

Spindox Spa

Accordo-Regolamento Aziendale

Disciplina del Lavoro Agile

Sottoscritto in data 22/12/2021

Valido per l'annualità 2022



Il giorno 22 del mese di dicembre dell'anno 2021 si sono incontrati con modalità telematica, ai sensi del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020:

Spindox Spa, con sede legale in Milano, via Bisceglie n. 76, nella persona del Sig. Luca Foglino, legale rappresentante.

E

La RSU nella persona dei signori:

- Daniele Villano (FIM CISL – Milano);
- Simonetta Grillone (FIM CISL – Milano);
- Diego Faedda (FIM CISL – Cagliari);
- Riccardo Marino (FIOM CGIL Ivrea);
- Domenico Stefanelli (FIOM CGIL Torino);
- Elena De Pinto (FIOM CGIL Torino);
- Fabrizio Sanfilippo (FIOM CGIL Torino);
- Diego Midolo (FIM CISL – Roma).
-

Sono inoltre presenti:

la FIM CISL Milano rappresentata dalla Sig.ra Alejandra Vilar Mesa;
la FIM CISL Roma rappresentata dalla Sig.ra Raffaella Iacovino;
la FIOM CGIL Torino e Ivrea rappresentata dal Sig. Lino Malerba.

Visti

- La legge 22 maggio 2017, n. 81 – Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- Il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" sottoscritto dalle Parti Sociali in data 07/12/2021
- Il CCNL per i dipendenti dell'Industria Metalmeccanica sottoscritto da Federmeccanica e Assital con FIOM –CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL;

Premesso che

- Per Lavoro Agile si intende una forma flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente al lavoratore di svolgere la propria attività lavorativa senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, nel rispetto degli obiettivi prefissati.

- Il Lavoro Agile prevede che la prestazione lavorativa possa svolgersi in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno **senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla Legge, dalla Contrattazione Collettiva e dal contratto individuale di lavoro.

- Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non incide in alcun modo sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore.

- Ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue

1) LAVORATORI DESTINATARI

Potranno prestare attività lavorativa in regime di Lavoro Agile i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato, apprendisti e non, sia full-time che part-time, che:

- a) Svolgano ruoli e mansioni compatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nel rispetto delle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa;
- b) Abbiano presentato la richiesta di adesione volontaria, ovvero abbiano aderito ad una proposta di Lavoro Agile effettuata dall'azienda;
- c) Abbiano sottoscritto apposito accordo individuale di Lavoro Agile come previsto dalla legge n. 81/2017.

2) TIPOLOGIE DI LAVORO AGILE

L'azienda introduce le seguenti due tipologie di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità Agile:

2.1. Modalità “Ibrido”

I giorni lavorativi da prestare in modalità agile saranno resi dal lavoratore in modo programmato, nel limite massimo del 80% rispetto ai giorni lavorativi mensili ad esclusione delle assenze giustificate (esempio: ferie, malattia, lutto). Nel restante 20% di giorni, il lavoratore svolgerà la propria attività presso la sede operativa ad egli riferibile.

Il Lavoratore Agile schedulerà le giornate nelle quali svolgere la prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile e quelle da svolgere in presenza in ufficio o presso cliente, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, in accordo con il Responsabile gerarchico o di progetto.

2.2. Modalità “Full Remote”

Tale tipologia di Lavoro Agile prevede la possibilità per il lavoratore di svolgere la totalità delle giornate di lavoro da remoto.

L'azienda riserverà il Full Remote esclusivamente alle seguenti categorie di lavoratori e nelle misure di seguito specificate:

2.2.1. Quota del 3% rispetto alla totalità della forza lavoro a lavoratori “fragili” o “caregivers” tra i quali:

- a) Lavoratori con familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b) Lavoratori affetti da gravi e documentate disabilità psico-fisiche o affezioni tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- c) Lavoratori cd. 'fragili', ossia affetti da patologie croniche o con multi-morbilità, ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita, quali condizioni comprovate da adeguata attestazione medica;
- d) Lavoratori con figli minori affetti da disturbi e/o da disagi comportamentali certificati (BES e DSA), frequentanti il primo ciclo di istruzione (Scuola Primaria e Scuola Secondaria di primo grado);
- e) Lavoratori in rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 giorni continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi;
- f) Lavoratori in rientro in servizio successivamente a gravi patologie che richiedano terapie salvavita o assimilabili.

I lavoratori facenti parte di una delle suesposte categorie potranno inoltrare apposita richiesta di Lavoro Agile "Full Remote" via e-mail a Hr Administration, che valuterà il caso in collaborazione con il medico competente.

Nel caso in cui il numero di richieste superi la percentuale prevista, l'azienda si impegnerà ad aumentare la percentuale in accordo con le OO.SS.

2.2.2. Quota del 10% rispetto alla totalità della forza lavoro in caso di esigenze aziendali od organizzative legate a specifici progetti, indipendentemente dall'appartenenza del lavoratore ad una delle categorie suesposte.

L'azienda approverà la richiesta di fruizione del Lavoro Agile "Full Remote", previa verifica circa il rispetto della percentuale riservata a tali tipologie di lavoratori e, in caso di appartenenza ad una delle categorie di cui al punto 2.2.1, soltanto a seguito dell'invio da parte del lavoratore di documentazione idonea a supportare e provare la propria condizione di fragilità o quella dei conviventi. L'azienda si riserva altresì la possibilità di valutare le richieste presentate dai lavoratori e la correlata documentazione prodotta dal lavoratore con il medico competente.

La forma di Lavoro Agile di cui al presente punto potrà essere fruita da parte del lavoratore per un massimo di 6 mesi. Al termine di tale periodo, l'azienda potrà procedere alla revoca o al rinnovo dell'accordo individuale.

3) ORARIO DI LAVORO

Il Lavoratore durante la prestazione di lavoro agile sarà libero di organizzare i tempi e i modi dell'attività di lavoro concordata e definita con il proprio responsabile gerarchico o di progetto e presterà la propria attività lavorativa nel limite degli orari massimi di lavoro giornalieri stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, tra le ore 7:00 e le ore 20:00, ma comunque soltanto durante l'orario diurno, organizzando autonomamente la propria attività lavorativa all'interno di tale fascia oraria.

Al fine di garantire un'adeguata comunicazione con il responsabile e/o i colleghi, si concordano le seguenti fasce orarie in cui il lavoratore sarà sempre contattabile:

1. Fascia n.1 - dalle ore 10:00 alle ore 12:00;
2. Fascia n.2 - dalle ore 15:00 alle ore 17:00;

Nelle suddette fasce orarie il lavoratore sarà tenuto a comunicare *tempestivamente* al proprio responsabile gerarchico o di progetto eventuali assenze, anche temporanee, dalla postazione lavorativa.



Le riunioni di lavoro con i colleghi e/o i responsabili gerarchici e di progetto potranno tenersi esclusivamente nella fascia temporale che va dalle ore 09:00 alle ore 18:00.

Durante le giornate svolte in regime di lavoro agile è esclusa la possibilità per il lavoratore di accumulare eccedenza oraria e svolgere prestazioni di lavoro straordinario, tranne nel caso in cui lo stesso sia preventivamente ed esplicitamente approvato dal datore di lavoro.

Ai fini di una maggiore salvaguardia del benessere psico-fisico, al lavoratore agile sarà assicurato il cosiddetto "diritto di disconnessione", da intendersi come il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Il lavoratore potrà disconnettersi dai devices e dispositivi elettronici durante i tempi di riposo, e più precisamente dalle ore 20:00 alle ore 07:00 e comunque al completamento delle ore di lavoro giornaliere previste dal proprio contratto di lavoro individuale.

Nel caso in cui il lavoratore sia addetto ad un'attività lavorativa che preveda lo svolgimento di servizi in favore della clientela e/o con un orario di lavoro su turni prestabiliti, anche notturni, la prestazione in modalità agile potrà seguire un orario fisso e predeterminato nel rispetto delle esigenze del cliente.

4) PIANIFICAZIONE DEL LAVORO AGILE

Ciascun dipendente posto in lavoro agile dovrà pianificare le proprie giornate di lavoro con il proprio responsabile gerarchico o di progetto, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda con quelle di vita del lavoratore.

L'azienda potrà comunque richiedere al lavoratore il rientro in azienda nel caso in cui, per sopraggiunte esigenze, si renda necessaria la presenza dello stesso presso i locali aziendali o presso Cliente. In tal caso, l'azienda, rappresentata dal responsabile gerarchico o di progetto, ne darà opportuna comunicazione via e-mail al dipendente con un preavviso di almeno 24 ore.

Parimenti, nei casi in cui il lavoratore fosse impossibilitato a garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa per problemi di natura tecnico-strumentale, nonché nel caso in cui sopravvengano esigenze organizzative e produttive non preventivabili, l'azienda potrà richiedere il rientro in presenza in giornata.

In riferimento alla tipologia di lavoro agile "Ibrido" la programmazione del numero e della collocazione settimanale delle giornate in modalità agile e di quelle svolte all'interno dei locali aziendali avverrà con cadenza mensile, in osservanza dei tempi e delle modalità definite a livello aziendale e previste all'interno degli accordi individuali di Lavoro Agile.

5) FORMAZIONE CONTINUA

I lavoratori che svolgono la propria attività in regime di Lavoro Agile continueranno a essere inseriti nei percorsi di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, della Legge 81/2017.

6) DOTAZIONE STRUMENTALE E PRINCIPALI REGOLE DI UTILIZZO E DI MANUTENZIONE DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

Il Lavoratore, durante l'esecuzione della prestazione con la modalità di lavoro agile, dovrà fare uso degli strumenti di lavoro in dotazione (cellulare aziendale; pc portatile aziendale) sui quali sono già installati i software e gli applicativi necessari per lo svolgimento della prestazione.

Tutta la sopracitata strumentazione, e qualsiasi altra dotazione necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, dovrà essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo n. 81/2008. Tali strumenti di lavoro devono essere adoperati nel rispetto delle Policy e delle direttive aziendali in vigore relative agli obblighi di riservatezza, all'Uso degli strumenti di lavoro, redatte nel rispetto delle disposizioni vigenti sulla Privacy (Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970.

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile i costi della connessione internet e il collegamento da remoto restano a carico del Lavoratore.

Gli strumenti di lavoro in dotazione non devono essere lasciati incustoditi durante l'esecuzione della prestazione con le modalità di lavoro agile. Il pc in dotazione deve essere spento o messo in stand by alla fine di ogni sessione di lavoro.

Qualora durante l'esecuzione della prestazione in regime di lavoro agile si verificano guasti o problemi tecnici legati alla connessione da remoto o altre anomalie che rendano difficoltoso il collegamento, il Lavoratore si impegna ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile gerarchico o di progetto al fine di concordare le più opportune modalità di gestione delle stesse e la ripresa dell'attività lavorativa. Restano in ogni caso a carico del datore di lavoro i costi di intervento e di ripristino delle dotazioni aziendali in caso di guasti dovuti a causa a non imputabile al lavoratore.

7) LUOGHI DI LAVORO

La sede formale del lavoratore rimane quella stabilita in sede di stipula del contratto di lavoro individuale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in Regime di Lavoro Agile potrà avvenire presso luoghi diversi dal locale aziendale, compreso il domicilio del dipendente.

Ogni altro luogo, diverso dalla residenza privata/domicilio, scelto dal lavoratore per lo svolgimento della stessa dovrà comunque consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza, di massima riservatezza, e di tranquillità, consentendo altresì il collegamento con i sistemi aziendali. Si escludono, dunque, locali pubblici o aperti al pubblico.

8) SALUTE E SICUREZZA

Il datore di lavoro si impegna a fornire al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro si impegna altresì a mettere in atto specifiche attività di informazione e sensibilizzazione sul tema della sicurezza sul lavoro per i lavoratori agili.

Si ricorda che, così come stabilito dalla Legge n. 81/2017, la tutela della salute e della sicurezza rappresenta uno specifico e reciproco obbligo del datore di lavoro e del lavoratore agile che necessita di collaborazione e cooperazione.

Al lavoratore agile verrà assicurata la consueta attività di formazione necessaria per assicurare la miglior rispondenza ai principi generali della sicurezza sul lavoro.

La prestazione effettuata al di fuori dei locali aziendali dovrà essere svolta esclusivamente in locali idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza nonché, e per ragioni, legate all'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

Il lavoratore dovrà pertanto scegliere un luogo che sia idoneo allo svolgimento della prestazione in modalità agile, che consenta l'esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza.

9) PERMESSI, CONGEDI, TEMPI DI RIPOSO

Sarà ammessa, secondo le ordinarie modalità, la fruizione su base oraria dei permessi ex L. n. 104/1992, dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001, dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.lgs. n. 151/2001, nonché degli ulteriori permessi disciplinati a livello contrattuale, al pari degli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modo tradizionale.

10) INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Il lavoratore agile avrà diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

L'azienda garantisce, ai sensi degli artt. 22 e 23 della L. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro *l'infortunio in itinere*, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione in modalità agile corrisponda a criteri di ragionevolezza dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita-lavoro.

11) PRIVACY E RISERVATEZZA

Il lavoratore sarà tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguenzialmente dovrà adottare ogni misura idonea a garantire tale riservatezza.

Al contempo, l'azienda adotterà tutte le misure necessarie ed appropriate per garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dai dipendenti in modalità agile per fini professionali ed informerà i dipendenti sulle modalità applicate, sulle norme aziendali, sulle regole di legge e su quelle aziendali.

Per quanto non espressamente previsto in tale punto si fa completo rinvio alla normativa vigente sul trattamento dei dati personali e di privacy e, in particolare, al Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

12) DOVERI DEL LAVORATORE AGILE E POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

Il lavoratore agile dovrà espletare la prestazione lavorativa con una condotta uniformata ai principi di buona fede, correttezza, riservatezza, diligenza e disciplina, sulla base delle indicazioni ricevute dal datore di lavoro e degli obiettivi concordati con il proprio responsabile, e osservando ogni necessaria cautela, anche ai fini del rispetto della privacy, così come previsto dalle disposizioni vigenti in materia di rapporto di lavoro subordinato svolto in presenza. Pertanto, il lavoratore agile sarà tenuto a svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnategli, senza avvalersi di soggetti terzi, ed a garantire lo stesso impegno professionale in termini di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività prestata presso i locali aziendali.

Il lavoro agile non incide in nessun modo nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, di controllo e di indirizzo esercitato dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro si riserva pertanto il diritto di verificare l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa durante le giornate di lavoro agile e il livello di avanzamento delle attività e degli obiettivi concordati con il proprio responsabile gerarchico o di progetto.

L'esercizio di tali poteri, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sarà espletato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge 300/1970 e degli accordi collettivi nazionali ed aziendali vigenti, nonché sulla base delle policy e dei regolamenti interni in materia di sanzioni disciplinari.

Resta comunque fermo il divieto di controllo da parte del datore di lavoro attuato tramite il ricorso a strumenti, software e/o applicativi non strettamente necessari alla prestazione lavorativa.

Le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali che potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una reiterata mancata e ingiustificata risposta del lavoratore a mezzo dei diversi devices (PC portatile, smartphone etc.) nelle fasce in cui è tenuto ad essere contattabile oppure una completa ed ingiustificata irraggiungibilità del lavoratore nelle giornate svolte in modalità agile, durante le fasce in cui è tenuto ad essere contattabile.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto si rimanda agli accordi collettivi nazionali ed aziendali vigenti, nonché policy e ai regolamenti interni in materia di sanzioni disciplinari.

13) RECESSO E PREAVVISO

Il datore di lavoro potrà altresì recedere dall'Accordo Individuale, durante la sua vigenza, dandone un preavviso di almeno 15 giorni. In tal caso il lavoratore tornerà a svolgere la propria attività lavorativa in presenza e/o presso le sedi operative 5 giorni su 5.

Qualora il dipendente, per motivi di carattere personale, non avesse più intenzione di effettuare la propria prestazione in modalità agile, dovrà darne comunicazione scritta via e-mail ad Hr administration ed al responsabile gerarchico o di progetto.

Gli effetti del recesso riguarderanno esclusivamente l'Accordo Individuale di Lavoro Agile e non comporteranno l'interruzione del rapporto di lavoro. In caso di recesso saranno pertanto ripristinate le originarie modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

14) DIRITTI SINDACALI

1. 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.
2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

15) DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo ha validità per l'anno 2022. Le parti concordano un tavolo con cadenza da definire, dove monitorare l'andamento del seguente contratto, con la possibilità di modificare gli elementi del presente accordo in base alle necessità.

Entro la scadenza del presente accordo le Parti ne valuteranno andamenti ed effetti al fine di procedere al rinnovo dello stesso o alla definizione di un nuovo accordo.

Le indicazioni presenti all'interno dell'accordo potranno essere modificate e/o integrate in caso di rilascio, da parte delle Autorità Sanitarie, di provvedimenti finalizzati alla gestione dell'attuale emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del virus Covid-19.

Per tutto quanto non definito all'interno del presente Accordo aziendale, si rimanda agli accordi individuali di regolamentazione del Lavoro Agile sottoscritti con i singoli lavoratori ai sensi della L. n. 81/2017

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, lì 22/12/2021

Spindox Spa



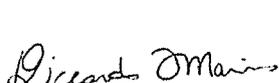
(Legale Rappresentante)

RSU

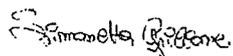
Daniele Villano (FIM CISL – Milano)



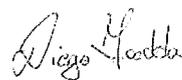
Riccardo Marino (FIOM CGIL Ivrea)



Simonetta Grillone (FIM CISL – Milano)



Diego Faedda (FIM CISL – Cagliari)



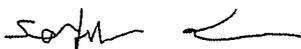
Domenico Stefanelli (FIOM CGIL Torino)



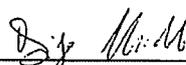
Elena De Pinto (FIOM CGIL Torino)



Fabrizio Sanfilippo (FIOM CGIL Torino)



Diego Midolo (FIM CISL – Roma)

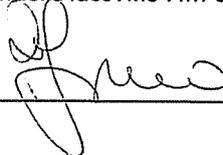


Alejandra Vilar Mesa FIM CISL Milano



Firmato digitalmente da:
VILAR ALEJANDRA JACQUELINE
Firmato il 10/01/2022 11:00
Seriale Certificato: 896649
Valido dal 09/11/2021 al 09/11/2024
InfoCamera Qualified Electronic Signatore CA

Raffaella Iacovino FIM CISL Roma



Lino Malerba FIOM CGIL Torino e Ivrea