and initials]

AP
LU
PMA
PR

Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il personale dipendente e l'Azienda concorderanno le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro in presenza, riservandosi comunque l'Azienda in tal caso, la possibilità di richiamare la lavoratrice / il lavoratore in presenza per il tempo tecnico necessario a risolvere il problema, anche per la residua parte della giornata lavorativa, tenendo conto di eventuali criticità evidenziate dalla lavoratrice / dal lavoratore.

Il Consorzio fornisce al personale dipendente gli strumenti di connettività; l'eventuale utilizzo di connessioni private non darà origine a rimborsi così come non sarà previsto alcun importo economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità "agile".

5. Svolgimento della prestazione in lavoro agile

Le parti concordano che ogni dipendente potrà effettuare massimo 10 giornate di lavoro agile nel mese, da pianificare in accordo con il responsabile di riferimento, tenendo conto delle esigenze tecnico - organizzative. Le restanti giornate lavorative del mese dovranno essere effettuate nella modalità "in presenza".

Il personale interessato potrà presentare motivata richiesta di incremento temporaneo del suddetto limite mensile al responsabile di riferimento, che potrà autorizzare sulla base delle esigenze di servizio.

Le modalità operative per la presentazione delle richieste e le comunicazioni delle valutazioni verranno definite e rese note dall'Azienda.

Le giornate di lavoro agile potranno essere anche frazionabili in mezzogiornate.

Le giornate di lavoro agile non utilizzate in ciascun mese di riferimento non sono utilizzabili e/o differibili in un momento successivo.

Nelle giornate di lavoro agile, il personale dipendente è tenuto a seguire le seguenti indicazioni:

- lo svolgimento dell'attività lavorativa sarà effettuata, nella misura stabilita dal Contratto Integrativo Aziendale, in maniera continuativa o frazionata all'interno della fascia oraria 08 - 20, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- rendersi disponibile per i contatti lavorativi durante la c.d. «fascia di compresenza», prevista nel Contratto Integrativo Aziendale.

Nelle giornate di lavoro agile non sarà di norma previsto lavoro straordinario e supplementare, salvo casi particolari ed eccezionali che dovranno essere espressamente autorizzati dal Responsabile di Funzione Organizzativa di riferimento.

Anche durante le giornate di lavoro agile viene richiesto il rispetto dei limiti di durata della prestazione lavorativa e sono assicurati i riposi stabiliti da legge e contrattazione collettiva, nonché il diritto di disconnessione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La lavoratrice / il lavoratore si atterrà alle indicazioni ed alle disposizioni contenute nell'accordo individuale, con particolare, ma non esclusivo riguardo all'orario di lavoro, alla programmazione dell'attività, all'utilizzo e custodia degli strumenti di lavoro, alle modalità e termini di comunicazione in caso di malfunzionamento delle dotazioni informatiche o di problemi di connettività.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Pj", "G", "APW", "BB", "Le", "PNA", "Lset", and "OR".

6. Diritto alla disconnessione

Fermo quanto specificato per quanto concerne l'orario di lavoro, le parti concordano di dare piena applicazione al diritto alla disconnessione così come previsto dall'art. 19 della L. n. 81/2017.

Come previsto dell'accordo individuale, in ragione delle peculiarità aziendali, le parti intendono definire la modalità di disconnessione la cui corretta applicazione è inevitabilmente basata sul senso di responsabilità individuale.

Il diritto di disconnessione consiste nella facoltà del personale di interrompere il flusso comunicativo e la connessione con l'Azienda mediante l'assenza di risposte o disattivando gli strumenti e i dispositivi di lavoro (es. smartphone, notebook).

La disconnessione in CSI Piemonte non può essere attuata mediante strumenti aziendali "automatizzati" capaci di interrompere le comunicazioni e le piattaforme lavorative (ad es. chiusura oraria server). Questo perché si rischierebbe di interrompere i servizi pubblici essenziali resi agli enti consorziati e alla cittadinanza.

Il *diritto alla disconnessione* potrà quindi essere esercitato direttamente dai/dalle dipendenti nei seguenti momenti:

- al di fuori del normale orario di lavoro, dei periodi di straordinario e/o reperibilità, ovvero durante i periodi non lavorativi / di riposo, di norma coincidenti con le ore serali e notturne dei giorni infrasettimanali, il sabato, la domenica e gli eventuali giorni festivi;
- durante la pausa pranzo, disposta dal/dalla dipendente compatibilmente con le esigenze organizzative;
- durante i periodi di ferie, permessi e altri istituti d'assenza previsti contrattualmente.

7. Recesso dall'accordo individuale.

Ciascuna delle parti del presente accordo potrà, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 2, della L. n. 81/2017¹, recedere prima del compimento del termine naturale se presente un giustificato motivo. In tal caso, il recesso anticipato potrà avvenire senza preavviso.

8. Il rapporto di lavoro.

Fatto salvo quanto specificamente definito, come anche evidenziato nello schema allegato di accordo individuale, si conviene quanto segue:

a) lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile non muta:

¹ L'art. 19 della Legge n. 81/2017 al secondo comma recita: "L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato."

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Ces', 'PNA', and 'M']

- il potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate per le prestazioni che si svolgono all'interno degli insediamenti aziendali;
- il potere di controllo dell'azienda, che in ragione delle peculiari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa sarà espletato nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della L. n. 300/1970;
- le mansioni ed il profilo contrattuale assegnato alla lavoratrice/al lavoratore;
- la sede di lavoro di appartenenza del/della dipendente e l'orario di lavoro individuale;
- il contratto collettivo di lavoro ed il codice disciplinare. Nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile il comportamento del personale dipendente dovrà essere improntato, come nel rapporto di lavoro "ordinario" svolto all'interno della sede, a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere resa in conformità alle disposizioni di legge e del contratto collettivo; il personale dovrà assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione per livelli qualitativi e quantitativi in linea con quella resa presso la Sua normale sede di assegnazione;
- i diritti ed i doveri individuali della lavoratrice/del lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto, ivi inclusi naturalmente i diritti sindacali;

b) la circostanza che nelle giornate di prestazione resa in lavoro agile la lavoratrice/il lavoratore operi da un luogo diverso da quello della sede abituale di assegnazione, non dà diritto ad alcun trattamento relativo al mutamento temporaneo del luogo di lavoro, in primis quello di trasferta, essendo la scelta del luogo di lavoro rimessa alla volontà della lavoratrice / del lavoratore.

c) durante le giornate di lavoro agile sarà possibile fruire del servizio di mensa aziendale mentre non sarà in alcun caso prevista l'erogazione di servizi/trattamenti sostitutivi (buono pasto o indennità sostitutive), neanche in caso di prestazioni "da remoto" effettuate nell'ambito di turni H24 o profili orari specifici.

9. Salute e sicurezza sul lavoro.

Al personale in lavoro agile si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e riferite agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dall'Azienda, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al successivo paragrafo del presente articolo.

L'Azienda è chiamata a garantire la salute e la sicurezza del personale che svolge la prestazione in lavoro agile e fornisce tempestivamente a questo e all'RLS, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, affinché il personale possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa. La predetta informativa è tempestivamente reiterata in occasione delle modifiche delle modalità inerenti lo svolgimento del lavoro agile.

Rimane fermo l'obbligo per il personale dipendente di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

10. Infortuni e malattie professionali.

Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

11. Parità di trattamento e pari opportunità.

Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione della lavoratrice / del lavoratore. Il personale che svolge attività in modalità agile ha infatti diritto, rispetto al personale che svolge le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva.

Le parti promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

12. Protezione dei dati personali e riservatezza.

Il personale dipendente in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dall'Azienda ed alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

L'Azienda adotterà tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali del personale in modalità agile e dei dati trattati da quest'ultimo.

Il personale dipendente in lavoro agile è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata nella sede di lavoro agile, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dall'Azienda o necessari allo svolgimento della prestazione.

In particolare, il personale dipendente è obbligato:

- a porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede;
- a bloccare gli strumenti in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera a conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la sua abituale sede di lavoro;
- qualora, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il suo domicilio materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

Al personale dipendente viene inoltre richiesto di svolgere la propria attività lavorativa in un luogo idoneo alla protezione dei dati sensibili dalla vista di terze parti.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like AF, CN, UR, de, and others.]

Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

L'Azienda informa il personale agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i.

L'Azienda fornisce al personale che lavora in modalità agile istruzioni e indicazioni ulteriori e specifiche circa le misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali.

13. Diritti sindacali.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

14. Accordo individuale di lavoro agile.

Il personale dipendente che ha aderito al lavoro agile stipula un "accordo individuale" che recepisce in forma scritta i contenuti del presente accordo, del quale viene fornito uno schema in allegato (Allegato A) e che disciplina quanto segue:

- modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro ed esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- decorrenza del contratto, modalità di recesso d'iniziativa della lavoratrice /del lavoratore e/o da parte dell'Azienda;
- obblighi connessi all'espletamento dell'attività in lavoro agile, con particolare riferimento agli obblighi di sicurezza e riservatezza dei dati oggetto del trattamento;
- il numero delle giornate di lavoro in lavoro agile e modalità di richiesta / formalizzazione di modifiche;
- specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica.

La sottoscrizione dell'accordo individuale sarà effettuata secondo le modalità che saranno comunicate dall'Azienda.

15. Decorrenza e durata

Il presente Accordo sindacale è destinato ad entrare in vigore dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2025.

La Commissione Tecnica prevista dal Contratto Integrativo Aziendale si incontrerà periodicamente per monitorare l'applicazione dell'accordo e formulare proposte per l'aggiornamento ed integrazione della disciplina riferita al lavoro agile, al fine di armonizzare le regole dell'istituto rispetto all'evoluzione della normativa in corso, all'andamento e sviluppo della produzione.

Considerato che le fonti normative dell'istituto del lavoro agile potranno essere oggetto di revisione, modifiche, proroghe attuative, le Parti si danno atto sin d'ora che recepiranno tutte le modifiche normative e di legge in materia di lavoro agile che dovessero intervenire durante la vigenza del presente accordo.

[Handwritten signatures and initials]

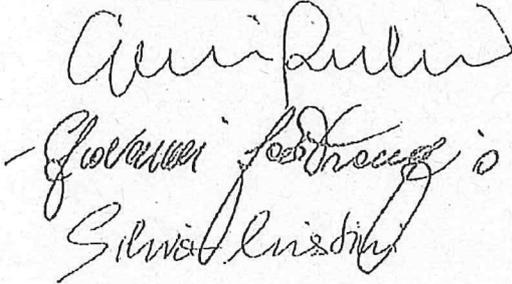
Il presente accordo fa seguito a quanto previsto all'art. 17 del vigente Contratto Integrativo Aziendale e sostituisce integralmente l'allegato 4 dello stesso.

La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del CSI Piemonte.

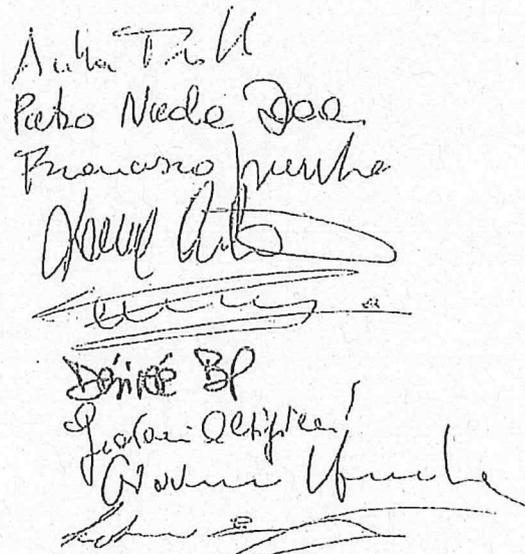
Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dalle vigenti norme di legge

Torino, 20 novembre 2023

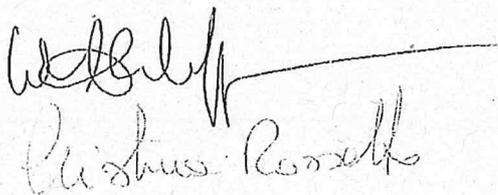
Per il CSI Piemonte


Three handwritten signatures in black ink, stacked vertically. The top signature is the most legible, appearing to be 'Giovanni Pedroncelli'. The middle signature is 'Silvia Luzzati'. The bottom signature is partially obscured and less legible.

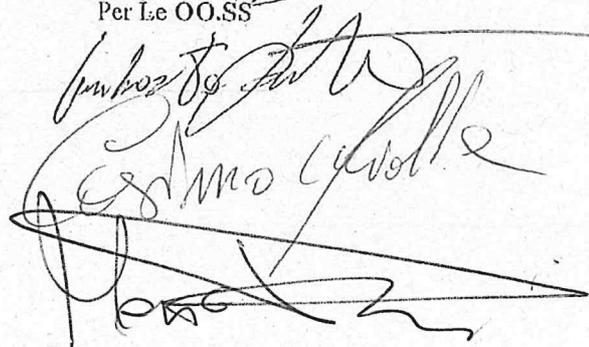
Per le RSU Aziendali


A group of handwritten signatures in black ink. The top signature is 'Antonio T. U.'. Below it are 'Piero Nedo Doo', 'Francesco Puerba', and a signature that appears to be 'Giovanni...'. Below these are 'Dionisio B.P.', 'Giulio...', and 'Giovanni...'. The bottom signature is a large, stylized signature.

Per Ascom Torino


Two handwritten signatures in black ink. The top signature is 'Roberto...' and the bottom signature is 'Roberto Rossetti'.

Per Le OO.SS


Two handwritten signatures in black ink. The top signature is 'Roberto...' and the bottom signature is 'Roberto...'.

ALLEGATO A

Gent.mo/ma Sig.

Sede.....

Oggetto: accordo individuale di "lavoro agile"

Con la presente Le confermiamo lo svolgimento della prestazione lavorativa secondo la modalità denominata "lavoro agile" ai sensi degli articoli 18 e ss della legge 81/2017 e regolamentato dall'Accordo aziendale del 20 novembre 2023, che in questa sede vengono integralmente richiamati. Pertanto, per tutto il periodo in cui presterà la Sua attività con la modalità di lavoro agile, la Sua prestazione lavorativa sarà regolata secondo la normativa vigente e s.m.i., dal vigente CCNL applicato in azienda, dalla Sua lettera di assunzione nonché dal presente Accordo individuale e dal Contratto Integrativo aziendale del 19 dicembre 2022, che qui si intende integralmente richiamato.

Eventuali modifiche alle intese di cui sopra, anche derivanti da aggiornamenti al quadro normativo di riferimento, saranno automaticamente richiamate e confermate nel presente Accordo individuale, fatta salva la Sua facoltà di esercitare il diritto di recesso di cui al punto 7. del citato Verbale di Accordo.

Il presente accordo individuale di lavoro agile sarà valido dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2025.

La prestazione lavorativa in regime di lavoro agile sarà svolta secondo le modalità di seguito elencate.

L'esecuzione della prestazione avverrà all'esterno dei locali aziendali nella misura indicata al punto 5. del citato Accordo del 20 novembre 2023, ovvero nella misura di massimo 10 giornate di lavoro agile nel mese, da pianificare in accordo con il responsabile di riferimento, tenendo conto delle esigenze tecnico - organizzative.

Per eventuali richieste di modifica del suddetto limite di giornate di lavoro agile nel mese, si rimanda a quanto indicato all'art. 5 dell'Accordo del 20 novembre 2023.

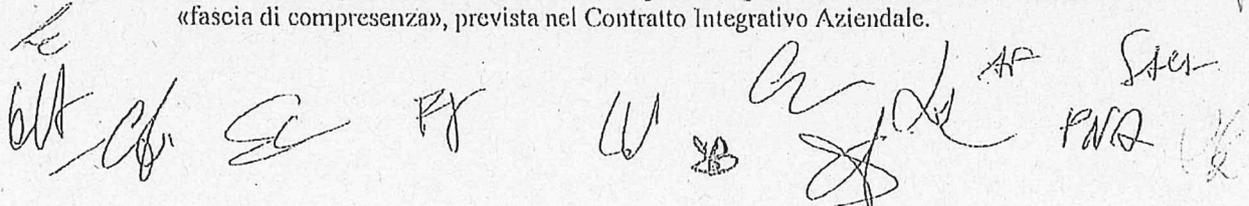
Le restanti giornate lavorative del mese dovranno essere effettuate nella modalità "in presenza". Le giornate di lavoro agile potranno essere anche frazionabili in mezza giornate.

Le giornate (o mezza giornate) di lavoro agile dovranno essere inserite mediante specifico codice nella specifica procedura di rilevazione assenze - presenze, secondo le disposizioni aziendali.

Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile in ciascun mese di riferimento non ne comporterà il differimento ad un momento successivo.

Nelle giornate di lavoro agile, il dipendente è tenuto a seguire le seguenti indicazioni:

- lo svolgimento dell'attività lavorativa dovrà essere effettuata, nella misura stabilita dal Contratto Integrativo Aziendale, in maniera continuativa o frazionata all'interno della fascia oraria 08 - 20, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- il personale dipendente dovrà rendersi disponibile per i contatti lavorativi durante la c.d. «fascia di compresenza», prevista nel Contratto Integrativo Aziendale.



Nel corso della giornata lavorativa in modalità agile Lei, inoltre, dovrà comunicare al Suo responsabile eventuali assenze, anche temporanee, dal lavoro così come dovrà segnalare temporanee situazioni di impossibilità ai contatti durante la fascia di compresenza.

Restano confermati anche durante lo svolgimento del lavoro agile gli obblighi e le relative modalità operative di giustificazione delle assenze e caricamento dei codici "presenza" previsti in Azienda.

Nelle giornate di lavoro agile non sarà di norma previsto lavoro straordinario e supplementare, salvo casi particolari ed eccezionali che dovranno essere espressamente autorizzati dal responsabile di Funzione Organizzativa di riferimento.

Lei dovrà rispettare integralmente, anche per le prestazioni rese in modalità lavoro agile, le norme e regole di comportamento dettagliate nell'Accordo sopra citato.

La prestazione lavorativa verrà eseguita entro i limiti della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla normativa vigente.

Costituendo il lavoro agile unicamente una diversa modalità di organizzazione di parte dell'attività lavorativa, esso non comporta mutamenti di mansione. La retribuzione resterà invariata rispetto a quella attuale, così come le mansioni; le attività assegnate resteranno le medesime di quelle da Lei normalmente svolte.

Durante le giornate di lavoro agile sarà possibile fruire del servizio di mensa aziendale mentre non sarà in alcun caso prevista l'erogazione di servizi/trattamenti sostitutivi (buono pasto o indennità sostitutive), neanche in caso di prestazioni "da remoto" effettuate nell'ambito di turni H24 o profili orari specifici.

Ogni eventuale costo collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile (es. elettricità, riscaldamento, connessioni telefoniche, etc.) resta a Suo carico.

Al fine di consentire un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il personale utilizzerà gli strumenti hardware e software già in sua dotazione secondo le prassi aziendali attualmente in vigore. La relativa assistenza tecnica resta a carico dell'Azienda.

Il personale dipendente che aderisce al lavoro agile ha l'obbligo di utilizzare la strumentazione informatica fornita dall'Azienda nel rispetto delle policy aziendali in tema di utilizzo degli strumenti aziendali. È altresì obbligo del personale di proteggere gli strumenti informatici e i dati di cui è in possesso, anche fuori dai locali aziendali.

In caso di malfunzionamento della strumentazione messa a disposizione, Lei ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al Suo responsabile. L'Azienda si riserva di richiamarla presso la Sede di lavoro in attesa che il problema venga risolto secondo quanto indicato al punto 4 dell'Accordo citato.

Il diritto alla disconnessione e il diritto di recesso dal presente accordo potranno essere esercitati secondo le modalità e nei termini previsti dagli articoli 6 e 7 del citato Accordo.

L'inosservanza delle disposizioni regolamentate dal presente Accordo e dalle normative richiamate in premessa costituisce un comportamento rilevante ai fini di un'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like AF, Sset, PNR, and others.]

Tutti i controlli del datore di lavoro, anche in modalità di lavoro agile, avverranno nel rispetto della normativa di cui alla Legge n. 300/1970 e della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Resta confermato da un lato il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, anche alla luce delle particolari modalità di svolgimento della prestazione; dall'altro il codice disciplinare, esercitato secondo le vigenti disposizioni legali e contrattuali -- incluse quelle aziendali.

Restano saldi e confermati, altresì, i diritti e i doveri individuali della lavoratrice/del lavoratore.

Distinti saluti.

Luogo e data:

Il datore

Per ricevuta ed accettazione

La lavoratrice/Il lavoratore

[Handwritten signatures and initials]

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A. S.', followed by a large, stylized signature that looks like 'D'. To the right of that is another signature, possibly 'GR', with 'AA' written above it. Further right is a signature that looks like 'De PND' with 'fer' written above it. On the far right is a large, vertical signature that appears to be 'PND'.