

**VERBALE DI ACCORDO**

In data 15 settembre 2020, in Roma presso la sede di Unindustria,

**TRA**

la Direzione Aziendale di IPZS Spa, assistita da Unindustria Roma

**E**

le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL Carta e Stampa, unitamente alle RSU Poligrafico Roma, Zecca, Foggia e alla Rsa di Verres.

(di seguito "le Parti")

**PREMESSO CHE:**

- a) Le Parti, in data 6 dicembre 2019, hanno sottoscritto un accordo sindacale sperimentale di sei mesi con lo scopo di introdurre l'istituto del lavoro agile previsto dalla L. n. 81/2017;
- b) le Parti, con il predetto accordo, hanno inteso avviare a partire dal 1° gennaio 2020 e fino al 30 giugno 2020 un progetto pilota di "smart working", che data la sua natura sperimentale nella prima fase vedeva coinvolta solo una parte della popolazione aziendale;
- c) in corso di sperimentazione, a seguito dell'insorgere del Covid 19, l'Azienda, in coerenza con i provvedimenti emanati dal Governo nel periodo emergenziale, ha adottato lo strumento del lavoro agile per la quasi totalità dei dipendenti la cui attività lavorativa può effettivamente essere svolta da remoto;
- d) in tale ottica e alla luce dell'esperienza vissuta, l'Azienda intende proseguire nell'utilizzo di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, anche in un'ottica di maggiore produttività e al contempo contribuire alle misure di contenimento del Covid-19;
- e) lo "Smart Working" costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato. Pertanto, si confermano le norme di legge, di contratto e di contrattazione aziendale che regolano lo svolgimento del rapporto di lavoro;

**TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

Le "Premesse" costituiscono parte integrante del presente accordo sindacale.

**1. DESTINATARI E CRITERI DI ACCESSO:**

Lo *Smart Working* presuppone lo svolgimento di un'attività di fatto remotizzabile da parte del singolo dipendente e il possesso delle prerogative di responsabilità, fiducia e di autonomia necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile.

Resta fermo che, qualora un responsabile aziendale ritenga che un lavoratore non sia in possesso delle sopraindicate prerogative, provvederà a inserire quanto prima lo stesso in un progetto di sviluppo.

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left and several initials on the right and bottom of the page.]*

In tale ottica, le Parti concordano che potranno accedere allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile (c.d. *Smart Working*) tutte le risorse appartenenti a Direzioni/Funzioni attualmente coinvolte, compreso il personale turnista purché svolga un'attività di fatto remotizzabile.

Inoltre, alla luce delle recenti disposizioni normative relative allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, il D.L. n. 111 dell'8 settembre 2020 ha previsto, fino al 31 dicembre 2020, che un genitore lavoratore potrà, dunque, svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente di età inferiore a quattordici anni.

L'adesione al Lavoro Agile avverrà mediante la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale tra Azienda e dipendente che verrà predisposto in conformità ai principi espressi dal Regolamento Aziendale pubblicato sulla intranet aziendale.

## 2. LUOGO DELLA PRESTAZIONE:

Ferma restando l'assegnazione del dipendente agile presso la propria sede di lavoro che costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., per quanto riguarda la/le giornate di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità Agile vige il principio "dell'indifferenza del luogo" di lavoro scelto per lo svolgimento della prestazione purché lo stesso sia idoneo a garantire:

- la connessione ad una rete internet adeguata e continuativa, assicurando la tutela della sicurezza informatica dei dati trattati (mediante contestuale connessione alla VPN fornita dall'Azienda);
- il rispetto delle norme in materia di salute e della sicurezza sul lavoro, come da specifiche indicazioni aziendali in materia.

Inoltre, in ordine alla prevenzione dei rischi relativi all'emergenza sanitaria "coronavirus", in conformità alle previsioni del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020, sarà necessario scegliere postazioni di lavoro che consentano di rispettare la distanza interpersonale predeterminata e adeguata a prevenire o ridurre il rischio di contagio come principale misura di contenimento.

Solo laddove non fosse possibile rispettare la suddetta distanza, il lavoratore sarà responsabile del necessario utilizzo di idonei strumenti di protezione individuale.

Resta comunque inteso che, per eccezionali ed imprevedibili esigenze organizzative aziendali, il Responsabile diretto potrà chiedere al dipendente di rientrare in sede, salvo comprovato impedimento del lavoratore.

## 3. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE:

Con riferimento alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, le Parti convengono che la prestazione potrà essere resa nella suddetta modalità fino a un massimo di n. 8 giornate al mese, cumulabili o fruibili in maniera frazionata ma sempre a giornate intere (ad es. n. 2 giornate a settimana), da definire con il proprio responsabile diretto. Le giornate non fruite in ciascun mese di competenza non potranno essere cumulate nei mesi successivi.

Il dipendente potrà svolgere attività lavorativa in modalità agile nella sua settimana in reperibilità purché rispetti quanto previsto dall'accordo sindacale del 18 marzo 2019 in materia di "reperibilità".

La pianificazione delle giornate di lavoro in modalità agile sarà concordata tra dipendente e responsabile diretto – almeno 48 ore prima – tenendo conto delle esigenze lavorative e organizzative

della struttura di appartenenza e ne verrà data notizia al team di lavoro con il quale il lavoratore collabora solitamente.

#### **4. ORARIO DI LAVORO:**

Nelle giornate di lavoro agile, l'orario di lavoro coinciderà con quello previsto dalla legge, dalla regolamentazione aziendale e dalla contrattazione collettiva.

#### **LAVORATORE GIORNALIERO**

Il lavoratore giornaliero potrà svolgere la sua attività lavorativa anche in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata e comunque nel rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale, in accordo con il proprio responsabile, mantenendo fermo lo standard qualitativo della prestazione stessa.

Inoltre, nelle fasce orarie di esecuzione della prestazione, il lavoratore giornaliero dovrà garantire la propria disponibilità impegnandosi ad essere contattabile e reperibile secondo i seguenti orari:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
- dalle ore 14.30 alle ore 16.30.

Il dipendente, ove contattato ed impossibilitato nelle predette fasce orarie, dovrà tempestivamente ricontattare il proprio responsabile.

Il lavoratore dovrà in ogni caso rispettare i periodi di riposo giornaliero e settimanale, astenendosi necessariamente dalla prestazione lavorativa durante la fascia oraria notturna (dalle ore 22.00 alle ore 5.00).

Il lavoratore avrà diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro dalle ore dalle ore 19.00 alle ore 09.00 del giorno successivo. Pertanto, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali, lo stesso non sarà tenuto a dare riscontro a e-mail, telefonate e/o sms aziendali, né tantomeno dovrà accedere o connettersi al sistema informativo aziendale.

Nelle giornate di lavoro agile sarà escluso il ricorso al lavoro straordinario.

In caso di impossibilità sopravvenuta nell'esecuzione della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile per cause afferenti alla sfera personale del dipendente (ferie, malattia, permessi ex art. 33 L. n. 104/92) quest'ultimo dovrà darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

#### **LAVORATORE TURNISTA**

Il lavoratore turnista che svolga un'attività di fatto remotizzabile, vista la rigidità che impone il turno, dovrà necessariamente osservare l'orario previsto dal proprio contratto di lavoro, sempre in accordo con il proprio responsabile.

Il lavoratore dovrà in ogni caso rispettare i periodi di riposo giornaliero e settimanale.

E' previsto il ricorso al lavoro straordinario ai sensi del vigente Ccnl per il lavoratore turnista la cui prestazione lavorativa giornaliera in regime di lavoro agile eccede il normale orario di lavoro.

In caso di impossibilità sopravvenuta nell'esecuzione della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile per cause afferenti alla sfera personale del dipendente (ferie, malattia, permessi ex art. 33 L. n. 104/92) quest'ultimo dovrà darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

## 5. STRUMENTI DI LAVORO E OBBLIGO DI RISERVATEZZA:

La strumentazione necessaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (computer portatile e relativi software, telefono aziendale che costituisce *fringe benefit*, ecc.) sarà fornita dall'Azienda, che ne garantirà la conformità alle normative vigenti assicurandone il buon funzionamento e la manutenzione degli apparati forniti nonché la garanzia della sicurezza della rete informatica aziendale. Pertanto, l'Azienda si impegna a fornire ai predetti lavoratori le dotazioni informatiche prevedibilmente entro i prossimi dodici mesi ed in ogni caso entro i tempi tecnici previsti dalla normativa vigente in tema di appalti pubblici. Nei criteri di assegnazione delle dotazioni l'Azienda darà precedenza alle categorie previste per legge.

Il lavoratore dovrà utilizzare la suddetta strumentazione conformemente alle direttive aziendali, nel rispetto della legge e delle Policy aziendali in materia di sicurezza. Inoltre, dovrà impegnarsi a custodire la stessa con diligenza e a segnalare tempestivamente eventuali malfunzionamenti che impediscono il corretto svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Nell'ipotesi in cui dovesse essere rilevato un non conforme utilizzo di tali strumenti di lavoro, il datore di lavoro potrà intraprendere, laddove ne ricorrano i presupposti, le azioni di carattere disciplinare ritenute più opportune e potrà recedere dall'accordo di lavoro agile senza preavviso o sospendere la prestazione in modalità agile.

## 6. SALUTE E SICUREZZA:

Il lavoratore avrà diritto, ai sensi della normativa vigente, alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. In caso di infortunio, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro.

Resta ferma la tutela contro gli infortuni *in itinere* occorsi durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente.

In particolare, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore, fermo restando gli obblighi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., il datore di lavoro provvederà all'individuazione e valutazione dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, ossia dei rischi afferenti alle modalità (e non al luogo) di svolgimento della prestazione, dandone informativa scritta ai lavoratori interessati e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale.

Il lavoratore sarà tenuto a cooperare all'attuazione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia di salute sicurezza, impegnandosi ad attuare, nei luoghi prescelti per lo svolgimento della prestazione lavorativa, le misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

L'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il lavoratore o soggetti terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della sua postazione di lavoro.

## 7. PARITA' DI TRATTAMENTO:

Il Lavoro Agile, rappresentando una mera modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, 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.

Pertanto, il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile conserva lo stesso trattamento economico e normativo applicato nei confronti di coloro che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda.

Inoltre, in osservanza del "principio di parità di trattamento", nelle giornate di lavoro agile verrà comunque riconosciuta al lavoratore l'erogazione del buono pasto (ticket).

Non saranno previsti rimborsi o trattamenti economici aggiuntivi rispetto alla normale retribuzione per sostenere spese di collegamento telematico e/o telefonico.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali non comporterà il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta o di ulteriori indennità/rimborsi.

## 8. RECESSO E SOSPENSIONE:

Il recesso dall'accordo di lavoro agile, ossia dalle condizioni attinenti tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, potrà essere esercitato - senza preavviso - da entrambe le parti solo in presenza di un giustificato motivo.

In assenza di giustificato motivo, invece, il recesso è consentito solo con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 con riferimento ai lavoratori diversamente abili).

A titolo esemplificativo, possono considerarsi causa oggetto di giustificato motivo che legittima il recesso:

- assegnazione del lavoratore a mansioni differenti da quelle per cui è stato concordato il lavoro agile o variazioni organizzative che possono compromettere la compatibilità del lavoro agile rispetto alla prestazione;
- venir meno delle ragioni che hanno indotto il lavoratore ad avere accesso alla modalità di lavoro agile;
- inosservanza degli obblighi previsti dall'accordo individuale.

Inoltre, l'accordo individuale può essere temporaneamente sospeso con effetto immediato nei seguenti casi:

- trasferta o distacco del lavoratore;
- danneggiamento o smarrimento della strumentazione informatica di lavoro;
- perduranti anomalie e malfunzionamenti tecnici, telematici e informatici della strumentazione di lavoro.

## 9. POTERE DIRETTIVO, DI CONTROLLO E DISCIPLINARE:

Resta fermo il potere direttivo, di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro anche con riferimento alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva in materia.

## 10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE:

L'Azienda, inoltre, mette a disposizione dei lavoratori iniziative specifiche di formazione e informazione, anche in modalità da remoto, relativamente ai principi, logiche e modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile, nonché sulla normativa di riferimento, anche in materia di sicurezza e con il coinvolgimento degli Rls/Rsu.

## 11. SISTEMA DI VERIFICHE

Le parti si incontreranno per una verifica del presente accordo entro 12 mesi dall'avvio, anche ai fini delle attività remotizzabili.

## 12. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione la L. n. 81/2017 nonché il Regolamento Aziendale pubblicato sulla intranet aziendale.

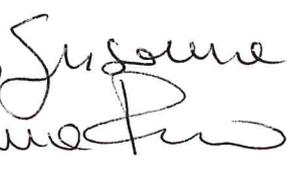
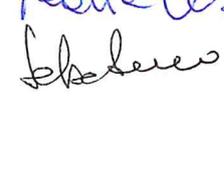
In caso di innovazioni legislative e/o contrattuali che riguardino il Lavoro Agile, le Parti si incontreranno per un'eventuale armonizzazione con il presente accordo.

Inoltre, le Parti concordano che il presente accordo sarà efficace a far data dal 16 ottobre 2020, salvo il caso in cui l'emergenza sanitaria in atto non richieda di proseguire lo svolgimento della prestazione lavorativa con l'osservanza delle attuali regole che disciplinano il lavoro agile in modalità c.d. "semplificata".

A tale riguardo, le Parti concordano di prorogare l'efficacia degli accordi individuali in scadenza al 30 settembre 2020 fino al 15 ottobre 2020 o alla diversa/successiva data che verrà eventualmente disposta dal governo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. IPZS s.p.a.

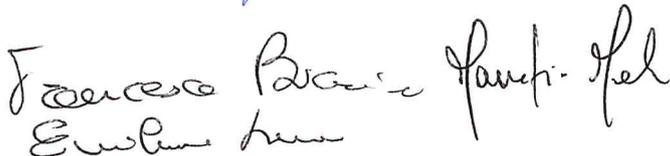
SLC-CGIL



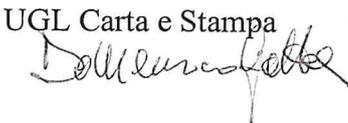
FISTEL-CISL


UILCOM-UIL


UGL Carta e Stampa



Rsu Poligrafico Roma

Rsu Zecca

Rsu Foggia

Rsu Verres