

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Il giorno 11 ottobre 2021 nella sede di Settimo Torinese si sono incontrate

La società SAT Servizi Amministrativi Territoriali s.c.a.r.l. rappresentata dall'Amministratore Unico Dott. Scopel Alessandro

e

le Organizzazioni sindacali aziendali (di seguito anche le "RSA")

Filcams nella persona di Ferrara Carmela

Fisascat nella persona di Maggio Annunziata,

UILTUcS nella persona di Frangini Federica

**** * * * * *

Premesso che:

- la Legge n. 81/2017 definisce il "*lavoro agile*" come modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può essere resa 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 in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa;
- a partire dal mese di marzo 2020 la SAT ha introdotto la modalità di lavoro Agile a seguito dell'epidemia denominata "Emergenza Covid-19"
- nel periodo di attuazione del lavoro Agile la SAT ha potuto garantire i servizi ai Soci e la continuità lavorativa ai dipendenti senza riscontrare particolari impedimenti e sperimentando il nuovo modello di lavoro apprezzandone la flessibilità;
- il *lavoro agile* non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate.
- 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 espresse dai dipendenti 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;
- allo stato attuale la materia del lavoro agile non ha ancora trovato una regolamentazione nel CCNL di riferimento,
- in virtù di quanto sopra, con il presente accordo, le parti intendono definire, rispetto a quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Legge 8 Settembre 2020 n. 111, il perimetro dei lavoratori che hanno il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in

“modalità agile”, regolamentare e introdurre alla luce dell’evoluzione normativa in materia di forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa andando a definire le linee guida per la gestione di una fase sperimentale conseguente alla criticità sanitaria ancora in corso.

- Il *lavoro agile* come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non si configura come “telelavoro” di cui allegato 8 del vigente CCNL;
- I servizi della SAT, società in house, sono diversificati tra loro;

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Campo di applicazione

Le parti convengono che il presente accordo si applichi a tutti i dipendenti della Società SAT che su base volontaria accettino di lavorare in modalità di lavoro Agile, compatibilmente con le mansioni svolte e le necessità aziendali per garantire il corretto svolgimento dei Servizi erogati.

Inoltre le parti concordano che la dove i contratti di gestione dei Servizi sono a supporto degli Uffici Comunali dei Soci della SAT, il personale impiegato avrà diritto ad una percentuale di lavoro Agile, pari a quella prevista dalla normativa vigente.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate tra i Responsabili di Servizio della SAT e Responsabili di Servizio del Socio cliente.

Per tutti gli altri lavoratori non soggetti a vincoli operativi citati sopra, si conviene nell’individuare una percentuale minima di lavoro Agile pari al 20%. Tale percentuale può variare secondo necessità operative che verranno concordate tra Responsabili di Servizio ed Amministratore Unico della SAT.

3. Requisiti per lo svolgimento dell’attività in modalità di *lavoro agile*

Il lavoro agile è applicabile ai lavoratori dipendenti della Società SAT che svolgano una mansione compatibile con l’adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto, secondo quanto di seguito disposto.

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di *lavoro agile* quando sussistano i seguenti requisiti:

- (i) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- (ii) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dalla Società o dal lavoratore, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- (iii) è possibile organizzare l’esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- (iv) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;

(v) l'attività è compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura.

La valutazione della sussistenza dei requisiti di cui sopra compete alla Società previo confronto generale con le RSA e con il Responsabile di servizio.

4. Destinatari

Possono presentare richiesta di adesione al *lavoro agile* tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part time.

5. Modalità di attivazione e accordo individuale

Il ricorso al *lavoro agile* avviene su base volontaria.

L'accesso alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile potrà avvenire su richiesta della Società o del dipendente che presti la propria attività avente i requisiti di cui al punto 2).

La Società dovrà valutare la richiesta di ricorso al *lavoro agile* presentata dal dipendente e comunicare l'accoglimento o il rigetto non oltre 30 giorni dalla domanda. In caso di rigetto, la Società esplicherà le relative motivazioni per iscritto.

In caso di accoglimento, l'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di apposito accordo individuale conforme al modello allegato al presente accordo, ai sensi e nelle forme di cui all'art. 19 della Legge n. 81/2017, il quale diventerà parte integrante del contratto di lavoro.

L'accordo individuale deve essere formulato per iscritto ed evidenziare:

- la volontarietà dell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità *lavoro agile*;
- l'invarianza della sede di lavoro che rimane quella assegnata;
- la durata della modalità di *lavoro agile*, se a tempo determinato o a tempo indeterminato (salvo quanto previsto al punto 12. Recesso);
- il numero di giornate lavorative settimanali/mensili per le quali è previsto l'espletamento del *lavoro agile* e l'orario di lavoro da effettuare nell'arco della giornata.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato con il consenso di lavoratore e Società rispettando le disposizioni del presente accordo quadro.

Fermo restando il principio generale della turnazione, qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile per la singola unità organizzativa verrà data priorità secondo la normativa vigente.

Assolte le priorità, la Società valuta sentito anche il Responsabile di Servizio in base a considerazioni di carattere organizzativo e al principio della rotazione dello strumento fra i lavoratori interessati.

6. Svolgimento dell'attività lavorativa in modalità *lavoro agile*

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

Il lavoratore potrà eseguire la propria prestazione in un luogo diverso da quello assegnato dalla Società come sede di lavoro; tale luogo di lavoro sarà scelto a propria discrezione purché consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa rispettando i criteri di riservatezza e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche secondo quanto previsto dall'art. 2087 c.c..

Con riferimento a quanto sopra la prestazione lavorativa potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora comunicati alla Società;
- da altro luogo specificato nell'accordo individuale;
- da altra sede/ufficio della Società.

Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, è fatto esplicito divieto di svolgere l'attività lavorativa in modalità *lavoro agile* in locali pubblici o aperti al pubblico.

Nei limiti dei luoghi sopra indicati, la sede di *lavoro agile* potrà essere modificata dal lavoratore dandone preventiva comunicazione alla Società.

Orario di lavoro

Ferma restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero prevista per il singolo lavoratore, i dipendenti in *lavoro agile* svolgeranno la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con quella degli altri colleghi dell'unità organizzativa di appartenenza, ivi compresi i tempi di riposo e di intervallo per il pranzo, compatibilmente con le esigenze della stessa e con il criterio di flessibilità connesso alla finalità e all'utilizzo del lavoro agile, anche quale strumento di conciliazione vita privata-attività lavorativa. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione, il lavoratore non è tenuto ad essere reperibile al di fuori del normale orario di lavoro. Qualora, per esigenze indifferibili, siano richieste prestazioni oltre il normale orario di lavoro previsto dal contratto e dalle norme di legge, queste andranno concordate/autorizzate con le modalità procedurali in uso.

Nelle giornate in *lavoro agile*, dovrà essere inserito nel sistema di rilevazione presenze, entro le ore 09:30 a cura del lavoratore, l'apposito giustificativo "lavoro agile" (per l'intera giornata un solo giustificativo o ad ore per le ore di lavoro effettivamente lavorate).

Si dovranno registrare e regolarizzare anche le altre tipologie di giustificativo (lavoro fuori sede, visite mediche, permessi), anche se svolte nella stessa giornata di lavoro agile, applicando la normativa vigente del regolamento aziendale.

Sarà cura del Responsabile di ogni unità organizzativa creare le condizioni organizzative per consentire agli aderenti il regolare svolgimento delle attività in *lavoro agile*.

Il lavoratore, potrà essere contattato, tramite gli strumenti forniti dalla Società, durante l'orario di lavoro definito in fase di pianificazione.

Il dipendente in *lavoro agile* è, in ogni caso, tenuto ad assicurare la presenza nell'unità organizzativa di appartenenza su richiesta del Responsabile della stessa, in particolare, nei casi disciplinati dal D.Lgs. n. 81/2008, di riunioni funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa per le quali sia necessaria la presenza e, comunque, in ogni circostanza in cui la presenza sia funzionale al pieno ed efficace espletamento della prestazione lavorativa. In tali casi, dovrà essere fornita comunicazione scritta (anche via mail) al dipendente con un congruo preavviso.

7. Apparecchiature tecnologiche e strumenti informatici

La Società fornisce gli strumenti informatici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa esterna ai locali aziendali, dotati delle caratteristiche tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare e custodire gli strumenti tecnologici con diligenza e nel rispetto delle *polices* aziendali. Aggiornamenti, manutenzioni, rotture anche accidentali e furti che possano accadere durante l'utilizzo o il trasporto degli stessi, saranno prontamente segnalati dal lavoratore circostanziandoli: l'onere di riparazione/sostituzione, salvo casi di dolo e colpa grave, è totalmente a carico della Società senza possibilità di rivalsa, così come il canone assicurativo contro furto o smarrimento.

In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in *lavoro agile*, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni, il dipendente sarà tenuto a dare tempestiva informazione al proprio responsabile e, qualora le suddette problematiche dovessero rendere impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede, senza documento da parte del lavoratore.

8. Formazione

Durante lo svolgimento della modalità in *lavoro agile* i dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Per accedere al *lavoro agile* i dipendenti dovranno aver adempiuto agli obblighi formativi in materia di:

- (i) modalità operative di *lavoro agile* (procedura tecnica per la connessione da remoto);
- (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali della Società;
- (iv) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

9. Obbligo di custodia e riservatezza

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni della Società utilizzati in ragione della prestazione lavorativa. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in *lavoro agile*, le parti sono tenute al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e degli obblighi di cui al Regolamento UE 679/2016 ed al D. Lgs. 196/2003 in materia di *privacy* e protezione dei dati personali.

10. Trattamento giuridico-economico

La prestazione lavorativa resa con la modalità *lavoro agile* è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro; non muta quindi la sede di lavoro, non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo, sullo sviluppo professionale e di carriera, e, salvo quanto previsto dal presente accordo, non determina nessuna altra variazione delle condizioni contrattuali, inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno ed in riferimento all'anzianità di servizio (ferie, Premi di Risultato, scatti, etc.), comprese le erogazioni previste in tema di ticket pasto / indennità di mensa

Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa di cui al punto 5 non si configura come missione

Alle lavoratrici/lavoratori in *lavoro agile* si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi collettivi in materia.

11. Salute e sicurezza sul lavoro e aspetti assicurativi

La Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalla Circolare Inail 48/2017, conferma che le apparecchiature fornite dalla Società stessa al personale, necessarie per le prestazioni in *lavoro agile*, e gli strumenti di collegamento informatico rispettano le norme di legge e di contratto e gli standard di sicurezza vigenti.

La Società garantisce, ai sensi del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in *lavoro agile* e consegna al

singolo dipendente un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché lo stesso possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017. Tale informativa sarà portata a conoscenza degli RLS.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Società per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in *lavoro agile*, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione alla Società (con comunicazione formale all'Ufficio Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge.

Al dipendente in *lavoro agile*, come previsto dall'art. 23 Legge n. 81/2017 e dalla Circolare Inail 48/2017, viene garantita la copertura assicurativa in essere contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

12. Recesso dall'accordo individuale di *lavoro agile*

Il recesso di una delle parti dall'accordo individuale di *lavoro agile* deve avvenire in forma scritta con un preavviso di almeno 30 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 è di novanta giorni.

A tal fine, le Parti si danno atto che il giustificato motivo di recesso senza preavviso dall'accordo individuale si verifica nei seguenti casi:

- accertato comportamento del dipendente, da parte della Società, contrario alle direttive aziendali e/o quanto convenuto dall'accordo individuale;
- motivate esigenze del lavoratore che riguardano la sfera personale e familiare.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato per mutuo consenso.

13. Monitoraggio

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

Resta inteso che la modalità e la natura del rapporto di lavoro rimane quella disciplinata dall'art. 2094 codice civile.

In questo contesto, la Società svolgerà un monitoraggio mirato e costante, verificando la qualità del lavoro svolto e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'attività lavorativa nei limiti e in rispetto a quanto previsto dalla L. 300/70 all'art. 4. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore al di fuori dei locali aziendali è effettuato con le stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità di appartenenza in rispetto della normativa di Legge, e di quanto previsto nel CCNL e negli accordi aziendali di secondolivello.

Su richiesta di una delle Parti saranno realizzati incontri periodici in merito alle normative sulla sicurezza, l'andamento progettuale ed i risultati conseguiti nella sperimentazione. Nell'ambito degli anzidetti incontri, le Parti esamineranno eventuali problematiche emerse, i dati complessivi relativi alle domande autorizzate ed eventuali domande di ammissione non accolte. A questo riguardo la Società si impegna a fornire alle OOSS tutte le informazioni utili al monitoraggio dell'istituto.

14. Disposizionifinali

Il presente accordo ha carattere sperimentale e transitorio e, pertanto, ha validità dalla sottoscrizione e fino al 31 marzo 2022, con la possibilità di eventuale rinnovo.

Le parti convengono, inoltre, che, oltre alle verifiche previste al punto 12, si incontreranno in caso di modifiche della normativa di legge vigente e in caso di intervenuta specifica disciplina nell'ambito della contrattazione di primo livello. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge in materia.

Letto, accettato e sottoscritto.

Settimo Torinese (TO), 11 ottobre 2021

L'Amm. Unico
(Dr. Alessandro Scopel)

CGIL

CISL

UIL
