

Firmato digitalmente da: Luca Recla
Luogo: Genova
Data: 19/12/2024 11:06:00

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE DEL 26/11/24

Firmato digitalmente da: Paola Crasta
Data: 18/12/2024 15:58:37

In data 26 novembre 2024 alle 10.00 si sono incontrati sulla piattaforma Teams,

per IIT

- Daniel Eula
- Marco Monga
- Serena Ottaggio

Firmato digitalmente da: Marco Scotto D'Abbusco
Data: 19/12/2024 09:22:37

per le Organizzazioni Sindacali ("OOSS")

FLC CGIL

- Stefano Boero

Firmato digitalmente da: Denis Perrone
Data: 18/12/2024 15:52:15

FIR CISL

- Giovanna Piangiamore

Firmato digitalmente da: Marina Nanni
Data: 19/12/2024 10:32:02

UIL RUA

- Marco Striseo

USB Lavoro Privato

- Maurizio Rimassa

RSU

- Eva Bertini
- Paola Crasta
- Francesco De Donato
- Marina Nanni
- Denis Perrone
- Giacomo Pruzzo
- Luca Recla
- Marco Scotto
- Stefania Sganga

(tutti insieme le "Parti")

per negoziare e concordare sul seguente tema:

1. Disciplina del lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto.

Le Parti hanno raggiunto il seguente accordo.

DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

Art. 1 LAVORO AGILE

1.1 PREMESSA

Come espresso dalle intese di cui al § II.13., che si intende qui richiamato, con il presente accordo si valorizza l'istituzione e l'utilizzo del Lavoro Agile quale strumento di realizzazione di un migliore bilanciamento vita privata-vita professionale, a vantaggio della produttività e del benessere, preservando al contempo la rilevanza dell'esperienza lavorativa vissuta in presenza, quale fattore sociale e di crescita individuale insostituibile e irrinunciabile. A tal fine si afferma il principio che le due modalità di lavoro si possano bilanciare senza che la prima prevalga sulla seconda.

Le Parti ritengono che il Lavoro Agile, così come definito dal Dlgs. 81/2017 e successive modificazioni e richiamando inoltre il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile sottoscritto dalle Parti Sociali in data 7 dicembre 2021, (di seguito "il Protocollo") rappresenti una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea a perseguire detta volontà comune fondando i suoi elementi caratterizzanti sulla:

- volontarietà;
- flessibilità della collocazione oraria della prestazione di lavoro e del suo luogo di svolgimento;
- alternanza della prestazione in parte all'interno dei locali dell'Istituto e in parte all'esterno;

e consentendo:

- una modulazione dell'orario lavorativo più rispondente alle diverse e molteplici esigenze personali e professionali dei singoli lavoratori;
- una contrazione dei tempi e dei costi di spostamento da e per il luogo di lavoro;
- un miglioramento della mobilità e del sistema viabilistico locale nonché alla sostenibilità ambientale;
- l'implementazione e valorizzazione di modelli gestionali virtuosi improntati all'orientamento al risultato, all'autonomia, alla responsabilizzazione ed alla fiducia nonché al benessere organizzativo.

L'Istituto del Lavoro Agile differisce dal Lavoro da Remoto cui si applica la disciplina allo scopo definita.

1.2 DESTINATARI

Possono essere interessati al Lavoro Agile gli operai, gli impiegati e i quadri della Fondazione IIT assunti a tempo determinato o indeterminato che abbiano superato il periodo di prova (salva espressa pattuizione in deroga nel contratto di lavoro individuale), a tempo pieno o, proporzionalmente, a tempo parziale, che

ricoprono mansioni compatibili con la suddetta modalità lavorativa e che abbiano assolto a tutti i doveri di formazione obbligatoria.

I criteri posti alla base dell'individuazione delle mansioni compatibili sono i seguenti (con riferimento ai soli tempi di fruizione):

- a) possibilità di svolgimento delle attività in modalità asincrona rispetto all'orario di lavoro stabilito dal CCAL al § II.5.5.;
- b) assenza di compiti che richiedano l'uso di beni e attrezzature la cui disponibilità è limitata al luogo fisico ove è contrattualmente definita la sede di lavoro;
- c) possibilità di svolgimento delle attività senza necessità di collaborazione in presenza con altri dipendenti, responsabili e/o collaboratori, ovvero terzi, della Fondazione.

Costituiscono inoltre requisiti indispensabili per l'attivazione del Lavoro Agile, oltre a quanto stabilito nei punti precedenti:

- la possibilità di trasportare e utilizzare efficacemente presso la propria residenza, domicilio o altro luogo di sua scelta, l'attrezzatura informatica necessaria per lo svolgimento della prestazione da remoto e disponga di una autonoma connessione dati adeguata;
- la disponibilità presso la propria residenza, domicilio o in altro luogo di sua scelta, di uno spazio adeguato necessario allo svolgimento della prestazione con le garanzie necessarie di sicurezza, riservatezza, decoro e professionalità.

Nel caso in cui la persona interessata rivesta o assuma incarichi esterni di natura professionale, in concomitanza con un orario di lavoro contrattuale a tempo pieno, la Fondazione si riserva di valutarne la compatibilità degli stessi con lo svolgimento del rapporto in modalità agile. L'eventuale incompatibilità potrà costituire causa di diniego o giustificato motivo di recesso dall'accordo individuale ai sensi dell'art. 19 del Dlgs. 81/2017. In tal caso è facoltà del lavoratore ottenere l'incontro formale di cui al seguente punto 1.3.

L'accesso al Lavoro Agile viene quindi autorizzato in coerenza con i criteri e i requisiti dinanzi definiti, sia per quanto attiene la durata dell'accordo individuale che l'estensione del Lavoro Agile, pur nei limiti successivamente stabiliti.

Viene stabilita una verifica annuale sull'andamento del Lavoro Agile e sull'applicazione del presente accordo in sede di confronto sindacale.

1.3 DISCIPLINA

Nel rispetto delle esigenze organizzative la programmazione del Lavoro Agile è effettuata in accordo tra le parti sulla base di una pianificazione mensile.

Il lavoratore si impegna a richiedere per iscritto eventuali variazioni alla programmazione con preavviso non inferiore a due giorni lavorativi.

Qualora per esigenze di servizio sia richiesta la prestazione lavorativa in presenza, in deroga alla programmazione convenuta, il responsabile ne darà motivata comunicazione per iscritto, via posta elettronica, con un preavviso non inferiore a due giorni lavorativi o, in casi eccezionali non diversamente gestibili, con la massima tempestività.

Per ogni mese di calendario l'interessato potrà svolgere la prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile fino ad un massimo di dieci giornate intere, anche continuative, frazionabili a mezza giornata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Detto limite deve intendersi proporzionalmente ridotto in ragione dell'eventuale minor numero di giornate settimanali contrattualmente lavorabili in caso di contratti a tempo parziale non "orizzontale", con arrotondamento in eccesso o difetto alla mezza giornata.

Le eventuali giornate (o mezze) non utilizzate in modalità di Lavoro Agile non potranno essere recuperate nei mesi successivi.

Limitatamente a due occasioni nell'ambito del medesimo anno solare (inteso come periodo di 365 giorni a partire dalla decorrenza dell'accordo) e previo accordo con il proprio responsabile, è consentito il recupero delle stesse nel corso del mese successivo senza ulteriore possibilità di posticipazione. È sempre consentito recuperare tramite riprogrammazione le giornate (o mezze) programmate e non fruite nel mese di riferimento, in conseguenza delle motivate esigenze di servizio di cui sopra, entro e non oltre il mese successivo. Ai fini del predetto recupero è ulteriore facoltà del lavoratore certificare, in accordo con il Responsabile, la mancata fruizione per motivate esigenze di servizio, entro e non oltre la fine del mese di riferimento.

È facoltà del dipendente, nel caso fosse negata in prima istanza da parte della Fondazione la possibilità di sottoscrizione dell'Accordo Individuale nelle forme e nei contenuti richiesti o per ogni controversia relativa all'applicazione del presente accordo, di ottenere un incontro formale (anche avvalendosi eventualmente del supporto delle RSU/OOSS) con la Direzione Capitale Umano e Organizzazione al fine di discutere e confrontarsi, alla presenza del Responsabile, sulle reciproche ragioni, con l'obiettivo di raggiungere un giusto accordo in merito.

L'accordo individuale ha di norma validità annuale: entro 30 giorni dalla scadenza, in assenza di richiesta di revisione o di recesso da una delle parti, si intende tacitamente rinnovato per l'anno successivo.

1.4 CARATTERISTICHE

Con il Lavoro Agile il dipendente, in modo volontario e concordato con il proprio responsabile e con il Datore di Lavoro, è autorizzato a svolgere la propria prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali dell'istituto e in parte, senza una postazione fissa, anche al di fuori dei suddetti locali presso altri spazi fisici riservati e protetti, senza che da ciò derivi una modifica del contratto e della sede di lavoro che restano i medesimi ad ogni effetto legale e contrattuale.

Il dipendente è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni dell'Istituto nonché alle esigenze di connessione con i sistemi dello stesso.

Qualora il lavoratore scelga di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile presso altre sedi della Fondazione, diverse da quelle di ordinaria assegnazione e salvo non avvenga nell'ambito di una trasferta o missione, la stessa dovrà avvenire nel rispetto delle modalità organizzative opportunamente individuate e all'interno degli spazi resi disponibili a tal fine.

L'attività lavorativa in Lavoro Agile è consentita soltanto nei luoghi idonei, come sopra definiti, situati all'interno del territorio italiano. Per lo svolgimento della prestazione al di fuori del territorio italiano la

persona interessata deve formulare apposita richiesta scritta al Datore di Lavoro che, di volta in volta, valuterà se darne l'autorizzazione.

Qualora si rendano necessarie trasferte di lavoro dal luogo prescelto di svolgimento della prestazione in regime di Lavoro Agile, i rimborsi spese e/o le indennità eventualmente spettanti avverranno con le modalità ed entro i limiti previsti dalle disposizioni regolamentari (Policy e Procedure) vigenti.

1.5 ORARIO DI LAVORO

L'attuazione del Lavoro Agile non modifica di per sé il regime orario e/o di limitazione dell'estensione temporale della prestazione applicato al dipendente; pertanto il dipendente in Lavoro Agile si riferisce all'orario di lavoro definito dalla normativa interna e previsto per la mansione ricoperta, nel rispetto delle disposizioni di legge e/o contrattuali operanti in materia.

Quanto alla collocazione temporale giornaliera della prestazione in regime di Lavoro Agile il dipendente ha facoltà di modulare lo svolgimento della stessa nell'ambito della seguente fascia oraria, garantendo l'osservanza dell'orario normale settimanale contrattualmente convenuto:

dalle 07:00 alle 21:00.

La modulazione della prestazione lavorativa deve tenere conto delle esigenze di contatto e dialogo con il proprio responsabile nonché con i colleghi, i collaboratori o terze persone in modo da consentire il regolare efficace ed efficiente svolgimento delle attività proprie e altrui.

Durante le pause e i riposi giornalieri al dipendente è garantito il diritto alla disconnessione.

Si specifica inoltre che, qualunque sia la collocazione dell'orario di lavoro in regime di Lavoro Agile, non è prevista né autorizzabile l'effettuazione di lavoro straordinario, supplementare, notturno e festivo; resta valida la possibilità di usufruire dei permessi così come disciplinato dal CCAL.

1.6 CONTATTABILITÀ

Ciascun dipendente durante le giornate di Lavoro Agile è tenuto a rendersi contattabile, tramite gli strumenti informatici messi a disposizione dalla Fondazione, nell'ambito di una fascia oraria giornaliera definita dall'accordo individuale della durata massima di tre ore (anche non continuative), da collocarsi preferibilmente al mattino, compatibilmente con il proprio orario contrattuale.

In caso di assenza imprevista, è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione.

1.7 DOTAZIONE

La Fondazione mette a disposizione gli strumenti necessari a svolgere efficacemente l'attività lavorativa al di fuori della sede di appartenenza, secondo la mansione assegnata, che saranno utilizzati nel rispetto dell'art. 4, Legge n. 300/1970.

Hardware

In linea generale il dipendente sarà dotato, tramite Help Desk ICT, della seguente dotazione informatica:

- Laptop
- Cuffia telefonica da collegare al Laptop
- VPN Client – software per accedere alla rete interna

La connessione dati non sarà fornita dalla Fondazione.

1.8 SICUREZZA & PRIVACY

Il presente regolamento fa riferimento all'art 6 e all'art. 12 del Protocollo in merito a sicurezza e tutela della privacy. In particolare, ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività.

In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso.

A tal fine la Fondazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto altresì alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

Resta fermo e impregiudicato il diritto/dovere alla formazione obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del Lavoro Agile.

Il datore di lavoro deve fornire per iscritto, al lavoratore in modalità agile, tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali così come previsto dalla normativa vigente.

1.9 DIRITTI E PARI OPPORTUNITÀ

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi eventuali istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, tra cui si rimanda a quelli di cui all'art. 1.5, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della Fondazione.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La Fondazione garantisce al personale in Lavoro Agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 2 LAVORO DA REMOTO

2.1 PREMESSA

Per lavoro da remoto, ai sensi del presente accordo, deve intendersi la modalità di organizzazione e/o di svolgimento della prestazione lavorativa presso il domicilio del lavoratore o presso altro luogo idoneo preventivamente individuato ed autorizzato, nell'ambito degli ordinari vincoli di durata e di collocazione temporale giornaliera e settimanale del proprio orario di lavoro, così come contrattualmente previsti dal § II.5.5 CCAL per le prestazioni presso la sede di assegnazione.

Il Lavoro da Remoto può essere concesso dietro richiesta del dipendente ed esplicita approvazione del diretto responsabile che ne valuta la compatibilità con le mansioni affidate e la tipologia di attività svolta dal lavoratore, secondo i criteri indicati all'art.1.2., con l'eccezione del punto a).

2.2 DESTINATARI

L'accesso al Lavoro da Remoto avviene su base volontaria, con richiesta da parte del lavoratore da inoltrare al proprio Responsabile e, qualora autorizzata dal Responsabile, inoltrata per la successiva autorizzazione della stessa da parte della Fondazione.

Nell'eventualità in cui venisse dichiarato lo Stato di Allerta Rossa o Arancione nel Comune presso il quale è stabilita la sede di lavoro ovvero nel Comune di residenza o di domicilio espressamente comunicati, fermi i requisiti di compatibilità delle mansioni e delle attività sopra indicati, sarà possibile fruire del Lavoro da Remoto. Sarà cura e onere dell'interessato certificare l'emanazione dello Stato di allerta per il solo Comune di residenza o di domicilio, qualora diverso da quello della sede di assegnazione.

In alternativa al Lavoro Agile, il Lavoro da Remoto può essere inoltre concesso a coloro che, rivestendo mansioni non compatibili con l'istituto del Lavoro Agile, ma comunque con la possibilità di essere svolte da remoto, intendano beneficiarne, anche saltuariamente, nel limite massimo di giornate mensili già stabilite per il Lavoro Agile.

2.3 DISCIPLINA

Il Lavoro da Remoto può essere richiesto e concordato entro i limiti quantitativi già previsti dal Lavoro Agile all'art. 1.3, fatta eccezione per alcune categorie di lavoratori a cui è possibile riconoscere l'estensione del regime di Lavoro da Remoto, anche in alternanza con la modalità agile, fino al 100% del tempo lavorato, compatibilmente con le esigenze di natura organizzativa.

I requisiti che contraddistinguono i lavoratori per l'eccezione di cui sopra sono:

1. beneficiari dei permessi di cui alla L. 104/92;
2. soggetti certificati dal medico del lavoro come fragili oppure in stato di gravidanza, per i periodi di abilità al lavoro, nonché aventi almeno una delle seguenti caratteristiche attestate da idonea documentazione medica:
 - a. affetti da patologie croniche inabilitanti;
 - b. affetti da più patologie gravi;
 - c. politerapici (ossia i soggetti con malattie croniche multiple o soggetti a terapie complesse, come quelle oncologiche).

Possono inoltre richiedere l'attivazione della modalità del Lavoro da Remoto, per i periodi di volta in volta ritenuti necessari che saranno valutati dalla Fondazione, i lavoratori:

1. con disabilità, non beneficiari a titolo personale dei permessi di cui alla L. 104/1992, nonché i caregivers familiari, ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. (art. 18, comma 3-bis, L. n. 81/2017 – modifiche/integrazioni art. 4 D. Lgs. 105/2022);
2. che si trovino in condizioni di particolare e documentata necessità, anche temporanea, non coperte da altre misure. A titolo esemplificativo e non esaustivo: percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi dell'art. 24 del Dlgs. n. 80/2015; esigenza di cura e sorveglianza di figli minori di anni 14 (malattia, chiusure scolastiche); esigenza di cura e sorveglianza temporanea di familiari anche non conviventi; situazioni di immobilità temporanea che non limitino la possibilità di svolgere l'attività lavorativa abitualmente svolta.

L'attivazione è prevista solo a seguito della sottoscrizione dell'Accordo Individuale di partecipazione volontaria, dell'accettazione dei relativi allegati e della partecipazione alla formazione specificamente predisposta.

È facoltà del dipendente, nel caso fosse negata in prima istanza da parte della Fondazione la possibilità di accesso al Lavoro da Remoto tramite la sottoscrizione dell'Accordo Individuale nelle forme e nei contenuti richiesti, di ottenere un incontro formale (anche avvalendosi eventualmente del supporto delle RSU/OOSS) con la Direzione Capitale Umano e Organizzazione al fine di discutere e confrontarsi sulle reciproche ragioni, con l'obiettivo di approfondire le motivazioni del diniego e qualora possibile raggiungere un accordo in merito.

2.4 CARATTERISTICHE

Il Lavoro da Remoto può essere svolto presso il domicilio del lavoratore o altro luogo idoneo preventivamente identificato ed autorizzato.

La Fondazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa e ha la facoltà di verificare la sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza semestrale. La Fondazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

2.5 ORARIO DI LAVORO

Nel Lavoro da Remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, secondo quanto stabilito dal CCAL al § II.5.5. e con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di

lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede di lavoro, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Art. 3 ACCORDO INDIVIDUALE

L'accordo individuale di Lavoro Agile o di Lavoro da Remoto sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti del CCAL e in accordo con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite dal Protocollo, avendo cura che siano previste:

- a) la durata dell'accordo;
- b) l'alternanza (ove prevista) tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) gli strumenti di lavoro;
- d) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- e) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- f) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- g) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Art. 4 VALIDITÀ

Il presente accordo è valido a decorrere dal 1 febbraio 2025 e la scadenza così come le relative procedure e tempistiche di cessazione, proroga e/o rinnovo vengono allineate a quelle inerenti la parte normativa del CCAL vigente.

Le Parti concordano che a partire dalla data di applicazione del presente accordo e per i 12 mesi successivi, la Fondazione fornirà un rendiconto trimestrale circa l'attuazione di quanto normato, al fine di garantire trasparenza rispetto all'esito dell'accordo stesso, ovvero di aprire un confronto tra le Parti finalizzato al suo miglioramento nelle parti attuative che risultassero meno funzionali. Concluso tale periodo, il medesimo rendiconto verrà gestito nell'ambito dell'informativa dedicata come indicato al § I.3.3. del CCAL.

GENOVA, 26 NOVEMBRE 2024

Firmato digitalmente da: FRANCESCO DE DONATO
Luogo: Genova
Data: 18/12/2024 11:16:33

Marco Monga

Firmato digitalmente da: MARCO MONGA
Data: 03/12/2024 22:31:36



STEFANO BOERO
Università degli Studi di Genova
04.12.2024 10:09:12
GMT+02:00



Maurizio
Rimassa
17.12.2024
21:57:22
GMT+01:00

Firmato digitalmente da

Attilio Bombardieri

CN = Bombardieri Attilio
C = IT