FONDAZIONE
EDMUND MACH

ACCORDO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE PER IL PERSONALE DELLE FONDAZIONI DI CUI ALLA LEGGE PROVINCIALE 2 AGOSTO 2005, N. 14

T R A

la FONDAZIONE EDMUND MACH, qui rappresentata dal Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane, dott. Gabriele Fauri,

da un lato,

E

RSA CGIL – rappresentata da Adriano Boscaini, Lisa Colpo e Matteo Perini;
RSA CISL – rappresentata da Luca Tomasi e Leonardo Zanoni;
RSA UIL – rappresentata da Paolo Martinatti e Marco Stefanini,

dall'altro lato,

di seguito denominati individualmente come la "Parte" e congiuntamente come le "Parti".

P R E M E S S O C H E

- nel marzo 2020, a fronte dell'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da virus SARS-CoV-2, la Fondazione E. Mach ha introdotto in modo diffuso il lavoro da remoto;
- tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è stata mantenuta applicando le disposizioni di legge di volta in volta vigenti in base all'andamento pandemico;
- la Legge n. 81/2017 prevede che, per lo svolgimento delle mansioni in modalità agile, sia necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale tra il datore di lavoro e il singolo dipendente;
- le parti intendo disciplinare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa alla luce anche degli indirizzi assunti a livello provinciale,

S I C O N V I E N E E S I S T I P U L A Q U A N T O S E G U E

Art. 1
Definizione di lavoro agile (smart working)

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che viene svolta in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali della Fondazione, al fine di favorire la produttività e l'efficienza dell'attività lavorativa maggiormente orientata e gestita per obiettivi e fasi di lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità agile non costituisce una nuova tipologia contrattuale di lavoro subordinato, ma comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa secondo quanto segue:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro, derivanti dalle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva;
- non costituisce variazione né della sede di lavoro né dell'orario individuale di lavoro;
- non determina un mutamento delle mansioni;
- non modifica il potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
- deve assicurare da parte dei dipendenti il medesimo impegno professionale e garantire gli stessi livelli di prestazione lavorativa e di servizio, senza alcuna differenza rispetto a quella resa all'interno dei locali aziendali nell'ambito del normale orario di lavoro. A tale scopo il dirigente (o suo delegato) potrà definire le attività da svolgere e i risultati attesi a cadenza settimanale e/o mensile, dei quali verificherà il raggiungimento.

Art. 2
Accesso al lavoro agile

L'attivazione di tale modalità di organizzazione del lavoro rientra nella esclusiva disponibilità della Fondazione, alla quale compete altresì l'individuazione delle attività e delle mansioni che possono essere svolte in lavoro agile, nonché le modalità di fruizione dello stesso, anche prevedendo meccanismi di alternanza dei lavoratori.

Nei limiti di quanto previsto dal comma precedente, l'accesso al lavoro agile è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale ed indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato; l'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo individuale a tempo determinato di cui all'art. 3.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire per svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Sulla base degli indirizzi assunti dalla Fondazione, la definizione del personale da adibire a lavoro agile rientra nella discrezionalità del dirigente (o suo delegato), al quale compete altresì l'individuazione motivata del numero delle giornate di lavoro a distanza che possono essere consentite secondo quanto previsto dall'articolo 8. I criteri per la definizione del personale in lavoro agile e l'individuazione delle relative giornate devono essere attinenti alla natura delle mansioni espletate. Le priorità per l'accesso al lavoro agile, a parità di condizioni, sono le seguenti:

- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo obbligatorio di maternità, di cui all'art. 16 del D.Lgs. 151/2001;
- lavoratori con necessità di assistenza ai familiari aventi diritto ai benefici di cui all'art. 3, commi 1 e 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
- lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
- condizione di grave patologia del dipendente, di cui all'art. 2, comma 1, lett. d), punti 1 e 2, decreto ministeriale n. 278/2000, certificata dal medico specialista del SSN;
- lavoratori con figli di età inferiore a 14 anni;
- lavoratori la cui residenza/domicilio non temporaneo si trova ad una significativa distanza dalla sede di lavoro.

Art. 3
Accordo individuale di lavoro agile

L'accordo individuale relativo alla modalità di svolgimento del lavoro agile è stipulato tra la Fondazione ed il dipendente interessato e deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- la durata dell'accordo (data di inizio e di fine);
- la modalità di recesso, che deve avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni secondo quanto previsto dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- la previsione dell'attività lavorativa in parte all'esterno ed in parte all'interno dei locali della Fondazione ed il luogo/i luoghi prescelto/i per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto;
- la definizione degli strumenti di lavoro utilizzati dal dipendente durante l'attività lavorativa da remoto;
- le forme e le modalità di controllo e di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali della Fondazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 di data 20 maggio 1970, e ss.mm;
- la fascia temporale in cui può essere collocata la prestazione lavorativa in modalità agile e le fasce obbligatorie secondo quanto previsto dalle disposizioni in essere;
- le eventuali fasce di compresenza nel caso in cui il contratto individuale di lavoro preveda una prestazione lavorativa solo flessibile;
- i tempi di riposo del dipendente ed il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche;
- le responsabilità del dipendente circa il trattamento dei dati e delle informazioni delle quali entra in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La Fondazione e il dipendente possono recedere dall'accordo individuale di lavoro agile prima della scadenza del termine fissato e nel rispetto del preavviso di cui al comma 1, qualora non vi siano più le condizioni individuali e/o organizzative che hanno consentito l'attivazione di tale modalità di lavoro ed in caso di giustificato motivo.

Nel caso in cui il dipendente beneficia delle disposizioni di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999, la Fondazione potrà recedere con preavviso non inferiore a novanta giorni al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura.

In caso di mutamento della figura professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

Art. 4
Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non determina la variazione della sede di lavoro dei dipendenti interessati; questi ultimi devono effettuare l'attività lavorativa in luoghi idonei, con espresso divieto dei locali pubblici o aperti al pubblico.

L'attività lavorativa da remoto può essere svolta presso:

- la residenza del dipendente;
- o il domicilio abituale o comunque non temporaneo del dipendente;
- o altri luoghi chiusi che siano attrezzati ad ambiente di lavoro, con idonei collegamenti informatici e telematici e tali da garantire adeguati livelli di privacy e di sicurezza, previo accordo con il proprio Dirigente (o suo delegato).

È onere del dipendente garantire la disponibilità di locali idonei e decorosi.

Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza nonché la piena operatività della dotazione informatica utilizzata; inoltre, il dipendente deve adottare tutte le precauzioni e misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattate.

Potranno essere eseguite verifiche della conformità dei luoghi e delle condizioni di lavoro o, in alternativa, potrà essere richiesto al dipendente di fornire adeguata documentazione oppure un'autocertificazione che ne attesti la conformità e l'idoneità. Il datore di lavoro fornisce, con cadenza almeno annuale, un'informativa sulla sicurezza sul lavoro relativa al lavoro agile.

Gli spostamenti per esigenze di servizio che si verifichino nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è effettuata da remoto devono essere richiesti ed effettuati secondo quanto previsto ordinariamente per le trasferte.

Art. 5
Obbligo di custodia e riservatezza

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni della Fondazione utilizzati in ragione della prestazione lavorativa. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, il dipendente è tenuto 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.

Art. 6
Salute e sicurezza

Resta ferma l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm. in tema di salute e sicurezza sul lavoro e delle disposizioni specifiche previste dalla normativa sul lavoro agile, di cui agli articoli 18, 22 e 23 della legge n. 81/2017.

La Fondazione consegna al lavoratore ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generici ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Al personale che lavora da remoto, come previsto dall'art. 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, viene garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Art. 7
Strumenti di lavoro

Il dipendente utilizza, nello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, gli strumenti tecnologici messi a disposizione dalla Fondazione ed è tenuto sia a custodirli con la diligenza richiesta dall'art. 2104 c.c. sia ad utilizzarli nel rispetto delle disposizioni in essere.

In caso di malfunzionamento degli strumenti di lavoro e/o di problemi di connettività, per cui non è possibile al dipendente effettuare regolarmente la prestazione lavorativa, egli deve avvisare con tempestività il proprio dirigente (o suo delegato); qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto, il dipendente concorda con il dirigente (o suo delegato) le modalità operative più opportune per il completamento dell'attività, ivi compresa la possibilità di recarsi in sede.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora gli stessi non siano forniti dalla Fondazione.

Al fine di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro in modalità agile il dipendente è tenuto ad attivare il software VOIP oppure la deviazione di chiamata sul cellulare di servizio o personale.

È in ogni caso a carico del dipendente garantire le necessarie connessioni senza alcun onere a carico della Fondazione.

Il Dipendente si impegna al rispetto di quanto previsto dal Regolamento ICT della Fondazione Edmund Mach introdotto con deliberazione del C.d.A. n. 3 di data 09/02/2018, adottata con disposizione del Presidente n. 3 di data 26 settembre 2019 e ss.mm.

Art. 8
Giornate e tempi di lavoro

Le giornate di lavoro agile sono consentite fino ad un numero massimo di due volte a settimana, utilizzabili in forma intera o frazionata (mezza giornata), da riproporzionare in caso di lavoro a tempo parziale verticale. Tali giornate possono essere anche cumulate su base mensile in relazione allo svolgimento di particolari attività lavorative a seguito di autorizzazione del dirigente (o suo delegato).

La Fondazione può concedere fino ad un massimo di tre giornate a settimana nelle seguenti ipotesi:

- lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del congedo obbligatorio di maternità;
- lavoratrici/lavoratori con necessità di assistenza a familiari aventi diritto ai benefici di cui all'art. 3, commi 1 e 3, della legge 104/1992;
- lavoratrici/lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o con grave patologia di cui all'art. 2, comma 1, lett. d), punti 1 e 2, decreto ministeriale n. 278/2000, certificata dal medico specialista del SSN.

La Fondazione può concedere fino a cinque giornate a settimana per particolari situazioni e comunque per periodi temporali limitati, nelle ipotesi di priorità all'accesso di cui all'articolo 2 ed in ulteriori situazioni adeguatamente motivate e documentate.

Le giornate di lavoro da remoto devono essere concordate con il proprio dirigente (o suo delegato) con congruo anticipo tenendo conto delle esigenze del dipendente, compatibilmente con quelle organizzative e produttive della Fondazione; tali giornate sono riconosciute mediante la programmazione settimanale dell'attività di lavoro agile, nel rispetto delle disposizioni operative in essere. In caso di necessarie ed eccezionali modifiche alla programmazione settimanale del lavoro agile, le stesse vanno concordate con il dirigente o suo delegato.

La prestazione lavorativa in modalità agile deve essere effettuata nell'arco temporale previsto dalle fasce orarie flessibili del proprio orario di lavoro, stabilite nella contrattazione individuale e collettiva.

La Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane, in presenza di particolari e motivate esigenze, può eccezionalmente, previo parere favorevole del dirigente della struttura di assegnazione (o suo delegato), accordare diverse fasce orarie flessibili.

Nelle giornate lavorative svolte in modalità agile da remoto sono previste fasce obbligatorie di presenza, quantificate nella misura massima di quattro ore giornaliere, stabilite dalle ore 9 alle ore 12 e dalle ore 14 alle ore 15.

Nel caso in cui l'orario di lavoro contrattuale preveda una prestazione lavorativa solo flessibile, eventuali fasce orarie di compresenza da remoto potranno essere stabilite dal dirigente o suo delegato nel limite massimo giornaliero di norma non superiore a 3 ore.

Il datore di lavoro potrà effettuare controlli e/o verifiche, secondo modalità stabilite dai propri regolamenti e procedure, nel rispetto della normativa vigente.

Nei giorni in cui la prestazione lavorativa è effettuata da remoto, il tempo di lavoro non può superare l'orario teorico giornaliero previsto dal proprio orario di lavoro, per effetto dell'autonoma distribuzione dello stesso, fatte salve le giornate per le quali, in presenza di situazioni lavorative eccezionali preventivamente autorizzate, il dirigente o suo delegato autorizza il superamento del limite dell'orario teorico giornaliero, secondo le disposizioni in essere.
Durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente deve essere reperibile mediante gli strumenti lavorativi di comunicazione (telefono, e-mail, …); in caso di indisponibilità ad essere contattabile, il dipendente deve darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio dirigente o suo delegato. La mancata reperibilità durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile costituisce inadempimento.
In caso di sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede con preavviso di almeno un giorno e comunque entro massimo le ore 15:00 del giorno precedente, mentre per lo svolgimento di improrogabili ed urgenti attività lavorative emerse nella giornata di lavoro agile, il dipendente può essere richiamato lo stesso giorno dal proprio dirigente o suo delegato presso la sede di lavoro.
Nelle predette ipotesi, salvo motivata giustificazione da parte del dipendente, un eventuale rifiuto a recarsi presso la sede di lavoro può dare luogo a conseguenze disciplinari.
Rimangono fermi i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, alle pause ed ai tempi di riposo previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 9
Servizio mensa e servizio sostitutivo mensa

Nelle giornate di prestazione lavorativa in modalità agile il dipendente non ha diritto al buono pasto.

Art. 10
Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati, delle relative modalità di esecuzione del lavoro e delle fasce di operatività. Durante il tempo di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate, la risposta ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informatico della Fondazione. Inoltre, nelle giornate di lavoro da remoto, rimane garantita la fruizione delle pause da videoterminale legalmente previste.
Il tempo di disconnessione deve comprendere tutti i tempi di riposo stabiliti dalla normativa sull'orario di lavoro ed in particolare il tempo di 11 ore di riposo consecutivo giornaliero.

Art. 11
Formazione

Al dipendente che svolge l'attività in modalità di lavoro agile sono assicurate le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali ed alle iniziative formative dei dipendenti in presenza.
Inoltre, le Parti riconoscono che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presuppone la fruizione dei corsi di formazione specifici, attivati dalla Fondazione e rivolti ai dipendenti interessati. Tali corsi sono finalizzati a formare il personale per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, a diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la collaborazione, la condivisione di informazioni, nonché a garantire uno svolgimento efficace ed in sicurezza della prestazione lavorativa da remoto.

Art. 12
Regime dei permessi e delle assenze

In caso di assenza nelle fasce obbligatorie il dipendente è tenuto a giustificarsi con i permessi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva quali, a titolo esemplificativo, ore recupero ("Banca ore"), permesso saldo, i permessi di cui alla legge n. 104 del 5 febbraio 1992, i permessi per visita medica specialistica, i permessi studio, etc..

Anche nelle fasce flessibili, il lavoratore agile può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi di cui al comma 1 fino a copertura dell'orario teorico giornaliero.

Art. 13
Potere direttivo e disciplinare

La prestazione lavorativa in lavoro agile non modifica il potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro; pertanto, per l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione delle sanzioni, si fa riferimento al CCPL Fondazioni di ricerca ed ai regolamenti disciplinari al tempo vigenti.

L'applicazione del codice disciplinare nei confronti del personale in lavoro agile tiene conto delle peculiarità di tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro e delle pattuizioni convenute nell'accordo individuale di lavoro agile.

Art. 14
Cessazione efficacia telelavoro

A seguito dell'approvazione del presente accordo mensile cessa di trovare applicazione l'"Accordo riguardante il Regolamento per l'applicazione del telelavoro in Fondazione E. Mach", di data 20 maggio 2016.

Art. 15
Clausola di rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente accordo, si rinvia alle disposizioni vigenti della legge e della contrattazione di livello superiore.

San Michele all'Adige, 20 dicembre 2023

Fondazione Edmund Mach - dott. Gabriele Fauri FIRMATO IN ORIGINALE

RSA CGIL - Matteo Perini, Adriano Boscaini e Lisa Colpo FIRMATO IN ORIGINALE

RSA CISL - Luca Tomasi e Leonardo Zanoni FIRMATO IN ORIGINALE

RSA UIL - Marco Stefanini e Paolo Martinatti FIRMATO IN ORIGINALE