

## ACCORDO QUADRO IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Il giorno 18 maggio 2021 in modalità telematica

TRA

la Compagnia di San Paolo, rappresentata dal Segretario Generale, dottor Alberto Francesco Anfossi, anche in nome e per conto dei seguenti soggetti giuridici

Compagnia di San Paolo Sistema Torino s.c.r.l.

Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo

Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo

Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura della Compagnia di San Paolo

Xkè? Zero Tredici s.c.r.l.

di seguito congiuntamente "Gruppo" Compagnia di San Paolo" ovvero il "Gruppo" ovvero la "Parte Datoriale"

e le Organizzazioni Sindacali (di seguito anche le OO.SS.)

CGIL FILCAMS rappresentata da Filomena Lamacchia

CISL Fiscascat rappresentata da Stefania Zullo

UIL TuCS rappresentato da Luca Sanna

di seguito congiuntamente definite le "Parti"

### PREMESSO CHE

A. In ottemperanza ai provvedimenti governativi e di legge emanati nel corso del periodo emergenziale connesso con la diffusione del virus Covid-19 nonché a quanto stabilito dai Protocolli di settore, il "Gruppo" ha adottato per la quasi totalità dei dipendenti la modalità di lavoro da remoto di cui alla Legge 81/2017, così come fortemente suggerito dai DPCM governativi nell'ambito dei quali si raccomanda il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza, al fine di promuovere al massimo la tutela della salute dei lavoratori durante il periodo dello stato di emergenza, ridurre significativamente le occasioni di contatto all'interno dei luoghi di lavoro e favorire il distanziamento interpersonale. Fermo quanto sopra previsto, è intendimento delle Parti proseguire nella modalità di lavoro agile al fine di contribuire alle misure di contenimento del virus Covid-19 fintanto che perdurerà lo stato di emergenza decretato dal Governo ovvero le limitazioni relative al distanziamento sociale che richiedono la razionalizzazione degli spazi, di seguito "Fase Emergenziale", anche ad integrazione del lavoro presso la sede datoriale che potrà essere svolto secondo le turnazioni concordate con il Datore di Lavoro stesso.

B. Terminata la Fase Emergenziale e di conseguenza conclusasi la necessità di prevedere limitazioni relativamente al distanziamento sociale, è intendimento delle Parti

Francesco Anfossi

1

Patrizia Calabrese

introdurre il lavoro agile a livello sperimentale per un periodo di 12 mesi, che si considereranno conteggiati a decorrere dalla chiusura della Fase emergenziale, nonché dall'informativa del Datore di Lavoro di poter ritornare in sede, senza limitazioni, per tutti i dipendenti. Al termine del periodo di sperimentazione il presente accordo perderà di validità e si dovrà avviare un confronto finalizzato alla riattivazione e/o revisione dell'accordo stesso.

C. Il lavoro agile rappresenta 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.

D. 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 le caratteristiche già applicate.

E. È interesse delle Parti adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali al perseguimento di obiettivi di ricerca, approfondimento, aggiornamento professionale, formazione, etc.

F. È interesse del "Gruppo" sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività.

G. Le Parti ritengono che tramite il lavoro agile vengano rafforzate le pari opportunità, in particolare venga rafforzata la sensibilità verso la parità di genere cercando di favorire le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Accordo si applica a tutti i lavoratori Impiegati e Quadri degli Enti/Società del "Gruppo".


L'Accordo ha l'obiettivo di fornire le linee guida comuni a tutti i dipendenti degli Enti/Società del "Gruppo", nonché le procedure di richiesta di autorizzazione delle giornate in modalità lavoro agile, in accordo con il proprio Responsabile e nel rispetto dei principi generali secondo quanto dettagliato nei successivi articoli. Linee guida e principi generali dovranno trovare adeguata e opportuna declinazione all'interno dei singoli Enti/Società del "Gruppo" sulla base e nel pieno rispetto delle peculiarità organizzative, delle attività che caratterizzano tali Enti/Società e del livello di autonomia e indipendenza delle prestazioni.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

## Articolo 1

### Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo. Per quanto non regolato da tale Accordo restano pienamente effettive le norme in materia contenute nella Legge n. 81 del 22 maggio 2017, nonché le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva vigente.



Francesca



2



Patrizia Calabrese



## Articolo 2

### Definizione di Lavoro Agile

Come stabilito dall'art. 18 della Legge 81/2017, il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede la possibilità, previo accordo tra il datore di lavoro ed il dipendente, di svolgere parte della propria attività in un luogo diverso dalla sede abituale senza una postazione fissa, con il supporto di dotazione tecnologica, senza precisi vincoli di orario - se non quelli di durata massima del lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva - o di luogo di lavoro. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile non determina alcuna variazione della sede di lavoro dei dipendenti interessati.

## Articolo 3

### Lavoro agile durante la Fase Emergenziale

Con decorrenza dal mese di marzo 2020, a seguito delle disposizioni governative in tema di lavoro agile emergenziale definite per gestire al meglio la situazione pandemica, nonché le relative limitazioni legate al distanziamento sociale, il "Gruppo" ha fatto ricorso allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto. Pertanto, il "Gruppo" ha, fin da subito, con il ricorso al lavoro agile, preservato la tutela e il benessere dei propri dipendenti.

Fintanto che perdurerà la Fase emergenziale, di cui al punto A della Premessa, è intendimento delle Parti proseguire nella modalità di lavoro agile anche ad integrazione del lavoro presso la sede datoriale che potrà essere fruito secondo le turnazioni concordate con il datore di lavoro, pertanto i dipendenti possono svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile fino ad un massimo di n. 5 giornate a settimana.

Le giornate lavorative in modalità lavoro agile durante la Fase Emergenziale possono essere frazionate e sempre durante tale fase è possibile chiedere permessi.



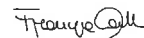






In virtù della costante professionalità dimostrata, nonostante le difficoltà legate allo stato emergenziale, il datore di lavoro riconosce ai dipendenti del "Gruppo", in forza al 31/12/2020, appartenenti alla categoria di Impiegati e Quadri e aventi una retribuzione di fatto annuale lorda non superiore a € 80.000, una *Una tantum* pari a € 500 lordi, che verrà erogata con le competenze del mese di agosto. Inoltre, con decorrenza dal mese di maggio 2021 e solo fino al perdurare della Fase emergenziale di cui al punto A della Premessa, il datore di lavoro riconosce ai propri dipendenti il buono pasto pari a € 7,00 per ogni giornata di lavoro prestata, anche in modalità lavoro agile. In seguito alla chiusura della Fase emergenziale, che comporterà il ritorno al lavoro in sede per tutti i dipendenti per tutti i giorni lavorativi della settimana, non sarà più riconosciuto il buono pasto nelle giornate lavorative in modalità lavoro agile, così come previsto dall'articolo 8 del presente Accordo, a cui si rimanda.

Fermo restando le deroghe qui espressamente convenute, durante la fase emergenziale si applicherà ai dipendenti anche quanto convenuto negli articoli seguenti.

## Articolo 4

### Realizzazione del lavoro agile

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità lavoro agile quando sussistono i seguenti requisiti:

     3    *Patrizia Calabrese* 

1. È possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro.
2. È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
3. È possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia.
4. È possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.
5. L'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.
6. Il dipendente disponga di una connessione dati/internet privata.


Stanti i requisiti di cui sopra, la modalità lavoro agile viene estesa al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche *part-time* e a tempo determinato, che abbia superato il periodo di prova.

L'Accordo individuale di lavoro agile dovrà essere redatto secondo quanto dettagliato nel successivo articolo 6.

## Articolo 5

### Principi generali

1. Per accedere al lavoro agile i dipendenti dovranno aver adempiuto agli obblighi formativi in materia di: (i) modalità operative del 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. Tale formazione verrà assicurata dal datore di lavoro in orario lavorativo.
2. La strumentazione utile al dipendente in modalità lavoro agile per lo svolgimento dell'attività lavorativa viene fornita dal datore di lavoro (PC e telefono cellulare). La connessione dati/internet è invece a carico del lavoratore.
3. In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni del datore di lavoro, il dipendente sarà tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Responsabile e, qualora le suddette problematiche dovessero rendere impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede.
4. Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio il dipendente in modalità lavoro agile potrà essere richiamato in sede, con un preavviso di almeno 24 ore.
5. Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in modalità lavoro agile, il dipendente potrà effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta, tenuto conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza. Ciò purché i luoghi prescelti rispondano a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle indicazioni fornite dal datore di lavoro in materia di protezione dei dati e di salute e sicurezza. Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico del datore di lavoro, ed è altresì tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in



Franco Celli



4



Patrizia Calabrese



condizioni di sicurezza e dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutte le informazioni.

6. Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento di un livello di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito presso la sede del datore di lavoro.

7. I responsabili apicali sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza nei risultati attesi.

8. Il lavoro agile non è assimilabile alla diversa fattispecie del telelavoro ed è rispetto a questa incompatibile.

9. Il dipendente può ricorrere al lavoro agile in assenza di presupposti ostativi alla modalità di lavoro stessa di cui all'articolo 4 e al presente articolo.

## Articolo 6

### Adesione al lavoro agile e Accordo individuale di lavoro

Per poter avviare il lavoro agile devono essere necessariamente seguite le seguenti fasi:

1. Sottoscrizione dell'Accordo individuale di lavoro agile. I contenuti essenziali dell'Accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alle modalità di lavoro agile sono:

a. la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro, anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;

b. la durata del progetto;

c. il preavviso in caso di recesso;

d. l'eventuale indicazione di fasce di contattabilità e/o di attività da svolgersi in determinate fasce orarie, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni dei lavoratori interessati (se prevista); ulteriori eventuali disposizioni organizzative;

e. i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. Partecipazione alle specifiche iniziative di informazione/formazione riguardanti: le modalità operative del progetto di lavoro agile, gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché le misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi.

Le Parti potranno esercitare la facoltà di recesso dal presente Accordo, con effetto immediato, qualora una delle Parti risulti inadempiente alle previsioni contenute nel presente Accordo. La stessa facoltà potrà essere esercitata dai firmatari dell'Accordo individuale.

In caso di distacco la stipulazione dell'Accordo individuale e le comunicazioni agli Enti competenti saranno in capo alla distaccante.

## Articolo 7

### Tempi e strumenti del lavoro agile

Lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile deve sempre fare riferimento ad una preventiva pianificazione in Accordo con il proprio Responsabile (onde accertarne la



Franco Gelli



5



Patrizia Calabrese

compatibilità con le esigenze di servizio, dinamiche organizzative di ufficio/settore e/o con caratteristiche anche temporanee di ruolo/mansione/contratto di assunzione).

Il personale può svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile di norma fino a n. 8 giornate al mese. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile disponibili nel mese da parte del dipendente non comporterà la differibilità delle stesse in epoca successiva e non è consentita attività in modalità lavoro agile in coincidenza delle (eventuali) giornate di chiusura aziendale. La richiesta di autorizzazione per la fruizione delle giornate in modalità lavoro agile dovrà pervenire al proprio Responsabile entro la settimana precedente i giorni ipotizzati per la fruizione di detta modalità.

Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio, può essere revocata da parte del Responsabile l'approvazione della singola giornata di lavoro agile.

Le giornate lavorative in modalità lavoro agile non possono essere frazionate.

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, al dipendente potrà essere applicato quanto previsto all'art. 6, punto 1.d, che precede, nell'arco della giornata in modalità lavoro agile, in fasce orarie anche discontinue, la cui articolazione è determinata dal Responsabile.

Il dipendente, nella giornata in modalità lavoro agile, qualora per sopraggiunti ed imprevisti motivi personali si trovi nella condizione di impossibilità assoluta a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile e può richiedere la revoca della prestazione in modalità lavoro agile.

Al lavoratore in modalità lavoro agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di riposo, con le modalità inserite nell'Accordo individuale di lavoro agile.

Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno ed almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni (di regola coincidenti con il sabato e la domenica, calcolate come media in un periodo non superiore a 14 giorni) di riposo. A tal fine, al dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 18:30 alle ore 8:30, né, di regola, durante il sabato e la domenica, salvo particolari esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione - salvo particolari esigenze e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non è richiesto al dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione il dipendente può disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

## Articolo 8

### Trattamento giuridico economico ed assistenziale

Il datore di lavoro garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e contrattuali.

Franco Gall:

Patrizia Calabrese

La prestazione lavorativa resa con la modalità di lavoro agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile a tutti i fini.

Premesso che il dipendente in modalità lavoro agile è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, compatibilmente con le fasce di contattabilità concordate, auto-organizzando i tempi ed i modi per la realizzazione dell'attività assegnata dal Responsabile, proprio per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di lavoro agile non sono previste, né retribuite, prestazioni di lavoro straordinario e non è prevista l'effettuazione di trasferte a lungo raggio fuori sede ed il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso; è invece prevista la possibilità di svolgere riunioni presso enti beneficiari/clienti e più in generale soggetti terzi che non comportino l'attivazione dell'istituto della trasferta a lungo raggio fuori sede.

Non è possibile chiedere permessi nelle giornate in modalità lavoro agile.

Nelle giornate in modalità lavoro agile non sarà erogato il buono pasto.

In considerazione dell'assenza di un orario prestabilito e della possibilità di organizzare la propria prestazione lavorativa autonomamente e del fatto che la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile permette di soddisfare le esigenze che stanno alla base dell'utilizzo dei permessi, le Parti riconoscono che i permessi riconosciuti all'art. 41 del CIA, in aggiunta al CCNL applicato, vengono così riproporzionati per il personale che usufruisce delle giornate in lavoro agile:

- un giorno in occasione di traslochi, in concomitanza di cambio di residenza, da documentare;
- due giorni in occasione della nascita di figli, da fruire entro il primo mese di vita del figlio;
- un giorno di permesso retribuito in caso di morte di parenti stretti (fratelli, sorelle, cognati e suoceri).

*Il personale che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere permessi non retribuiti nel limite massimo di cinque giorni lavorativi per singolo anno solare. Detti permessi dovranno essere concordati con il Responsabile, non riducono l'anzianità di servizio e devono essere fruiti a giorni."*

## Articolo 9

### Obblighi di custodia e riservatezza

Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; il dipendente è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza.

L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente Regolamento costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Inoltre, il datore di lavoro potrà procedere con il recesso dall'Accordo Individuale secondo quanto espressamente previsto nell'art. 6 che precede.

Franco Celli

7

Patrizia Calabrese

## Articolo 10

### Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità lavoro agile, a tal fine consegnando al singolo dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.

Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, sulla base della formazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti di cui al presente Accordo e delle previsioni di cui all'informativa, dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive ricevute e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 81/08. A tale proposito i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) presidieranno affinché vengano rispettati tutti i requisiti sia della sicurezza che gli aspetti legati allo stress da lavoro correlato.

A tal proposito i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza svolgeranno un monitoraggio costante sul rispetto dei requisiti di sicurezza e sugli aspetti legati allo stress da lavoro correlato.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in modalità lavoro agile, il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione al datore di lavoro.

## Articolo 11

### Agibilità sindacale

Continuano a essere riconosciuti i diritti sindacali, anche attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche, e la Rappresentanza Sindacale, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto applicabili.

## Articolo 12

### Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Le parti 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.

Il presente Accordo entra in vigore dal giorno 19 maggio 2021.


Franco Gallucci



8



Patrizia Calabrese





Compagnia di San Paolo, rappresentata dal Segretario Generale – Alberto Francesco Anfossi, anche in nome e per conto dei seguenti soggetti giuridici: *Alberto Francesco Anfossi*

- Compagnia di San Paolo Sistema Torino s.c.r.l.
- Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo
- Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo
- Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura della Compagnia di San Paolo
- Xké? ZeroTredici s.c.r.l.

FILCAMS-CGIL Torino - Filomena Lamacchia *Filomena Lamacchia*

FISASCAT/CISL Torino - Stefania Zullo *Stefania Zullo*

UILTuCS-UIL Piemonte – Luca Sanna *Luca Sanna*

RSA FILCAMS-CGIL di Gruppo – Elisabetta Ballaira, Francesca Contini *Elisabetta Ballaira* *Francesca Contini*

RSA FISASCAT/CISL di Gruppo – Patrizia Calabrese, Luciano Sciascia *Patrizia Calabrese* *Luciano Sciascia*

RSA UILTuCS-UIL di Gruppo – Alessandra Rota, Giovanni Tamietti *Alessandra Rota* *Giovanni Tamietti*