

Ipotesi di Accordo per il Lavoro Agile

In data 11.05.2021, presso la sede della società si sono incontrate la Società Koiné rappresentata dal dott. Simone Cason e dalle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL congiuntamente alle RSU aziendali, nelle persone (di seguito congiuntamente "le Parti")

Premesso che

- a. Al fine di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti e contemporaneamente dare continuità alla attività lavorativa, a partire dal mese di febbraio 2020 e per tutta la durata dello stato di emergenza, poi prorogato con D.L. n. 83/2020 e successivamente con delibera del Consiglio dei Ministri del 7.10.2020, l'azienda ha ritenuto opportuno e necessario collocare, nei limiti delle possibilità, i propri dipendenti in attività lavorativa da remoto.
- b. Le Parti convengono che l'evoluzione della natura del lavoro, induce a trovare nuovi modelli organizzativi che garantiscano un'adeguata risposta ai livelli di produttività sempre più elevati, la valorizzazione delle professionalità, la promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale quindi agevolino la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, in particolare le esigenze di cura familiare.
- c. Il ricorso al Lavoro Agile è strumento fondamentale per prevenire la diffusione pandemica originata dall'emergenza sanitaria scatenata dal virus Covid-19.
- d. In coerenza alla normativa vigente, il Lavoro Agile non costituisce un nuovo contratto di lavoro bensì una modalità di svolgimento dello stesso che potrà avvenire in parte presso l'abituale sede di lavoro o all'esterno ad essa con l'ausilio di strumenti che assicurino una connessione protetta, l'uso del software aziendale necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto dei relativi requisiti di legge.
- e. Le Parti condividono e concordando sull'applicazione del presente accordo nella fase successiva la fine dello stato di emergenza decretato dai provvedimenti del Governo.
- f. Il 30 luglio 2020 è stato sottoscritto un protocollo da Assotelecomunicazioni-Asstel e SLC-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil poi recepito nel vigente CCNL

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo

Lavoro Agile e Stato di Emergenza

In coerenza e conseguenza a quanto stabilito dal DPCM del 21 aprile 2021, le Parti definiscono che il presente accordo si applichi all'attività lavorativa successiva allo stato di emergenza.

Lavoro Agile alla fine dello Stato di Emergenza

In coerenza con quanto stabilito dalla legge 81/2017 il presente Accordo sarà applicato previa adesione su base volontaria e consensuale del singolo dipendente ad un accordo individuale con l'Azienda. In caso il

dipendente non si avvalga della facoltà di sottoscrivere un accordo individuale con l'Azienda, verrà collocato nella sede di lavoro nel rispetto dei Protocolli di Sicurezza previsti dalla normativa vigente.

1. Definizione del Lavoro Agile

Per Lavoro Agile, in coerenza per quanto previsto dalla legge 81 del 22 maggio 2017 e successive modifiche, si intende l'esecuzione dell'attività lavorativa da parte del dipendente con modalità flessibile, sia riguardo ai tempi e ai luoghi nei quali viene resa.

2. Destinatari, condizioni di adesione e recesso

Sono destinatari della possibilità di adesione al presente Accordo, tutti i dipendenti dell'Azienda che avranno manifestato per iscritto la propria adesione a svolgere l'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile in linea con quanto previsto dall'art. 19 n. 81 del 22 maggio del 2017 e che abbiano un'anzianità lavorativa di almeno 6 mesi continuativi. Tale modalità consentirà di poter svolgere l'attività lavorativa fuori dai perimetri aziendali previa comunicazione al datore di Lavoro di dove si svolga la prestazione lavorativa al fine di adempiere alla copertura assicurativa come previsto dalla circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017, e al fine di garantire:

- il rispetto dei principi di salute e sicurezza del lavoro;
- il rispetto della privacy dei clienti;
- la riservatezza e la sicurezza informatica dei dati aziendali trattati;
- un efficiente collegamento telematico;

Con l'adesione a svolgere l'attività in regime di Lavoro Agile, il dipendente accetta la possibilità di essere supportato dall'organizzazione aziendale a migliorare il proprio rendimento attraverso momenti formativi dedicati a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- team briefing;
- affiancamenti
- riunioni

partecipati in presenza o anche da remoto o come specificato.

Resta inteso che la sottoscrizione dell'Accordo è sempre reversibile e il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni, salvo diversi termini stabiliti dal co. Dell'art. 19 della legge 81/2017.

3. Principi generali

La prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile non altera e/o modifica in alcun modo le disposizioni del CCNL applicato ai dipendenti. In particolare rimangono invariati i trattamenti economici e normativi garantiti ai lavoratori come i livelli di inquadramento, le mansioni, gli orari di lavoro e la sede di lavoro.

In base all'art. 21 della legge 81/2017 viene confermato il potere direttivo del Datore di Lavoro che in conseguenza alle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, potrà essere espletato anche per via telematica per garantire il rispetto del codice disciplinare, applicato secondo le vigenti disposizioni legali, contrattuali e aziendali.

Sono contemporaneamente confermati i diritti e doveri individuali inclusi quelli sindacali.

4. Orario di Lavoro e Disconnessione

L'attività svolta in Lavoro Agile deve fare riferimento al consueto orario di lavoro collocato nella rispettiva area organizzativa di appartenenza. Le Parti definiscono l'applicabilità del diritto alla disconnessione come previsto dall'art. 19 della legge n.81 del 22 maggio 2017.

La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalle norme di legge, dal CCNL di categoria e dal Contratto Integrativo di II livello in ordine al tipo di contratto sottoscritto dal dipendente, Part Time o Full Time.

5. Organizzazione del lavoro

Potranno essere effettuate in questa modalità Lavoro Agile, almeno 1 giornate a settimana, prevedendo il rientro in sede nelle restanti giornate.

Tali giornate in Lavoro Agile potranno essere aumentate fino ad un massimo di 5 giornate per settimana, in via prioritaria in relazione alle necessità del lavoratore date dall'assistenza a persone disabili, dalla cura dei figli, da situazioni particolari, anche temporanee che rendono necessaria tale modalità della prestazione per fare fronte ad esigenze non gestibili con la prestazione in sede.

Il periodo minimo di utilizzo di tale istituto è un mese ma, In caso di situazioni particolari, è possibile prevedere un utilizzo inferiore al mese, in funzione della specificità della situazione venutasi a creare.

La pianificazione delle giornate in Lavoro Agile e di quelle in sede, avverrà secondo quanto stabilito nel presente accordo, nell'accordo individuale e nel regolamento aziendale.

La direzione si riserva la facoltà di chiedere il rientro in sede con un preavviso di almeno 24 ore in seguito a necessità indefettibili organizzative poste dalla programmazione o a necessità di coordinamento e di formazione o di rendicontazione dell'attività svolta.

Il lavoratore è edotto che non avverranno controlli a distanza sulla prestazione lavorativa ma che gli strumenti informatici utilizzati possono prevedere la misurazione degli output e/o risultati eseguiti.

Per lo svolgimento di ogni singolo giorno di lavoro da remoto è riconosciuto un rimborso forfettario giornaliero di 0,50 €.

6. Permessi, Ritardi, Ferie, Straordinari

Rimangono invariate le procedure e la prassi per la comunicazione e le modalità di utilizzo dei periodi di assenza giustificata (es: Ferie, Permessi, Malattia, Visita medica, L. 104/92 e quant'altro).

Durante il Lavoro Agile, il lavoratore sarà tenuto al rispetto degli orari di lavoro secondo quanto previsto dalla propria lettera di assunzione e dalle norme stabilite dal CCNL quindi dal presente accordo.

Per i dipendenti che certificano la loro presenza in attività attraverso la loro presenza attraverso la login al sistema; l'Azienda avrà la possibilità di applicare la disciplina dei ritardi al presente accordo.

E' inoltre consentito il ricordo al lavoro supplementare/straordinario, secondo le ordinarie regole e modalità previste.

7. Inclusione

Per dare continuità e integrazione al senso di appartenenza all'azienda e per prevenire eventuali forme di isolamento, l'azienda si impegna a promuovere azioni di inclusione atte a prevenire suddette forme di isolamento che si dovessero manifestare in questa nuova modalità lavorativa. In particolare l'Azienda porrà maggior attenzione per quei lavoratori che dovessero affrontare situazioni di difficoltà conseguenti al cambiamento del modello lavorativo in atto.

8. Dotazioni

L'Azienda garantirà la disponibilità di un'adeguata dotazione informatica per lo svolgimento della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali. In caso di impossibilità a svolgere l'attività lavorativa anche a causa di malfunzionamenti della strumentazione informatica, il lavoratore dovrà avvisare il suo responsabile anche ai fini dell'eventuale rientro in sede aziendale e verrà elaborato un protocollo di comportamento per la gestione di disservizi.

Il dipendente dovrà utilizzare e custodire le apparecchiature fornite dall'azienda con diligenza e in linea con quanto previsto dalle Policy aziendali su questo argomento.

Inoltre il lavoratore è consapevole che tutti gli strumenti informatici forniti sono da considerarsi strumenti di lavoro ai sensi dell'art. 4, co. 2 della L. 300/70 e prevedono la possibilità di collegamento e condivisione dei dati, processi e schermate con i colleghi e personale previsto direttamente o indirettamente dal capitolato di appalto.

9. Sicurezza sul lavoro

Come per tutti i dipendenti, anche per coloro che saranno impegnati in attività Lavoro Agile, sarà rimandata l'applicazione della normativa come previsto dagli articoli 22 e 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017 in materia di sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria sugli infortuni e malattie professionali e secondo le previsioni legislative in materia di privacy Reg. 679/2016 e del trattamento dei dati personali.

10. Diritti sindacali

Le Parti garantiscono i medesimi diritti e libertà sindacali qualora la prestazione lavorativa sia condotta in modalità Lavoro Agile. Pertanto a tutti i lavoratori è garantita la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali indette dalle RSU/RSA e dalle OOSS in conformità alle norme vigenti.

11. Formazione

Le Parti concordano e condividono che anche il nuovo modello organizzativo abbia la necessità di essere coadiuvato e supportato quindi si impegnano a promuovere percorsi che agevolino per i dipendenti, l'incremento delle competenze digitali, il rafforzamento delle soft skill al fine di incrementare l'efficacia e l'efficienza nell'ambito del lavoro.

A tal proposito Koinè srl conferma la continuità sul percorso di formazione professionale e conferma la volontà di potenziare percorsi formativi per dipendenti così da consolidare il know how tecnico e la capacità di operare in autonomia.

A tal proposito le Parti concordano sull'urgenza e necessità di attivare gli affiancamenti da remoto per i lavoratori in regime di Lavoro Agile a fini formativi e di monitoraggio della qualità attraverso l'ascolto delle telefonate operatore-cliente.

Di seguito sono riportate le modalità per le quali l'Azienda e il dipendente in attività Lavoro Agile, dovranno attenersi per adempiere a quanto previsto per gli affiancamenti da remoto:

- I. I lavoratori in Lavoro Agile potranno essere affiancati da remoto nel rispetto delle normative previste dalla normativa GDPR e nel rispetto delle disposizioni previste dal presente Accordo e con la stessa frequenza e con gli stessi criteri con cui avvengono gli affiancamenti per i lavoratori che prestano la loro prestazione in azienda;
- II. L'azienda effettuerà affiancamenti ispirandosi al principio di liceità nel rispetto della privacy;
- III. Gli ascolti dovranno avere finalità puramente ed esclusivamente formativo e votato all'inclusione del dipendente;
- IV. Il lavoratore sarà informato preventivamente dell'affiancamento. In aggiunta a ciò il lavoratore sarà consapevole dell'inizio e fine dell'affiancamento attraverso il "bip" che sentirà all'inizio e al termine dell'ascolto e comunque confermando l'inizio del collegamento.

Le Parti concordano che in caso di eventi che rappresentano una eccezionalità come:

- Startup di nuove commesse/attività
- Formazioni

gli affiancamenti da parte dell'Azienda costituiscono un valido strumento per permettere di continuare l'attività di lavoro in maniera agile

L'Azienda disporrà prima dell'avvio del processo, una dimostrazione delle modalità di affiancamento da remoto alle OOSS e RSU.

12. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica periodica sull'andamento della prestazione lavorativa in modalità agile, sulle dotazioni disponibili idonee e necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sugli ambiti organizzativi coinvolti.

In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle Parti stipulante il presente Accordo, le stesse si impegnano ad incontrarsi entro sette giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

13. Disposizioni finali

Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni tecnico-organizzative o produttive, l'Azienda si riserva di sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa, dandone preventiva informazione alle organizzazioni sindacali stipulanti.

Letto, confermato e sottoscritto

p. la Società Koinè srl

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL
