

ACCORDO AZIENDALE PER L'INTRODUZIONE DEL LAVORO AGILE (cd. Smart Working)

In data 17 novembre 2022, presso la sede di Arcoservizi S.p.A. in Strada del Meisino 19 a Torino, si sono incontrate

Le Parti

- La Società ARCOSERVIZI S.p.A. rappresentata dal Direttore Operativo Claudia Maria Cattaneo, di seguito indicate anche come le "Società" e collettivamente l'"Azienda" o "Arcoservizi";
- Le RSA delle relative sedi aziendali, di seguito indicate come le "RSA" nelle persone dei Sigg.ri Elda Chiaramello, Dario Dell'Atti, Alberto Ripa;
- FILCAMS CGIL Torino rappresentata dal Sig. Fabrizio Nicoletti;
- FISASCAT CISL Torino rappresentata dal Sig. Matteo Rossi.
- Partecipa in qualità di invitata la Sig.ra Monica Di Fiore

Premesso che

L'attuale contesto economico, nazionale e internazionale, ha visto la nascita e lo sviluppo – negli ultimi anni – di soluzioni di prestazioni lavorative flessibili che possano permettere al lavoratore di conciliare la vita lavorativa e quella privata. Alla base di questa flessibilità, ci sono il senso di responsabilità del lavoratore e la sua partecipazione alle attività dell'azienda e al conseguimento dei suoi risultati, ma anche la fiducia dell'azienda nel lavoratore e nelle sue capacità di raggiungimento dei suoi obiettivi (sia individuali che di team) tramite un'auto-organizzazione delle proprie attività. Durante il 2020 e il 2021 l'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da SARS COVID-19 ha visto l'introduzione dello Smart Working quale strumento sperimentale per proseguire le attività aziendali garantendo la salute dei lavoratori.

In considerazione di quanto sopra e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e le esigenze tecniche e produttive aziendali, la Società e le parti sindacali, condividono l'opportunità di mantenere e normare i nuovi criteri di articolazione delle modalità di prestazione lavorativa dando vita alla cosiddetta modalità di "Lavoro Agile" in conformità a quanto previsto dagli art. 18-23 della Legge 81/2017 e s.m.i., finalizzata ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed al miglioramento delle performance aziendali attraverso un modello organizzativo che valorizzi nuove tecnologie di informazione e comunicazione

TANTO PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1) Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

2) Definizione di Lavoro Agile (cd. Smart Working)

Il "Lavoro Agile" (cd. Smart Working) consiste in una prestazione lavorativa che si svolge con le seguenti modalità a) la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva b) l'attività può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici c) quando il lavoratore svolge la prestazione fuori dai locali aziendali non è necessario che utilizzi una postazione fissa.

3) Campo di applicazione del Lavoro Agile

Il Lavoro Agile sarà applicabile a tutti i Lavoratori che per ragioni di servizio siano dotati di pc portatile e che svolgano mansioni compatibili con la particolare organizzazione del lavoro in Smart Working.

Il ricorso al lavoro agile non è consentito per i lavoratori ai quali siano affidate mansioni che per la loro intrinseca natura siano sostanzialmente incompatibili o perdano efficacia laddove svolte al di fuori dei locali aziendali, che debbano essere svolte presso terzi, o che richiedano la disponibilità di attrezzature tecniche ed informatiche specifiche che non siano agevolmente movimentabili.

Fermo restando quanto sopra, l'azienda si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempreché vi siano i necessari requisiti e presupposti di idoneità, in base all'attività svolta ed alla compatibilità dei luoghi.

Ciascun lavoratore resta comunque libero di non aderire al programma di Smart Working.

4) Modalità di svolgimento dello Smart Working

La prestazione lavorativa in Smart Working potrà essere svolta per un massimo di 2 giorni al mese, non frazionabili e non cumulabili con quelli di altri periodi, e dovrà essere richiesta secondo una pianificazione mensile al proprio Responsabile che, valutate le esigenze di servizio, provvederà ad autorizzarla e sarà effettuata con lo stesso impegno professionale qualitativo e quantitativo richiesto nella sede dell'Azienda

Il mancato utilizzo delle giornate di SW in ciascun mese di riferimento non ne comporterà la differibilità in un momento successivo.

Nella giornata che ricomprende il lavoro agile il lavoratore deve rispettare l'orario di lavoro giornaliero stabilito dalla normativa legale e contrattuale di riferimento, nella fascia oraria 08:00 – 20:00. Al di fuori di tale fascia oraria è in ogni caso garantita la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

In fase di svolgimento della prestazione in smart working il lavoratore deve rendersi sempre rintracciabile sul laptop e/o sistema telefonica aziendale 3CX e/o eventuale cellulare aziendale. A tal fine deve avere sempre a disposizione connessione internet e connessione telefonica adeguata.

In caso di svolgimento di eventuali servizi al pubblico o necessità del singolo ufficio/area da rendersi in orari predeterminati e non modificabili, il singolo responsabile potrà richiedere che il lavoratore svolga la sua attività nel rispetto dell'orario di lavoro normale applicato in azienda, senza obbligo di disponibilità al di fuori di questa fascia oraria. Tale previsione sarà specificata nell'accordo individuale con il singolo lavoratore.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro.

Durante le giornate prestate in lavoro agile il lavoratore potrà fruire di permessi individuali secondo le normali prassi aziendali.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: il malfunzionamento della connessione internet, dei sistemi informatici, delle apparecchiature, la mancata ricezione dei dati necessari, ecc.), i dipendenti dovranno segnalare al proprio responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

L'Azienda, in tal caso, si riserva la facoltà di richiamare, anche senza preavviso, i dipendenti in sede.

Qualora inoltre per sopraggiunte esigenze di servizio si rendesse necessaria la presenza del Lavoratore in Azienda o in altro luogo, l'Azienda ha la possibilità di richiamare il lavoratore con comunicazione da effettuarsi entro il giorno precedente.

Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità di Smart Working il lavoratore sarà tenuto ad inserire, entro le ore 8 della giornata prestata in tale modalità, l'apposita causale

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the document, including a large 'M', a stylized 'S', a signature 'ao', and a signature 'he' with 'Cames' written below it.

disponibile sul sistema per la gestione delle presenze, ed a commutare in modalità smart working, sempre entro lo stesso orario la propria postazione telefonica fissa (in caso il lavoratore non disponga di cellulare aziendale).

5) Luogo della prestazione

Fermo restando che la sede di lavoro dei dipendenti ad ogni altro effetto continuerà ad essere la medesima prevista nel momento della stipula del presente accordo, durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa in modalità di Lavoro Agile, il lavoratore potrà svolgere la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, con l'obbligo di avvalersi di luoghi chiusi, comunque idonei sia sotto l'aspetto della salute e sicurezza sul lavoro (così come evidenziato nell'apposita informativa) sia sotto l'aspetto della tutela della riservatezza dei dati trattati.

L'Azienda richiede inoltre che vengano scelti ambienti con una corretta illuminazione, che non presentino affollamento e un'alta rumorosità, con esplicito divieto di utilizzare luoghi pubblici.

6) Condizioni normative

Il Lavoratore in regime di Smart Working è titolare dei medesimi diritti ed è soggetto ai medesimi doveri previsti per i Lavoratori che svolgono l'attività nelle sedi delle Società. Il Datore di Lavoro conserva il potere di controllo e disciplinare sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla normativa legale e contrattuale di riferimento.

La natura della prestazione lavorativa resa in regime di Smart Working, il relativo contenuto professionale e le mansioni dei Lavoratori, così come tutte le altre condizioni contrattuali, restano invariati.

Resta inteso che non potrà essere riconosciuto alcun tipo di rimborso o altre indennità comunque connessa allo Smart Working.

I buoni pasto saranno erogati dal 1° gennaio 2023 esclusivamente per prestazioni lavorative a giornata intera, e nel caso di part time, come da regolamento in vigore, per prestazioni superiori alle 4 ore giornaliere.

7) Durata

Il presente accordo viene sottoscritto in via sperimentale e si applica a decorrere dal 1° dicembre 2022 e fino al 31 dicembre 2023.

Entro la fine del primo semestre di applicazione le parti firmatarie si incontreranno per una valutazione sull'efficacia del presente accordo.

Entro il termine di validità le parti firmatarie si incontreranno per valutare insieme la possibilità di rinnovare tale accordo.

8) Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione in modalità Smart Working, il lavoratore dovrà utilizzare il laptop e gli strumenti aziendali previsti nell'allegato 3 "Strumenti di lavoro" forniti appositamente per consentire lo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa in smart working e la cui manutenzione è a carico dell'Azienda stessa.

L'accesso ad internet avverrà attraverso una connessione privata sicura, che consenta un accesso protetto ai dati aziendali. Non sono previsti rimborsi o costi a carico azienda per la connessione internet durante lo Smart Working. L'azienda potrà temporaneamente fornire, previa richiesta, strumenti di connettività per supplire a malfunzionamenti sulle reti personali. Per consentire una rotazione tra gli aventi diritto tali apparecchi potranno essere prestati per periodi non superiori a 2 mesi.

Il lavoratore dovrà utilizzare e custodire con diligenza gli strumenti di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, impegnandosi a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi, con l'obbligo altresì di applicare correttamente ogni altra direttiva aziendale in materia di sicurezza.

Per aumentare le dotazioni di attrezzature informatiche per favorire lo smart working, l'Azienda ha previsto un piano di sostituzione delle attrezzature, che verrà completato entro 24 mesi dalla firma dell'accordo.

9) Riservatezza e Privacy

A norma di legge e di contratto, i dipendenti dovranno mantenere la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovranno adottare – in relazione alla particolare modalità della prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. In particolare, i lavoratori sono tenuti a garantire il pieno rispetto delle normative del GDPR (General Data Protection Regulation) ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del Codice della Privacy ai sensi del D.lgs. 196/2003, anche al di fuori della propria postazione lavorativa.

10) Informazione sulla sicurezza

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. , durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui si svolge la prestazione conformemente all'informativa ricevuta sui rischi legati alla prestazione lavorativa ed alle istruzioni ricevute relativamente all'uso dei mezzi e degli strumenti di lavoro utilizzati, evitando che gli stessi siano utilizzati da altri.

Il lavoratore dovrà quindi svolgere l'attività lavorativa in modalità di Lavoro Agile, con l'obbligo di avvalersi di luoghi chiusi, dotati della necessaria areazione e illuminazione e comunque idonei sia sotto l'aspetto della salute che della sicurezza sul lavoro (così come evidenziato nell'apposita informativa)

Con la sottoscrizione dell'accordo individuale, il lavoratore dichiara di essere stato adeguatamente informato sui rischi derivanti dalla propria attività.

L'Azienda si impegna a tenere informati i dipendenti in merito alle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al videoterminale.

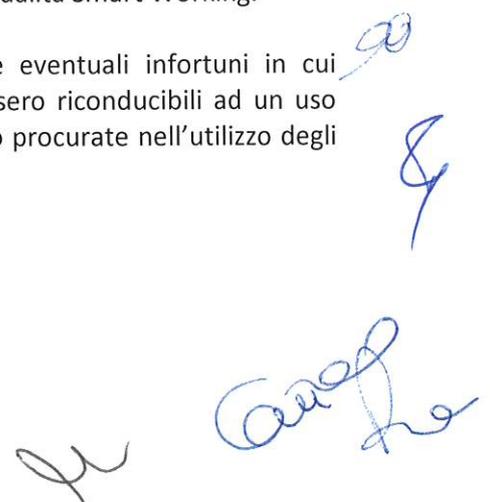
Per prevenire i rischi legati al lavoro in smart working l'Azienda ha fornito un Kit composto da Monitor, tastiera e mouse a tutti i lavoratori che ne hanno fatto richiesta.

Per i lavoratori dotati di pc portatile e non ancora in possesso di tali strumenti di lavoro aggiuntivi, e che ne facciano richiesta, l'Azienda avrà tempo 12 mesi dall'adesione del lavoratore al presente accordo per organizzare le forniture mancanti.

L'Azienda potrà chiedere ai lavoratori aderenti all'accordo di seguire un corso di formazione sulla sicurezza, specifico per i rischi professionali legati all'attività svolta in modalità Smart Working.

L'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo degli strumenti assegnati o nei comportamenti non idonei adottati.

11) Assenze, malattia e infortunio



Trovando applicazione le disposizioni del CCNL di riferimento, si conferma che in caso di assenza o di malattia nei giorni di Smart Working il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro secondo le modalità in uso in Azienda.

Parimenti, in caso di infortunio durante lo Smart Working, il lavoratore dovrà darne tempestiva comunicazione all'Azienda, seguendo le normali disposizioni previste dalla normativa sugli infortuni sul lavoro.

Per la mancata comunicazione si rimanda a quanto previsto dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi.

12) Adesione allo Smart Working

L'adesione al programma di Smart Working da parte del lavoratore è volontaria ed è formalizzata con la sottoscrizione di un'apposita scrittura individuale allegata al presente accordo.

13) Facoltà di recesso dell'Azienda

L'Azienda potrà recedere in qualsiasi momento dall'accordo individuale, con un preavviso pari a 30 giorni, illustrandone le motivazioni all'interessato e alle RSA.

Tale preavviso può essere ridotto o annullato in caso di eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti, che possano far venir meno il rapporto fiduciario che costituisce la base dell'accordo di Smart Working.

14) Facoltà di recesso del Lavoratore

Il lavoratore ha facoltà di recedere dall'accordo individuale in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, dandone formale comunicazione alla Direzione Risorse Umane con un preavviso di 7 giorni.

15) Diritti Sindacali

Per tutti i lavoratori che aderiscono allo Smart Working sono garantiti le norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, come sancito dalla legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

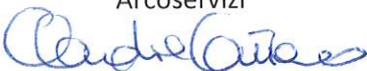
16) Normativa Applicabile

Per tutto quanto non espressamente previsto in questo accordo, il rapporto di lavoro sarà regolato dal CCNL di riferimento e dalle normative aziendali in essere, fatta eccezione per le disposizioni incompatibili con la natura dello Smart Working, alla Legge 81/2017 e s.m.i. e al D.lgs. 81/2008 e s.m.i. .

Le Parti si danno atto reciprocamente che il presente accordo è conforme alle disposizioni di legge e di CCNL in materia di durata massima settimanale della prestazione di lavoro, di regime dei riposi giornalieri e settimanali e delle pause.

Letto confermato e sottoscritto

Arcoservizi



Filcams CGIL Torino



Fisascat CISL Torino



Egr-Sig.

Xx

XX

Torino, 17 novembre 2022

OGGETTO: ricorso temporaneo al lavoro agile (c.d. smart working) ex artt. 18 e ss. L. 81/2017.

- Con la presente Le accordiamo la facoltà, **a far data dal giorno xxx**, di rendere la prestazione lavorativa con la modalità del lavoro agile, nei termini e con e modalità di cui all'Accordo collettivo aziendale per l'Introduzione dello Smart Working del 17/11/2022, che deve intendersi qui integralmente richiamato.
- La prestazione lavorativa resa con tali modalità è disciplinata dal presente documento e dal citato Accordo collettivo, e per quanto in essi non disposto dalla normativa contrattuale e legale di riferimento.

Le ricordiamo pertanto i punti salienti:

- Lei deve essere sempre previamente autorizzato dal Suo Responsabile allo svolgimento del lavoro agile, e a tal fine predisporre ed invia una programmazione attendendone l'approvazione.
- Il Responsabile, a suo insindacabile giudizio, può rifiutare la richiesta, comunicandoLe la propria decisione e proponendo una diversa data. Il Suo Responsabile resta in ogni caso titolare dell'esercizio del potere organizzativo e direttivo.
- **Eventuale per singole mansioni:** Ad integrazione di quanto previsto nell'art. 4) Modalità di svolgimento dello Smart Working, si concorda che nella giornata che ricomprende il lavoro agile il lavoratore svolga la sua attività nel rispetto dell'orario di lavoro normale applicato in azienda, senza obbligo di disponibilità al di fuori di questa fascia oraria.
- Lei è tenuto a svolgere la prestazione di lavoro agile in un luogo sicuro e idoneo a garantire la sua incolumità e integrità psico-fisica, secondo le indicazioni contenute nell'informativa allegata al presente accordo, della quale si impegna a prendere preliminarmente visione. A tale riguardo Lei assume il rischio elettivo rispetto ad ogni attività in ipotesi prestata in luoghi privi delle caratteristiche di sicurezza convenute, ovvero per attività esorbitanti dalle mansioni a Lei attribuite.
- Lei è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici e le credenziali di accesso forniti ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti e credenziali.
- In caso di malattia, Lei deve informare il Suo Responsabile e certificare l'assenza secondo le regole contrattuali e aziendali vigenti.
- In caso di infortunio, Lei deve segnalare l'evento all'Azienda non appena possibile.

Il presente accordo scadrà, senza necessità di ulteriore comunicazione, il 31/12/2023. Il presente accordo può essere modificato per mutuo consenso, ovvero unilateralmente risolto per giustificato motivo con un preavviso di 30 giorni. In caso di proroga dell'Accordo Collettivo di riferimento tale accordo si intenderà automaticamente prorogato.



Il sottoscritto, con la presente comunicazione, dichiara di avere ricevuto piena informazione sui temi sopra elencati e, per l'effetto, presta il proprio consenso affinché, in caso di concreto svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, le predette clausole e obbligazioni costituiscano patto ed integrino, pertanto, le disposizioni del contratto di lavoro individuale già sottoscritto tra le parti.

(firma)

ARCOSERVIZI S.P.A.

SEDI OPERATIVE

- SEDE DI TORINO
10132 TORINO • STRADA DEL MEISINO, 19
TEL. 011 2227878 • FAX 011 2227879
- SEDE DI MILANO
20007 CORNAREDO (MI) • VIA BRERA, 28C
TEL. 02 3357901 • FAX 02 335790441



UNI CEI 11352
Gruppo UNI CEI 11352
ENGS
www.uni.com

CQOP SOA
Consorzio Nazionale per la Qualità e la Sicurezza
www.cqopsoa.it