

ipotesi di accordo predisposto
e sede Tecchini IP 13 4 2023

LAVORO A DISTANZA da certificare da
parte della delegazione
Capo I - Lavoro agile Tramite

Articolo 1
Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile rientra tra le politiche mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita e di lavoro così come indicato nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto da Parti Sociali e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 07/12/21 e alla Legge 81 del 2017 ed è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa. Tale modalità, stabilita mediante accordo volontario e consensuale tra l'azienda e il dipendente, prevede l'effettuazione della prestazione di lavoro subordinato per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'azienda e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità del lavoro agile, il dipendente conserva i medesimi diritti e 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 la loro mansione esclusivamente all'interno dei locali dell'azienda.
3. Le aziende garantiscono, al personale in lavoro agile, le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Articolo 2
Finalità del lavoro agile

1. L'introduzione del lavoro agile, risponde alle seguenti finalità:
 - a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
 - b) rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - c) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Articolo 3
Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura volontaria e consensuale.
2. Il dipendente può richiedere l'accesso alla modalità di lavoro agile quando ricorrano i seguenti requisiti:
 - a) delocalizzazione, anche solo in parte, delle attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - b) possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione di lavoro al di fuori della sede di lavoro;
 - c) possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
 - d) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente che opera, in piena autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

3. In caso di attivazione del lavoro agile, previo confronto in sede decentrata, le aziende identificano le aree/attività per le quali le prestazioni potranno essere rese in modalità agile, nonché potranno individuare le percentuali di attivazione.

4. Possono chiedere l'accesso al lavoro agile tutti i dipendenti dell'azienda, previa stipula dell'accordo individuale redatto secondo quanto previsto dall'articolo 5.

5. Le aziende dovranno comunicare al lavoratore l'accoglimento della richiesta ovvero il rigetto che dovrà essere motivato secondo i termini di legge.

Articolo 4

Criteria di priorità per l'accesso al lavoro in modalità agile.

1. Le aziende, nel dare accesso al lavoro agile, hanno cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con l'obiettivo di miglioramento del servizio reso.

2. Fermo restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti, le aziende, previo confronto aziendale, possono individuare ulteriori priorità, avendo cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in particolare condizioni di necessità, non coperte da altre misure.

Articolo 5

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, ai sensi degli articoli 19 e 21 della Legge 81 del 2017; esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'azienda.

2. L'accordo deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) modalità di recesso che deve avvenire entro un termine non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'articolo 19 della legge 81 del 2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione della fascia di contattabilità e di quelle di inoperabilità;
- f) tempi di riposo e diritto alla disconnessione;
- g) modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4 della Legge n. 300 del 1970;
- h) impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile;
- i) forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- l) gli strumenti di lavoro

Articolo 6

Fascia di contattabilità e di inoperabilità – diritto alla disconnessione

1. Per fascia di contattabilità, non superiore alle 6 ore giornaliere la cui individuazione è rimessa in sede di confronto aziendale, si intende quella porzione oraria all'interno della quale il dipendente è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Pertanto, esso dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni di ricevere/inviare telefonate e mail, di partecipare a conference call o, comunque, di connettersi a riunioni sul web, nonché di poter accedere ed operare sulle piattaforme informatiche utilizzate di consueto per lo svolgimento delle attività lavorative.

2. Al di fuori della fascia di contattabilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione. Tale diritto si applica in senso bidirezionale (verso i dirigenti sia in senso ascendente che discendente) ma anche in senso orizzontale, cioè tra colleghi.

solvo certificato
San
CP
R
Or
ME
AA
A
P

3. Per fascia di inoperabilità, si intende quella porzione oraria in cui non può essere richiesta al dipendente alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia è complementare alla fascia di contattabilità e comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo di cui all'articolo 7 comma 1 del Decreto Legislativo n. 66 del 2003.

4. Salvo esplicita previsione degli accordi decentrati, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Articolo 7

Esecuzione della prestazione lavorativa - Obblighi del dipendente

1. Di norma, l'azienda fornisce, la strumentazione utile per l'erogazione della prestazione lavorativa in modalità agile.

2. In ogni caso, è consentito al dipendente, quando le aziende non disponessero delle risorse necessarie ovvero non abbiano previsto la fornitura della strumentazione, l'uso dei dispositivi elettronici personali. In tal caso le parti provvedono, in sede di contrattazione decentrata, a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e individuano eventuali forme di indennizzo per le spese. In caso di strumentazioni messe a disposizione dalle aziende, le stesse debbono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio e non debbono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza.

3. Il dipendente è personalmente responsabile della custodia e della conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche fornite. Tutta la strumentazione tecnologica ed informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 81 del 2008. Per sopravvenute esigenze di servizio, cui non si possa far fronte in modalità da remoto, il dipendente in lavoro agile, potrà essere richiamato in sede con un preavviso di almeno 48 ore.

4. Il dipendente durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile è tenuto ad osservare:

a) gli obblighi di riservatezza e i relativi doveri di comportamento sanciti dall'articolo 59 del CCNL Federcasa;

b) gli obblighi di custodia e riservatezza della documentazione, dei dati e delle informazioni inerenti l'Azienda;

c) gli obblighi relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro in linea con le disposizioni del decreto legislativo 81 del 2008.

5. Nei casi di sopravvenuta impossibilità di svolgimento della prestazione in modalità agile, il dipendente dovrà immediatamente rientrare in azienda,

Articolo 8

Recesso

1. Le parti hanno facoltà di recedere dall'accordo con preavviso non inferiore a trenta giorni, fatte salve le ipotesi previste dall'articolo 19 della Legge 81 del 2017.

2. Il dipendente eserciterà per iscritto, comunicandolo all'Azienda, la facoltà di recesso, indicando eventuali motivi familiari o personali secondo le modalità in atto in azienda.

3. Le aziende possono esercitare la facoltà di recedere dall'accordo, con effetto immediato, qualora il dipendente in lavoro agile risulti inadempiente alle previsioni contrattuali o a quelle dell'accordo sottoscritto.

Articolo 9

Formazione lavoro agile

A

R

A MF

LA

DA

AS

OP

RZ

esclusiva
sm

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività di formazione previste dall'articolo 55 CCNL Federcasa, saranno previste specifiche iniziative formative per tutto il personale che dovranno porsi l'obiettivo di far sì che tutto il personale sia in grado di utilizzare piattaforme di comunicazione previsti per operare in modalità di lavoro agile, nonché di diffondere modelli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia.

Articolo 10 Norme finali

1. L'Azienda s'impegna a garantire l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali anche con idonea strumentazione online, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rimanda alla contrattazione di II livello nel perimetro definito dalla legge 81/2017 e dal "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021.

Capo II - Lavoro da remoto in sede fissa

Articolo 1 Definizione e principi generali

Il lavoro da remoto costituisce una forma alternativa di adempimento della prestazione lavorativa che consegue a una scelta condivisa tra Azienda e lavoratore interessato, che comporta una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio a cui il dipendente è assegnato. Tale scelta è comunque reversibile con un preavviso di almeno 6 mesi.

L'Azienda, previo confronto in sede decentrata, valuterà e identificherà la compatibilità organizzativa del lavoro da remoto nei diversi settori organizzativi.

Nella prestazione di lavoro da remoto, il dipendente è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso i locali aziendali, con particolare riferimento alle disposizioni in materia di rispetto dell'orario di lavoro. Il lavoratore gode di tutti i diritti a lui spettanti da norme o da CCNL, quali riposi, pause permessi retribuiti e non retribuiti e trattamento economico e buoni pasto.

Non è esclusa la possibilità di effettuare prestazioni ibride di lavoro da remoto, con giorni di presenza in azienda

Articolo 2 Accordo individuale

L'Azienda concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa, previa verifica della sua idoneità ai sensi e per gli effetti del D-lgs 81/2008, anche ai fini della valutazione del rischio infortuni, stipulando con il lavoratore apposito accordo individuale che fissi quali elementi minimi:

- il luogo di lavoro
- l'articolazione (che potrà prevedere l'alternanza tra la sede di lavoro prescelta e sede dell'ufficio)
- la durata
- la dotazione degli strumenti di lavoro.

servizi qualificati
form

Il lavoratore osserverà l'orario di lavoro contrattuale nella fascia prevista nelle sedi aziendali, nonché potrà espletare lavoro straordinario secondo le regole del CCNL.

Articolo 3 Volontarietà e reversibilità

Il lavoro da remoto risponde ai seguenti criteri:

Volontarietà; il lavoro da remoto consegue ad una richiesta volontaria del lavoratore e ad una scelta organizzativa del datore di lavoro. Esso può essere previsto in sede di prima assunzione del lavoratore ovvero da un successivo accordo.

Reversibilità: Qualora il lavoro da remoto non sia ricompreso all'atto dell'assunzione nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al lavoro da remoto è reversibile; salvo diverso accordo preventivo fra le parti, la reversibilità è su richiesta delle parti con un preavviso di almeno 6 mesi.

Articolo 4 Diritti e doveri

Diritti e doveri: per quanto attiene alle condizioni organizzative ed ai carichi di lavoro, alle problematiche di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, ai diritti collettivi e sindacali, al diritto alla riservatezza, all'accesso a tutti gli istituti contrattuali, nonché l'inquadramento contrattuale, il lavoratore fruisce dei medesimi diritti, previsti dal CCNL per un lavoratore che svolge attività analoghe nei locali aziendali ed è soggetto ai medesimi doveri.

Articolo 5 Formazione

Formazione: i lavoratori da remoto fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'azienda e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i lavoratori da remoto ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Articolo 6 Organizzazione tecnica e protezione dati

Organizzazione tecnica e protezione dei dati: l'azienda provvede alla fornitura, all'installazione e alla manutenzione degli strumenti, dei supporti tecnici inclusi software e connessione interne, atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore necessari ad un lavoro da remoto svolto regolarmente. Il lavoratore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro, salvo la normale usura.

Norma finale:

la presente disciplina sostituisce le previsioni contenute negli artt. da 22 a 29 del vigente CCNL Federcasa, fatti salvi i relativi accordi già in essere che continuano ad avere efficacia sino alla loro naturale scadenza ovvero sino alla data di risoluzione dei medesimi.

Salvo ratifica
mm
CPA

