

VERBALE DI ACCORDO
LAVORO AGILE/TELELAVORO

Roma, addì 26 Giugno 2018, in Roma, presso la sede di Unindustria

Tra

la Direzione della Società Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., anche in nome e per conto delle seguenti Società del Gruppo ENGINEERING : Engineering Ingegneria Informatica s.p.a., Engineering D.HUB s.p.a., EngiWeb Security s.r.l., Municipia s.p.a., assistite da Unindustria Roma

e

FIM/CISL, FIOM/CGIL e UILM/UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU e le RSA delle Unità Produttive interessate

Premesso che

- Lo sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale favoriscono l'applicazione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa tramite lavoro agile (c.d. smart working);
- La Parti ritengono che lo strumento del lavoro agile sia in grado di coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e, dall'altro, l'interesse delle Aziende del Gruppo ad adottare modelli di organizzazione del lavoro funzionali ad incrementare competitività, produttività ed efficienza;
- La Legge 22 maggio 2017, n. 81, Capo II, artt. da 18 a 23 – che si intende integralmente richiamata – contiene la disciplina sul Lavoro Agile che rappresenta una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, senza incidere sulla natura giuridica del rapporto di lavoro in essere, che rimane, a tutti gli effetti di legge e di contratto, quello di lavoro dipendente e subordinato, disciplinato dalla Legge, dal CCNL e dai contratti di livello aziendale;
- Le Parti esprimono la volontà di introdurre nelle Aziende del Gruppo la citata modalità di svolgimento della prestazione lavorativa tramite lavoro agile, attraverso l'avvio di una fase sperimentale, delineando di seguito le principali linee guida normative ed operative;

Quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue

Handwritten signatures in blue ink on the left margin, including a large signature and several smaller ones.

Handwritten signatures in blue ink on the right margin, including a large signature and several smaller ones.

A row of approximately 15 handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, representing the various parties involved.

La Premessa forma parte integrante del presente Accordo, richiamato negli accordi individuali.

1. Decorrenza e Destinatari

Il presente accordo ha carattere sperimentale e decorre dal 1° settembre 2018 al 31 Maggio 2019.

Destinatari del presente Accordo sono i dipendenti con:

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i dipendenti con contratto di apprendistato e a part-time "verticale", con un'anzianità lavorativa di almeno 1 anno;
- ruolo e/o mansione ricoperti compatibili con la suddetta modalità di LA;
- la sperimentazione verrà fatta in maniera progressiva a partire dalle Sedi/Aree preventivamente comunicate alle RSU dalla Direzione aziendale.

2. Definizione

Per Lavoro Agile si intende una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede aziendale di assegnazione, in modo non stabile e continuativo.

In modalità lavoro agile, l'attività lavorativa può essere prestata, a scelta del lavoratore:

- per PUP*
- da sede aziendale di una società del Gruppo Engineering (c.d. hub aziendale – nel rispetto dei limiti delle presenze previste dalla normativa antincendio), diversa da quella di assegnazione ;
 - dalla residenza/domicilio del dipendente (di seguito "da casa"), dotata di una connessione internet adeguata per il corretto e continuativo svolgimento della attività lavorativa.

lg

Per ragioni di riservatezza aziendale, è vietata la prestazione dell'attività lavorativa in LA da locali pubblici o aperti al pubblico quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: bar, ristoranti, locali balneari/sciistici/sportivi/ricreativi, etc.

rk
mc

3. Obblighi e Doveri

de *ep*

Il LA non comporta alcuna modifica della natura giuridica, normativa ed economica del rapporto di lavoro subordinato, compreso l'orario di lavoro che continua ad essere quello attualmente in vigore.

10/20 R
2 *Be* *du* *AB* *gl*

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in LA non costituisce variazione della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, nonché delle caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.

Anche durante le prestazioni in LA, il Dipendente rimane soggetto ai poteri direttivi, disciplinari e gerarchici del datore di lavoro, nonché a tutti i doveri inerenti al ruolo occupato nell'ambito della organizzazione aziendale della Società, secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL.

Durante l'orario di lavoro contrattuale il Dipendente dovrà sempre essere raggiungibile, anche telefonicamente, attraverso il supporto dei sistemi tecnologici in dotazione.

Al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale, il dipendente non è obbligato a tenersi connesso alla Società con gli strumenti ricevuti in dotazione per svolgere LA, fatte salve eccezionali esigenze aziendali comunicate dal responsabile.

Per le giornate di lavoro svolte in modalità di LA:

- non saranno riconosciuti i trattamenti compensativi di alcun genere (a titolo esemplificativo e non esaustivo: missioni, trasferte, etc.);
- non saranno previste prestazioni di lavoro straordinario, se non espressamente e preventivamente richiesto dal Responsabile diretto;
- sarà riconosciuto il *ticket restaurant* nei valori già in atto, laddove previsto.

4. Modalità di richiesta, autorizzazione e revoca

La richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in LA avverrà su base volontaria. Nella fase sperimentale le richieste potranno essere avanzate dai dipendenti delle sedi/aree interessate alla sperimentazione. L'autorizzazione o il diniego formeranno oggetto di specifica comunicazione scritta individuale, entro 30 giorni dalla data della richiesta.

A fronte di esigenze tecnico-organizzative, è prevista la revoca dell'autorizzazione al LA fino al giorno precedente l'inizio dell'attività in modalità di LA.

Durante lo svolgimento dell'attività in LA, sia il Dipendente sia il Responsabile diretto possono, con un preavviso pari ad almeno 30 giorni di calendario, recedere dall'accordo di prestazione lavorativa in regime di LA. In caso di lavoratori disabili ai sensi della legge 68/1999, il preavviso sarà pari a 90 giorni.

L'autorizzazione a svolgere il LA verrà meno anche in caso di trasferimento/assegnazione del dipendente ad unità organizzativa diversa rispetto a quella di assegnazione al momento dell'avvio del LA ovvero di variazione delle mansioni e/o del ruolo assegnati.

Eventuale nuova autorizzazione al LA potrà essere concessa, sempre d'intesa con il Responsabile diretto e con la Direzione del Personale di riferimento, a condizione che la nuova struttura/mansione di assegnazione rientri nel perimetro di applicazione del LA.

In caso di recesso dall'accordo di LA stabilito per un tempo determinato o nei casi di lavoratori/lavoratrici disabili o al verificarsi di un giustificato motivo trovano applicazione le disposizioni previste dal 2° comma dell'articolo 19 della Legge 81/2017.

5. Modalità di svolgimento

Il LA è previsto per un numero massimo di n. 1 giornata lavorativa (tra lunedì e venerdì) alla settimana, non frazionabile e non cumulabile in caso di mancata fruizione, così come definito nell'accordo individuale.

Sono confermate le sperimentazioni individuali oggi in essere.

Considerata la necessità di garantire continuità operativa, efficacia ed efficienza alle strutture aziendali, il responsabile potrà richiamare il dipendente ad essere presente in sede anche nei giorni previsti in modalità Lavoro agile, con un preavviso di norma di 48 ore.

A sua volta il lavoratore potrà richiedere il rientro in sede, in condivisione col proprio responsabile.

6. Sicurezza del luogo di lavoro

L'Azienda, anche in base a quanto previsto dall'art. 23 legge 81/2017, adotterà le seguenti misure di prevenzione verso ogni lavoratore in regime di Lavoro Agile e fornirà, all'inizio della attività in Lavoro Agile, un'informativa scritta sui rischi generici e specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità L.A., anche in relazione ai concetti di ergonomia, postura, microclima, rumore, impianti e dispositivi, illuminazione, ivi compresi i comportamenti al cui rispetto il dipendente è tenuto.

Per lo svolgimento del LA, il Dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del T.U. 81/2008 ed ordinariamente utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda.

Il Dipendente è tenuto a rispettare le misure di prevenzione e protezione previste dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e a rispettare tutte le disposizioni impartite dalla Società in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute in conformità a quanto previsto dalla citata Legge 81/2017.

È inoltre tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il mancato rispetto delle prescrizioni in tema di sicurezza comporterà l'immediata revoca del LA e potrà anche essere valutato dall'Azienda sotto il profilo disciplinare.

In caso di infortunio durante lo svolgimento di LA, il dipendente deve avvisare o fare avvisare tempestivamente il Responsabile la Direzione del Personale di riferimento, fornendo ai sensi del vigente Ccnl i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL.

Restano confermate le coperture assicurative in vigore per ciascun lavoratore.

Ai fini del presente articolo, si intende richiamata la disciplina prevista dagli articoli 22 e 23 della Legge 81/2017.

7. Attrezzatura tecnologica

La Società, qualora non già assegnati, fornirà al Dipendente in LA gli strumenti informatici per lo svolgimento all'attività lavorativa.

La strumentazione è concessa in comodato d'uso ai sensi degli artt. 1803 e ss. Cod. Civ. per permettere l'adempimento della obbligazione lavorativa: in ogni caso, il personal computer, compresi i relativi programmi e la casella di posta elettronica, sono strumenti di lavoro affidati al Dipendente esclusivamente per l'esercizio delle funzioni assegnate e, pertanto, non debbono essere utilizzati per uso personale o comunque estraneo all'attività aziendale, né modificati, salvo esplicita e preventiva autorizzazione da parte della Direzione Aziendale.

Eventuali danni alle attrezzature assegnate, compiute con colpa o dolo, saranno gestite in conformità a quanto previsto dal CCNL.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa nel corso del LA (quali, ad esempio, malfunzionamento delle attrezzature, mancata ricezione dei dati necessari e mancanza di connessione, etc.) dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile diretto (o a persona specificamente da lui indicata) al fine di dare soluzione al problema.

Qualora la soluzione del problema non fosse possibile in tempi congrui, il Responsabile diretto potrà richiedere il rientro presso la sede di assegnazione anche per la residua parte della giornata lavorativa.

Qualora il problema tecnico si dovesse protrarre, l'effettuazione del LA si intende sospesa sino a completa risoluzione del problema.

8. Formazione

Si garantisce il rispetto della normativa vigente in tema di formazione dei lavoratori, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, Sez. Quarta, Titolo VI del vigente CCNL Metalmeccanico e dell'art. 20, II° comma, L. n. 81/2017.

9. Riservatezza dei dati

Il dipendente è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere.

10. Verifiche periodiche

In questa fase sperimentale le Aziende comunicheranno alle Rsu di sede e al Coordinamento nazionale Rsu a cadenza trimestrale i dati relativi alle domande presentate e a quelle accettate, aggregati per sede e per genere.

Le Parti a livello nazionale si incontreranno entro la fine del mese di Gennaio 2019 per verificare l'andamento della fase sperimentale ed iniziare a valutare una eventuale proroga del LA per il periodo successivo.

11. Telelavoro

Durante il periodo della sperimentazione prevista dal presente accordo le Parti concordano l'attivazione di una parallela sperimentazione dell'istituto del Telelavoro secondo i principi guida sopra definiti, fatta eccezione per il numero di giornate che potranno arrivare anche fino a 5 giorni/settimana.

Detta sperimentazione riguarderà un numero massimo complessivo di 30 unità.

In via prioritaria saranno considerate le richieste afferenti a situazioni di disabilità ai sensi della legge 68/1999 e gravi situazioni familiari, debitamente certificate.

12. Norme finali

