

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE EX ART. 1 COMMA 182 E
SS LEGGE 208/15, ART. 51 D. LGS. 81/15 E LEGGE 81/2017**

Il giorno 18 febbraio 2022 sono presenti per SCR Piemonte:

Il Consigliere Delegato Raffaella VITALE

Il Responsabile della Funzione Risorse umane, servizi interni e sistemi informativi Elena CLARI

Le R.S.A.:

Davide CERASO

Fabio MAURINO

nonché, per le OO.SS.:

FILCAMS CGIL Fabrizio NICOLETTI

FISASCAT CISL Stefania ZULLO

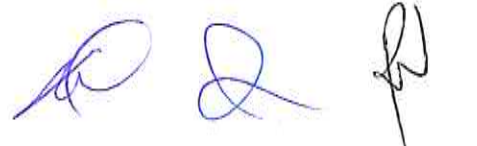
di seguito "le Parti", le quali convengono su quanto segue.

1. PRINCIPI GENERALI

Il presente accordo contiene la disciplina sperimentale relativa all'utilizzo del lavoro agile presso SCR Piemonte S.p.A. nella fase conclusiva della disciplina speciale sul lavoro agile emergenziale.

Tale sperimentazione avrà una durata di 12 mesi (con impegno delle Parti ad una verifica intermedia a 6 mesi) decorrente dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al termine della quale - previa valutazione dei risultati - le Parti si incontreranno per un'eventuale successiva proroga e/o eventuali modifiche che si rendessero necessarie, sentite le RSA.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.



Ciò, senza che ne derivi una modifica delle mansioni e/o della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto di legge e di contratto. La lavoratrice e il lavoratore restano pertanto assegnati all'unità organizzativa/funzione/direzione di appartenenza.

Durante il periodo di attività svolta in lavoro agile, la lavoratrice e il lavoratore godono degli stessi diritti e sono soggetti agli stessi doveri, inerenti al rapporto di lavoro, il potere direttivo e disciplinare della Società e conservano il medesimo trattamento normativo ed economico, con le precisazioni di cui al presente Accordo.

L'adesione al programma di Lavoro Agile da parte del lavoratore è volontaria ed è formalizzata con la sottoscrizione di un'apposita scrittura individuale.

2. REQUISITI PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE

Il lavoro agile è applicabile a tutti i lavoratori dipendenti che, a giudizio del dirigente/responsabile, svolgano una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto, secondo quanto di seguito disposto.

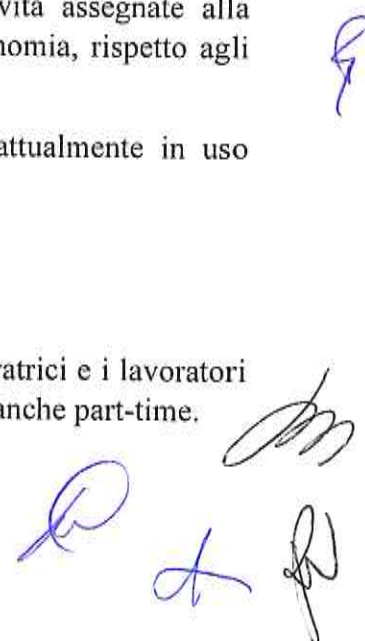
La lavoratrice o il lavoratore può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile quando sia possibile:

- a) delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, messe a disposizione della società (la cui manutenzione è a carico della società stessa) ovvero, per chi non ha in uso un computer portatile societario, utilizzare il proprio computer personale, (in modalità Bring Your Own Device senza che questo comporti alcun diritto al rimborso delle spese sostenute), dotato di antivirus (nel caso di sistemi operativi Windows) e software VPN a carico della società;
- c) organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- d) monitorare e valutare oggettivamente i risultati delle attività assegnate alla lavoratrice o al lavoratore, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

L'azienda in occasione dell'obsolescenza dei computer desktop attualmente in uso sostituirà gli stessi con Notebook portatili.

3. DESTINATARI

Possono presentare richiesta di adesione al lavoro agile tutte le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part-time.



4. 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 della lavoratrice o del lavoratore che presti la propria attività in strutture aventi i requisiti di cui all'articolo 2.

La Società dovrà valutare la richiesta presentata dal dipendente e comunicare l'accoglimento o il rigetto non oltre 10 giorni lavorativi dalla domanda. In caso di rigetto, previa comunicazione alle RSA, 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:

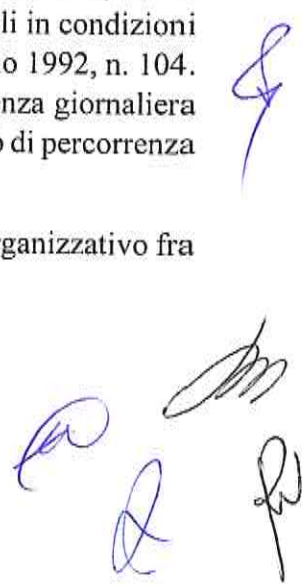
- la volontarietà dell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile;
- l'invarianza della sede di lavoro societaria che rimane quella assegnata;
- la durata della modalità di lavoro agile, salvo quanto previsto all'articolo 11. Recesso;
- il numero di giornate lavorative settimanali/mensili 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 della lavoratrice o del lavoratore e Società, rispettando le disposizioni del presente accordo quadro.

Fermo restando il principio generale della rotazione, qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile per la singola unità organizzativa verrà data priorità:

- 1° ai dipendenti con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari come ad esempio alle 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 e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- 2° ai dipendenti i quali, per recarsi al lavoro, effettuino una percorrenza giornaliera pari o superiore a 30 (trenta) Km di sola andata, ovvero ad un tempo di percorrenza di sola andata pari o superiore a 30 minuti.

Assolte le priorità, la società valuta in base a considerazioni di carattere organizzativo fra le lavoratrici e i lavoratori interessati.



5. LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

La lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la propria prestazione in un luogo diverso dalla sede di lavoro ordinaria; tale luogo di lavoro deve consentire 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..

La lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro in lavoro agile principalmente presso la propria abitazione o comunque presso altri luoghi ritenuti idonei a garantire la sicurezza, la riservatezza e l'adeguata connessione.

L'effettuazione del lavoro agile da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale italiano, purché idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza, deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata e, comunque, non potrà costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

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.

6. ORARIO DI LAVORO

Ferma restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero individuale, le lavoratrici e i lavoratori potranno svolgere la propria attività in lavoro agile nel limite massimo di tre giorni a settimana.

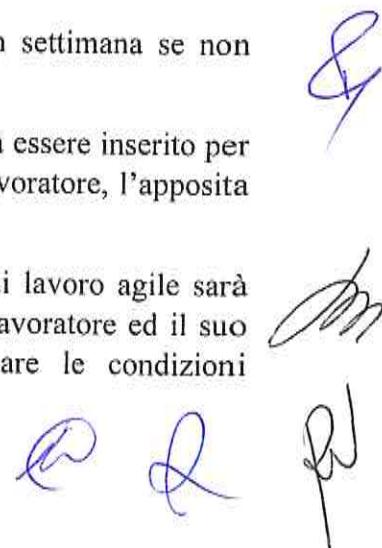
Al fine di garantire il diritto alla disconnessione, la lavoratrice o il lavoratore non è tenuto ad essere reperibile al di fuori del normale orario di lavoro. In particolare, la prestazione lavorativa così come previsto dal contratto individuale è svolta nell'arco della giornata lavorativa feriali, dal lunedì al venerdì nella fascia oraria 8,30 – 19,30. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive e di maggior presenza, straordinarie notturne e festive, salvo particolari esigenze preventivamente e opportunamente autorizzate.

La prestazione verrà svolta nel rispetto del limite massimo di orario di lavoro settimanale per i dipendenti del CCNL Terziario, Distribuzione vigente e nel rispetto delle pause e riposi e del diritto alla disconnessione del lavoratore che rimarranno invariati rispetto alle modalità aziendali.

Le giornate di Lavoro Agile non sono cumulabili di settimana in settimana se non effettuate.

Nelle giornate in lavoro agile, eccetto che per la pausa pranzo, dovrà essere inserito per ciascuna bollatura nel sistema di rilevazione presenze, a cura del lavoratore, l'apposita causale "smart working".

La collocazione nella settimana/mese dell'orario e delle giornate di lavoro agile sarà concordata nell'accordo individuale d'intesa tra la lavoratrice o il lavoratore ed il suo responsabile. Sarà cura del responsabile di ogni struttura creare le condizioni

The page contains several handwritten signatures in blue ink. One signature is located to the right of the text block starting with 'Le giornate di Lavoro Agile...'. Another signature is to the right of the text block starting with 'Nelle giornate in lavoro agile...'. At the bottom right of the page, there are three distinct handwritten initials or signatures.

organizzative per consentire agli aderenti il regolare svolgimento delle attività in lavoro agile oltrech  le modalit  per effettuare un efficace monitoraggio.

La lavoratrice o il lavoratore potr  essere contattato, tramite cellulare e/o mail ovvero gli strumenti forniti dalla Societ , durante l'orario di lavoro definito in fase di pianificazione. Qualora, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, la lavoratrice o il lavoratore non dovesse assicurare un livello di operativit  adeguato alle proprie mansioni lavorative (fatte salve potenziali cause esterne - es. problemi tecnici) la societ  potr  valutare il comportamento del dipendente e avr  la facolt  di revocare il lavoro agile con le modalit  di cui al successivo articolo 12.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attivit  in lavoro agile e/o dei necessari contatti operativi, la lavoratrice o il lavoratore deve darne immediata comunicazione al suo responsabile ed eventualmente recarsi presso la sede di lavoro.

Qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto, la lavoratrice o il lavoratore concorder  con il responsabile le modalit  alternative pi  opportune per il completamento delle attivit , ivi compresa la possibilit  di recarsi presso la sede aziendale, in ogni caso tenendo conto della compatibilit  dei tempi con l'orario di lavoro.

La lavoratrice o il lavoratore in lavoro agile  , in ogni caso, tenuto ad assicurare la presenza nella struttura di appartenenza su richiesta del responsabile della stessa in ogni circostanza in cui la presenza sia funzionale al pieno ed efficace espletamento della prestazione lavorativa. In tali casi, dovr  essere fornita comunicazione scritta, anche via mail, al dipendente con un preavviso di almeno un giorno lavorativo.

In ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di lavoro in regime di lavoro agile non   prevista l'effettuazione di lavoro straordinario e/o il riconoscimento di alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto all'ordinario.

Non   altres  previsto lo svolgimento di lavoro notturno (dalle 22:00 alle 6:00), n  festivo, salvo diversa disposizione autorizzativa espressa.

Nelle giornate di lavoro agile, il lavoratore potr  utilizzare ferie e permessi disciplinati dalla legge e dalla contrattazione collettiva alle stesse condizioni e con le stesse modalit  in vigore per il personale che presta attivit  in presenza.

Resta inteso che non potr  essere riconosciuto alcun tipo di rimborso o altre indennit  comunque connessa alla nuova temporanea collocazione logistica collegata allo Smart Working, non costituendo la stessa in nessun caso attivit  lavorativa in trasferta.

7. APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE E STRUMENTI INFORMATICI

La società, fatto salvo quanto previsto all'articolo 2, punto b), 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.

Non è prevista la fornitura di una connessione di rete fissa da parte della società; la lavoratrice o il lavoratore in lavoro agile deve attivarsi autonomamente affinché nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia disponibile una connessione di rete in grado di garantire un collegamento stabile ed efficiente.

La società rimane responsabile del corretto funzionamento tecnico degli strumenti di lavoro forniti al lavoratore, che – a sua volta - è tenuto a utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto del vigente "Regolamento per l'utilizzo delle risorse ICT".

8. OBBLIGO DI CUSTODIA E RISERVATEZZA

La società adotta le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice o dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in lavoro agile.

La lavoratrice o 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.

9. TRATTAMENTO GIURIDICO-ECONOMICO

La prestazione lavorativa resa con la modalità lavoro agile è 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.

Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa di cui all'articolo 5 non si configura come missione e conseguentemente non si applica quanto previsto dal regolamento aziendale adottato in materia.

Alle lavoratrici e ai lavoratori in lavoro agile spettano gli stessi doveri e si applicano gli stessi diritti, anche sindacali, previsti per i dipendenti che svolgano attività comparabile con modalità tradizionale.

10. FORMAZIONE

Durante lo svolgimento della modalità in lavoro agile, le lavoratrici e i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti; per accedere al lavoro agile essi dovranno aver adempiuto agli obblighi formativi/informativi in materia di:

- aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali della Società;
- previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

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 e risultano certificate allo scopo.

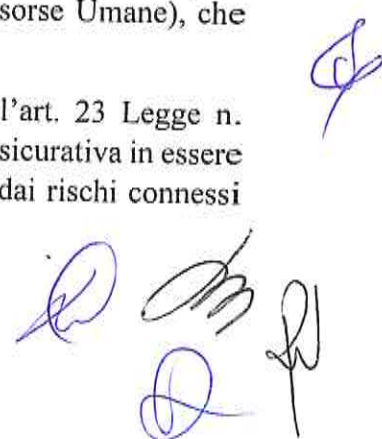
La Società garantisce, ai sensi del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza della lavoratrice e del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in lavoro agile e consegna al singolo dipendente un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi 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 del RLS.

La lavoratrice e il lavoratore hanno 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, la lavoratrice o il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione alla Società (con comunicazione formale alla struttura preposta alla gestione delle Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge.

Alla lavoratrice o al lavoratore 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 90 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 della lavoratrice o del lavoratore, da parte della Società, contrario alle direttive aziendali e/o quanto convenuto dall'accordo individuale;
- motivate esigenze della lavoratrice o del lavoratore che riguardano la sfera personale e familiare.

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

13. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo ha carattere sperimentale e transitorio e, pertanto, ha validità di 12 mesi dalla data di sottoscrizione, con la possibilità di eventuale rinnovo.

Le parti convengono, inoltre, che, oltreché per le verifiche previste all'articolo 1., si incontreranno in caso di modifiche della normativa di legge vigente.

Le parti si impegnano ad informarsi reciprocamente circa l'andamento del presente accordo nel periodo sperimentale.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge in materia.

Torino, lì 18 febbraio 2022

Per SCR Piemonte S.p.A



Per le OO.SS.

