

ACCORDO SINDACALE IN TEMA DI LAVORO AGILE

Il giorno 7 marzo 2022 si è svolto, in modalità telematica, l'Incontro tra Fruendo (di seguito denominata anche Società), rappresentata da Marco Massaccesi, ed i rappresentanti sindacali firmatari del presente accordo (le Parti) avente per argomento quanto in oggetto.

PREMESSO CHE

- a. in data 31 gennaio 2020 il Consiglio dei Ministri ha deliberato lo "stato di emergenza" derivante dalla diffusione del covid-19 fino al 31 luglio 2020, poi prorogato, tramite diversi provvedimenti, sino al 31 marzo 2022;
- b. in virtù di quanto previsto dall'art. 90 comma 4 del DL 34/2020 come successivamente integrato e modificato, fino al 31 marzo 2022 – e comunque fino al termine dello stato di emergenza - la modalità di lavoro agile «può essere applicata, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti»;
- c. la Società intende ricorrere all'utilizzo del lavoro agile anche successivamente al termine dello stato di emergenza favorendo la conciliazione tra vita professionale e vita privata (c.d. work life balance). La Società applica il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e il CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (di seguito "CCNL Credito")
- d. le parti ritengono che il lavoro agile rappresenti uno degli strumenti in grado di coniugare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro possa costituire un concreto e valido aiuto in presenza di specifiche esigenze personali e/o familiari con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone, nonché l'interesse della società ad adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali ad incrementare la qualità e l'efficienza dei servizi offerti.
- e. l'art. 11 dell'Accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019 del CCNL Credito ha normato i contenuti del "Lavoro agile" nell'ottica di "promuovere e regolamentare il Lavoro agile"; nello specifico, l'art. 11 dell'Accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019 del CCNL Credito prevede che "Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso; il numero delle giornate di tale prestazione è stabilito nel limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo."
- f. Si rinvia al CCNL tempo per tempo vigente per quanto non previsto nel presente accordo. In caso di variazioni introdotte in materia da disposizioni di legge e/o dalla contrattazione nazionale le Parti si incontreranno per le più opportune determinazioni, nell'ottica di recepire le nuove e/o diverse previsioni del CCNL all'interno del presente accordo.

Le Parti si sono incontrate e con il presente accordo intendono disciplinare il lavoro agile per il periodo successivo alla fine dello stato di emergenza

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Premesse

Le premesse formano parte integrante di questo accordo.

2. Luogo di svolgimento dell'attività lavorativa

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in un luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, il lavoratore/lavoratrice potrà svolgere tale attività presso la propria residenza privata o domicilio, in altro luogo previsto dal CCNL o in altro luogo comunicato dal dipendente e preventivamente autorizzato dall'azienda.

3. Ricorso al lavoro agile

Il ricorso al lavoro agile avviene compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ad eccezione di quelle attività non remotizzabili (ossia che non possono essere svolte dal domicilio dei dipendenti o in modalità a distanza), con modalità di adesione, recesso e revoca, quantificazione di giornate e momenti di verifica determinati nel presente accordo.

4. Modalità di adesione

L'adesione al lavoro agile da parte dei dipendenti avverrà solo su base volontaria tramite sottoscrizione di un accordo individuale così come previsto dalle leggi in materia.

5. Modalità di revoca e recesso

Sia il dipendente che l'azienda potranno recedere con un preavviso di 30 giorni da comunicarsi per iscritto tramite e-mail aziendale (nel caso di recesso del dipendente l'e-mail potrà essere inviata all'Ufficio Risorse Umane); il termine di preavviso del recesso da parte dell'Azienda è aumentato a 90 giorni nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68. Resta salva per la Società e i dipendenti la possibilità di recedere dall'accordo di lavoro agile in presenza di un giustificato motivo, con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, mediante comunicazione scritta tramite l'e-mail aziendale (nel caso di recesso del dipendente l'e-mail potrà essere inviata all'Ufficio Risorse Umane).

6. Numero e collocazione delle giornate

Il numero massimo di giornate di prestazione lavorativa in modalità agile non potrà superare il numero massimo di 10 giorni al mese e non più di 3 giorni a settimana. Il numero dei giorni e la loro collocazione settimanale sarà concordata per iscritto tramite email aziendale con il proprio responsabile.

In caso di esigenze tecniche e/o organizzative e/o produttive che richiedono la presenza del dipendente presso i locali aziendali, da comunicare al dipendente con preavviso scritto da parte del responsabile, tramite l'e-mail aziendale, entro la precedente giornata lavorativa, il dipendente dovrà

recarsi presso la sede aziendale anche nei giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Resta inteso che in tali ipotesi non è previsto alcun recupero automatico delle giornate che non siano state svolte in modalità agile, salvo diverso accordo con il proprio responsabile.

Potrà essere richiesto di effettuare trasferte anche nei giorni normalmente riservati all'attività fuori dall'ufficio. In caso di effettuazione di trasferte, troverà applicazione la disciplina prevista nel CCNL credito e negli accordi aziendali relativi a tale istituto.

7. Dotazione strumentale - Riservatezza - buoni pasto - Informativa rischi

L'azienda metterà a disposizione il personal computer e il Kit Ergostand. Resta fatta salva, per ogni singola giornata di lavoro agile, la corresponsione del buoni pasto, secondo le modalità e gli importi tempo per tempo vigenti.

Il Lavoratore si impegna alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul Sistema Informativo Aziendale, nel rispetto delle direttive aziendali (Policy) e/o derivanti dall'applicazione di norme di legge e di contratto. Si impegna inoltre a garantire la custodia della strumentazione di lavoro affidata e dei supporti, cartacei e non, nei quali dovessero essere contenuti dati personali e a scegliere il luogo della prestazione lavorativa in modo tale da evitare rischi per la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Le spese di manutenzione e sostituzione della suddetta strumentazione, necessaria per l'attività in modalità agile, saranno a carico dell'Azienda, che ne resta proprietaria. Sarà responsabilità del lavoratore/lavoratrice farsi carico di avvisare immediatamente l'Azienda di eventuali malfunzionamenti in modo da consentire le relative riparazioni o sostituzioni in tempo utile. L'azienda indicherà inoltre le soluzioni operative da adottare.

L'azienda si impegna, con cadenza annuale, alla consegna a tutti i lavoratori di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in lavoro agile.

8. Comunicazioni

Le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, tramite canali aziendali e con strumenti aziendali.

9. Orario di lavoro e diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e salvaguardando il diritto alla disconnessione. Fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali; l'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

La lavoratrice/lavoratore, durante la prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro secondo le modalità indicate all'art. 8 del presente accordo.

Il ricorso ad eventuali prestazioni aggiuntive e straordinarie sarà regolato come previsto dal CCNL del credito.

10. Formazione e Sviluppo Professionale

La Società conferma che lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile non costituirà pregiudizio alla fruizione dei programmi formativi tempo per tempo erogati al personale. La tipologia di "Lavoro agile" non costituisce altresì pregiudizio per il dipendente nelle opportunità di sviluppo professionale.

11. Informativa e incontri di verifica

L'azienda si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali, con cadenza semestrale, dati statistici sul ricorso al lavoro agile, e ad effettuare incontri di verifica con la medesima scadenza temporale. In tali incontri saranno valutate anche specifiche esigenze formative in relazione allo svolgimento della prestazione in modalità di Lavoro Agile.

12. Note conclusive

Le parti concordano che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile così come definita con il presente accordo è da intendersi sperimentale per i primi 2 anni a far data dal termine di vigenza delle norme che regolano il lavoro agile applicate nel periodo emergenziale.

Restano fatte salve le ipotesi di recesso dai singoli accordi individuali come disciplinate dal presente accordo al punto 5.

Lo svolgimento del lavoro agile non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

Fruendo srl

Le OOSS

FABI

FIRST CISE

FISAC CGIL

UILCA UILC

UNISIN