

ACCORDO IN TEMA DI LAVORO AGILE (Smart Working)

Il giorno 22/03/2023

Tra

la **BANCA DI ASTI SPA**, rappresentata dal Direttore Generale, dott. Carlo Demartini assistito dal Direttore Risorse, dott. Amedeo Falletto

e

le seguenti **ORGANIZZAZIONI SINDACALI AZIENDALI**

FABI	rappresentata dai sigg.ri	LA ROCCA MARIANDREA.....
FIRST/CISL	rappresentata dai sigg.ri	ROU FABIO.....
FISAC/CGIL	rappresentata dai sigg.ri	LA FORTIGNA VINCENZO.....
UILCA	rappresentata dai sigg.ri	PAOLO CONT.....
UNISIN	rappresentata dai sigg.ri	ROCCA FULVIA.....

premessi che:

- l'evoluzione tecnologica ha reso possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa, capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti;
- il 14 giugno 2017 è entrata in vigore 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 di lavoro subordinato" che agli articoli 18 – 24 promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato "allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita, 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 e dalla contrattazione collettiva";
- l'art.39 del CCNL 19 dicembre 2019 (di seguito, anche "CCNL"), ha introdotto una disciplina organica a livello nazionale in tema di lavoro agile (i.e. smart working), attraverso un articolato normativo dettagliato e completo che costituisce il quadro di riferimento per il ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, demandando al secondo livello di contrattazione la definizione di taluni specifici aspetti;
- in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto il Protocollo nazionale in materia di lavoro agile;
- i provvedimenti straordinari correlati allo stato di emergenza sanitaria per il diffondersi del virus Covid-19 hanno comportato l'estensione generalizzata e con procedure semplificate dello smart working quale misura per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus;

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Uilca

Unisin

C.R. ASTI S.p.A.

- le Parti intendono valorizzare l'esperienza di questa nuova e diversa modalità di organizzazione del lavoro, continuando nel percorso evolutivo già intrapreso, anche successivamente al termine di efficacia delle disposizioni legislative in tema di lavoro agile c.d. semplificato; le Parti, inoltre, confermano la centralità delle risorse umane come fattore strategico e l'importanza di continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i dipendenti operano, al fine di favorire la conciliazione delle esigenze professionali con quelle private;
- in tale ottica, le Parti confermano la volontà di adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività dell'impresa e le esigenze personali e familiari dei dipendenti;
- le Parti, nel richiamare, in particolare, quanto indicato in materia dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81 (artt.18-24) e dall'art. 39 del CCNL di settore 19 dicembre 2019, intendono quindi promuovere il lavoro agile, quale "forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro";

tutto ciò premesso e considerato, fra le Parti **si conviene quanto segue:**

Articolo 1

Premesse e finalità

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo. Le Parti intendono confermare il ricorso al lavoro agile dando attuazione a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL, con decorrenza dal termine della disciplina emergenziale sullo smart working.

Per smart working si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione.

Articolo 2

Lavoratrici/lavoratori interessati

Il ricorso allo smart working avviene su richiesta delle lavoratrici/lavoratori interessate/i e su concessione aziendale valutate le esigenze tecniche, organizzative e produttive. Ferme le priorità previste dalla legge e tenuto in debito conto le condizioni personali e familiari sono destinatari del presente accordo le lavoratrici/lavoratori, anche con orario di lavoro part-time, appartenenti alle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi, aventi ruolo e/o mansioni compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'Azienda si impegna a valutare specifiche richieste individuali di svolgimento della prestazione in modalità smart working, motivate da situazioni personali e/o familiari e in via prioritaria correlate a motivi di salute e di sostegno alla genitorialità.

In tale prospettiva in caso di mancato accordo con il Responsabile dell'Unità Organizzativa ai sensi del successivo art. 3, il dipendente potrà inviare richiesta specifica, adeguatamente motivata alla Direzione Risorse che ne valuterà la compatibilità.







C.R. ASTI S.p.A.


Articolo 3

Modalità di adesione, revoca, recesso

L'autorizzazione ad accedere allo smart working sarà concessa a tempo determinato con scadenza al 31/12 di ciascun anno previa valutazione della compatibilità con le mansioni ed il ruolo del richiedente.

Per accedere allo smart working i dipendenti dovranno avere svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza ed aver preso visione della relativa informativa.

La prestazione lavorativa svolta in smart working è regolamentata da apposito accordo individuale, sottoscritto fra Azienda e dipendente, che costituirà ad ogni conseguente effetto integrazione del contratto individuale di lavoro.

Una copia dell'accordo individuale viene allegata in coda al presente accordo con l'impegno a trasmettere alle OO.SS. le nuove versioni che tempo per tempo verranno rilasciate.

Le Parti si danno atto che il recesso dall'accordo individuale di smart working è disciplinato dall'art. 19, comma 2, della Legge 22 maggio 2017 n. 81.

Articolo 4

Numero di giornate

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere svolta nel limite massimo di 10 giornate mensili (fruibili anche solo per l'intero pomeriggio), da individuarsi in accordo con il responsabile dell'unità organizzativa.

Le giornate mensili di lavoro agile potranno essere ulteriormente elevate - compatibilmente con la mansione svolta e fatte salve eventuali migliori condizioni di legge/CCNL tempo per tempo vigenti nei seguenti casi:

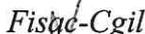
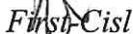
- ✓ lavoratrici/lavoratori immunodepressi o affetti da malattie oncologiche e/o che si sottopongano a terapie salvavita e/o comunque affetti da gravi patologie (previo accertamenti del competente MDL);
- ✓ lavoratrici/lavoratori con figli/genitori/coniuge/convivente more uxorio conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/92;
- ✓ situazioni specifiche meritevoli di valutazione (es. lavoratrici/lavoratori con elevato tempo di percorrenza del tragitto casa-lavoro).

Articolo 5

Luogo di svolgimento

Nelle giornate di smart working l'attività verrà prestata presso:

- a) altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- b) residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore come verrà specificato nell'accordo individuale;
- c) altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.



C.R. ASTI S.p.A.

In particolare, le Parti si danno atto che lo smart working di cui al presente accordo non configura una fattispecie di telelavoro.

Articolo 6

Modalità di svolgimento

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento, i connessi diritti e doveri, gli adempimenti in materia di salute e sicurezza, anche della strumentazione informatica, di privacy e di formazione si fa riferimento a quanto indicato nell'art. 39 del CCNL. La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità della categoria di appartenenza, fermo quanto previsto in tema di disconnessione e salvo accordi diversi con il responsabile dell'unità organizzativa. Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working il dipendente dovrà essere regolarmente contattabile con gli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro. Così come per la prestazione svolta in modalità ordinaria, anche durante lo svolgimento della prestazione in smart working in caso di assenze prolungate durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà avvisare il proprio responsabile. Nelle giornate lavorative svolte in modalità agile non è previsto il ricorso a prestazioni straordinarie.

In caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, il dipendente dovrà dare tempestiva comunicazione al responsabile; questi potrà valutare l'eventuale rientro del dipendente presso la struttura di appartenenza per la parte residua della giornata lavorativa o eventuali ulteriori soluzioni operative (a titolo esemplificativo: concessione di ferie/permessi banca ore/rientro presso hub aziendale etc.). Durante il periodo di attività svolta in smart working le lavoratrici/lavoratori godono degli stessi diritti e sono soggetti agli stessi doveri, inerenti al rapporto di lavoro, al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e conservano il medesimo trattamento normativo ed economico, con le precisazioni di cui al presente accordo. Il dipendente in smart working è in ogni caso tenuto ad assicurare la presenza presso l'unità organizzativa di appartenenza su richiesta del responsabile della stessa, in particolare nel caso di riunioni funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, corsi di formazione in aula e, comunque, in ogni circostanza in cui la presenza sia funzionale al pieno ed efficace espletamento della prestazione lavorativa o richiesta dalle esigenze operative.

Qualora ricorrano impreviste esigenze organizzative durante la prestazione di lavoro agile, l'Azienda si riserva la facoltà di richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore.

La prestazione lavorativa resa in modalità agile comporta in ogni caso una condotta sempre informata ai principi di disciplina, dignità e moralità, nonché di correttezza professionale.

Articolo 7

Strumentazione Informatica

I dipendenti che svolgeranno la prestazione in smart working si avvarranno degli strumenti informatici, messi a disposizione dall'Azienda, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile ed i collaboratori, nel rispetto della normativa vigente.

Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività in modalità smart working, per la connessione alla rete aziendale il dipendente dovrà utilizzare strumenti e reti nella sua disponibilità (es. connessione internet adeguata) senza che questo comporti alcun diritto al rimborso delle spese sostenute.

La disponibilità di una rete dati efficiente (tale da non determinare interruzioni o rallentamenti dell'attività lavorativa) costituisce condizione essenziale per la concessione dello smart working.

Fubi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Ulca

Unisin

C.R. ASTI S.p.A.

Il dipendente si impegna ad utilizzare e custodire la strumentazione fornita in maniera conforme alla normativa aziendale in materia. La manutenzione degli apparati aziendali resta a carico della Banca. Il dipendente è tenuto a custodire la strumentazione di lavoro secondo l'ordinaria diligenza evitando ogni danneggiamento o il furto della stessa.

Articolo 8

Sicurezza - Privacy - Controlli

Per effettuare la prestazione lavorativa in smart working il dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e con gli standard di salute e sicurezza declinati nel documento "Informativa per la sicurezza e la tutela della salute", cooperando con le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. L'Azienda fornirà inoltre adeguata informazione circa il corretto utilizzo delle apparecchiature, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento delle attività con riferimento alla protezione della persona.

Durante lo svolgimento della prestazione in smart working devono essere osservate le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali.

Il dipendente, a norma di legge e di contratto, è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente deve adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. È responsabilità del dipendente accertarsi che la scelta del luogo di lavoro sia idonea a garantire la tutela dei dati trattati e la riservatezza delle informazioni gestite. L'Azienda conferma che l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dai dipendenti all'esterno dei locali aziendali sarà effettuato nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 comma I del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n.151.

Articolo 9

Formazione

Al fine di supportare adeguatamente lo svolgimento della prestazione lavorativa, l'Azienda prevede specifici interventi formativi nei confronti del personale e dei responsabili delle strutture interessate.

In particolare, per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione delle lavoratrici/lavoratori, le Parti condividono che, in continuità con i più recenti piani formativi, i percorsi formativi continueranno a prevedere attività finalizzate a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Articolo 10

Disconnessione

Le Parti confermano la disciplina in tema di disconnessione prevista dall'art. 44 del CCNL, fuori dall'orario di lavoro ivi inclusa la pausa pranzo e nei casi di legittimi titoli di assenza, non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale, potendo quindi la lavoratrice/lavoratore disattivare i propri dispositivi di connessione. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Fabi *First-Cisl* *Fisac-Cgil* *Uilca* *Unisin*

C.R. ASTI S.p.A.
[Signature]

Articolo 11

Tutela assicurativa

Le Parti si danno atto che la tutela assicurativa Inail riferita alla lavoratrice/lavoratore "agile" è disciplinata dall'art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché dalle relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017). La lavoratrice/lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure predisposte dal datore di lavoro al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Articolo 12

Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte dell'attività lavorativa, non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali, individuali e collettive, definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva del settore. Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile sono garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'accordo sulle libertà sindacali del 25 febbraio 2019.

Articolo 13

Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni della Legge 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18 -24), l'art. 39 del CCNL 19 dicembre 2019, nonché le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato tempo per tempo vigenti.

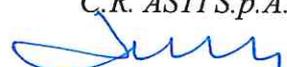
Il presente accordo, che ha carattere sperimentale, avrà validità fino al 31.12.2023. Le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2023 per verificare lo stato di attuazione del presente accordo e per valutarne eventuali proroghe e/o modifiche. In caso di necessità entro tale data saranno indetti incontri specifici su richiesta di una delle Parti.

Qualora dovessero intervenire modifiche della normativa di riferimento, le Parti si incontreranno per valutare la conformità del presente accordo e le dovute modifiche e/o integrazioni.

Le Parti si danno sin da ora atto che le prestazioni rese in smart working di cui al presente accordo soddisfano i requisiti previsti dalla normativa in materia di agevolazioni contributive/accesso ad eventuali incentivi pubblici destinati alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello.

Qualora a livello di settore dovessero esserci modifiche in merito all'argomento smart working, le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare quanto riportato nel presente accordo.

C.R. ASTI S.p.A.




ACCORDO INDIVIDUALE LAVORO AGILE (SMART WORKING)

MC/cf 350/23

Asti, __ febbraio 2023

Oggetto: Accordo Individuale in materia di lavoro agile (smart working).

Con riferimento alla richiesta di svolgimento dell'attività in modalità agile da Lei avanzata, Le comunichiamo di aver accolto la Sua istanza. Pertanto, la Sua prestazione lavorativa potrà essere prestata, anche con tale modalità, secondo i termini riportati nel presente accordo, a decorrere dal 06/02/2023 e fino al 31/12/2023.

1. Definizione di lavoro agile.

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso della sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

2. Modalità di svolgimento del lavoro agile.

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere svolta nel limite massimo di __ giornate mensili, da individuarsi in accordo con il responsabile dell'unità organizzativa. Le giornate mensili di lavoro agile potranno essere ulteriormente elevate compatibilmente con la mansione svolta in virtù di eventuali migliori condizioni di legge/CCNL tempo per tempo vigenti.

Fermo restando che, ad ogni altro effetto, la Sua sede di lavoro rimane immutata, l'attività lavorativa in modalità agile sarà effettuata presso:

.....



3. Collocazione delle giornate di lavoro agile e orario di lavoro.

Nel rispetto del numero massimo di giornate mensili di cui al presente accordo, la collocazione e il numero delle giornate di svolgimento dell'attività in modalità agile sarà definita direttamente con il Suo responsabile, secondo una pianificazione concordata.

La programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata da parte Sua o da parte del Suo responsabile. Resta fermo che, nel caso di richiesta da parte Sua, Ella dovrà preventivamente ottenere dal Suo responsabile la necessaria autorizzazione. Le eventuali richieste di variazione dovranno essere comunicate, di norma, nel corso della giornata lavorativa precedente.

Ferme le flessibilità orarie già in essere e/o concordate con il Suo responsabile, la prestazione lavorativa in modalità agile verrà resa di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla Sua unità organizzativa di appartenenza e secondo l'articolazione individuale del Suo orario di lavoro, nonché nel rispetto dei tempi di riposo (ivi inclusa la pausa pranzo) a Lei spettanti ai sensi di legge e di contrattazione collettiva.

Ella, inoltre, dovrà comunque rispettare il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Si precisa, inoltre, che - fatte salve particolari esigenze aziendali - durante i tempi di riposo e di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa ed Ella potrà quindi disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, Lei dovrà essere regolarmente reperibile e dovrà avvisare il Suo responsabile in ogni caso di assenze prolungate e/o di eventuale irreperibilità. In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari, mancanza di connessione, etc.), Lei sarà tenuta a segnalare, con la massima tempestività, la situazione venutasi a determinare al Suo responsabile che le indicherà le soluzioni operative da adottare.

La scrivente si riserva in tal caso anche di richiamarla presso la Sua sede di lavoro o presso l'hub aziendale più prossimo, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

4. Normativa applicabile

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte dell'attività lavorativa

- non costituisce variazione né della sede di lavoro ai conseguenti effetti né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera; non configura in alcun modo missione o trasferimento;
- non riduce il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

In particolare - fermi i generali doveri propri del rapporto di lavoro, posti in capo al dipendente, di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina - saranno considerate condotte aventi rilievo disciplinare gli inadempimenti (i) alle obbligazioni di cui al presente accordo e, in generale, (ii) alle obbligazioni connesse al rapporto di lavoro. In tali denegati casi infatti, è da intendersi che il datore di lavoro conserva la facoltà di esercitare il relativo potere disciplinare e di applicare, in relazione alla gravità del comportamento, le sanzioni disciplinari contrattualmente previste, nel rispetto di quanto



stabilito dall'att. 7 della Legge 300/1970, dalla normativa aziendale di riferimento e ferma restando, inoltre, l'ulteriore e diversa facoltà di revocare - a seconda del caso - la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Inoltre, la prestazione lavorativa in modalità agile

- non muta gli obblighi ed i doveri, né i diritti posti individualmente in capo al dipendente dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, nonché il dovere di rispettare tutte le disposizioni della normativa aziendale tempo per tempo vigente;
- deve consentire il mantenimento del medesimo livello qualitativo-quantitativo di prestazione che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale.

5. Attrezzature di lavoro, connessioni di rete e sicurezza.

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, Lei sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche, a Lei assegnate dalla scrivente, in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., cooperando con le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, nonché al rispetto di quanto indicato nel corso della specifica formazione ricevuta sul tema.

La manutenzione degli apparati aziendali in argomento resta a carico della scrivente, salvo i casi di Sua responsabilità. La scrivente s'impegna pertanto a fornirle detti apparati in conformità alla normativa aziendale tempo per tempo vigente in materia e per tutta la durata del periodo di lavoro agile, sempre che non siano già in Sua dotazione per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Ella assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 nonché a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Continueranno a trovare applicazione, nei Suoi confronti, tutte le disposizioni aziendali per l'utilizzo degli strumenti di lavoro informatici. In particolare, l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza.

Per la connessione alla rete aziendale Lei dovrà utilizzare strumenti nella Sua disponibilità (es. ADSL, Wi-Fi/wireless), senza che questo comporti alcun diritto a rimborso delle spese sostenute.

Con la sottoscrizione del presente accordo Lei dà atto che è stato informato e formato in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità di lavoro agile. A tal fine la scrivente si impegna a consegnare con cadenza annuale apposita "Informativa per la sicurezza e la tutela della salute - Lavoro agile e ambiente domestico" relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

6. Riservatezza e Privacy.

Le rammentiamo che, a norma di legge e di contratto. Ella è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare - anche in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione anche in modalità agile - ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, nonché il rispetto della normativa aziendale tempo per tempo vigente.



Il trattamento dei Suoi dati personali non subisce modifiche rispetto a quanto già descritto nella Informativa privacy, già fornita ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. 196/2003 così come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018 n.101, in ragione della Sua qualità di dipendente aziendale.

7. Facoltà di recesso.

Le Parti si danno atto che il recesso è disciplinato dall'art. 19 della Legge 22 maggio 2017 n. 81 e dunque ciascuna delle Parti avrà comunque la facoltà di recedere dal presente accordo con un preavviso non inferiore a giorni 30, nonché a giorni 90 in caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere senza preavviso.

In caso di Suo trasferimento o assegnazione ad altra unità organizzativa, rispetto a quella di assegnazione attuale, o di variazione delle mansioni e/o del ruolo a Lei assegnate, il Suo diretto responsabile e il Servizio Risorse Umane verificheranno preventivamente se mantenere valida l'autorizzazione allo svolgimento della Sua prestazione lavorativa con le modalità del lavoro agile.

8. Disposizioni finali.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo troveranno applicazione la Legge 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18-24), le norme previste dal CCNL di categoria e le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato tempo per tempo vigenti.

Il presente accordo assorbe, modifica e sostituisce ad ogni effetto ogni altra regolamentazione, contratto accordo o intesa intervenuta in passato tra le Parti in materia di "lavoro agile".

Nel caso in cui, nel corso del periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, intervenissero modifiche della disciplina di legge o contrattuale applicabili, il presente accordo potrà essere adeguato di conseguenza.

Cordiali saluti.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente da Lei sottoscritta per ricevuta ed integrale accettazione.

IL DIRETTORE RISORSE