



Unione nazionale
istituzioni
e iniziative
di assistenza
sociale



ACCORDO QUADRO REGIONALE LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il giorno 04 del mese di maggio 2021 in Milano quale sede congiuntamente designata e con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge in ordine all'emergenza COVID-19 nel pieno rispetto delle prescrizioni di contenimento e distanziamento statuite dalle autorità preposte, in via telematica si sono incontrati:

- **Per l'UNEBA Regionale Lombardia**

Rappresentata dal Presidente Regionale Degani Luca e dalla delegazione trattante coordinata da Palladini Alessandro e composta da Gamba Valeria, Frisoni Marco, Moretti Angelo, Fabrizio Ondeì

- **Per le Organizzazioni Sindacali**

- **FP CGIL Lombardia**

Rappresentata da Creston Gilberto Segretario Regionale

Rappresentata da Lucilla Pirovano Funzionaria Regionale

- **CISL FP Lombardia**

Rappresentata da Mauro Ongaro Segretario Regionale

Rappresentata da Angelo Murabito coordinatore Regionale Terzo Settore

- **UIL FPL Lombardia**

Rappresentata da Daniele Ballabio Segretario Regionale

Rappresentata da Maria Luisa Salamanca Resp.le Terzo Settore

- **CISL FISASCAT Lombardia**

Rappresentata da Laura Capitale Segretario Regionale

Rappresentata da Luigi Conte Coordinatore Regionale

- **UILTUCS Lombardia**

Rappresentata da Roberto Ciccarelli Segretario Regionale

Rappresentata da Antonia Piani Segretaria Regionale

Premessa

Le Parti ritengono che il Lavoro Agile (Smart Working) sia una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività promuovendo nei fatti la ricerca di soluzioni organizzative innovative volte a garantire un miglior bilanciamento del tempo lavorativo e del tempo familiare di tutti i Lavoratrici e i Lavoratori.



Unione nazionale
istituzioni
e iniziative
di assistenza
sociale



Il Lavoro Agile (Smart Working) è da considerarsi come un'opportunità, sia per gli Enti che per le Lavoratrici e i Lavoratori, di prestare la propria attività in modo più flessibile. Scopo dell'implementazione di questa pratica è il raggiungimento di un grado più elevato di soddisfazione professionale e di maggiori possibilità di integrazione tra lavoro e vita privata, oltre a un miglioramento delle prestazioni e dell'efficienza, ferma restando la necessaria specificazione dei programmi di lavoro e/o degli obiettivi in sede di contrattazione di secondo livello e/o individuale, attesa la disomogeneità delle fattispecie da regolamentare volta per volta.

Il Lavoro Agile (Smart Working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.

Con il Lavoro Agile (Smart Working), le parti intendono sviluppare un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, promuovendo una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione, anziché sul controllo. Il conseguimento di questi obiettivi presuppone fiducia tra responsabili e collaboratori oltre ad un approccio lavorativo orientato all'innovazione continua delle abitudini, delle tecnologie e degli spazi.

Le parti ritengono che tramite il Lavoro Agile (Smart Working), si perseguono gli obiettivi dell'agenda 2030 favorendo un impatto positivo per l'ambiente, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e la diminuzione, grazie alla diffusione degli strumenti di "Social collaboration", degli spostamenti dovuti ad esigenze lavorative.

2

Le parti considerano anche il Lavoro Agile (Smart Working) strumento di mitigazione del rischio di contagio negli Enti, così come stabilito da Protocollo di Settore e successive modifiche e integrazioni legate allo stato emergenziale. A tal proposito le parti intendono valorizzare disposizioni contenute nei diversi e successivi provvedimenti governativi atte ad agevolare il Lavoro Agile (Smart Working) con particolare riferimento ai lavoratori di sede disabili e/o c.d. fragili.

Le parti condividono inoltre la fondamentale rilevanza dell'intesa anche ai fini della distinzione fra il lavoro agile ed altre forme di lavoro a distanza (telelavoro, home office, ecc.) che si connotano per perseguire finalità di altra natura e non contemplate nella Legge n. 81/2017.

Tutto ciò premesso le parti convengono su quanto segue

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.



Unione nazionale
istituzioni
e iniziative
di assistenza
sociale



1. LA DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Come stabilito dall' art.18 della Legge n. 81/2017, il Lavoro Agile (Smart Working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede la possibilità di svolgere parte della propria attività fuori dai locali dell'Ente senza una postazione fissa, con il supporto di dotazione tecnologica, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal ccnl Uneba e, ad ogni modo, dal D. Lgs. n. 66/2003.

2. GERARCHIA DELLE FONTI

Il Lavoro Agile (Smart Working) è regolato dall'art. 18 della legge n.81/2017 e ss. oltre che dal CCNL Uneba per le parti non menzionate nella presente intesa.

L'accordo quadro diventa operante attraverso un accordo individuale fra ente e singolo lavoratore in cui meglio adattare i contenuti della presente intesa alle necessità contingenti delle parti, fermo restando che il predetto accordo individuale dovrà contenere una clausola di rinvio espresso alla presente intesa. In caso di nuove assunzioni, l'adesione del lavoratore allo svolgimento del Lavoro Agile (Smart Working) sarà pattuita in separata intesa al di fuori del contratto di assunzione.

L'accordo individuale dovrà precisare i seguenti ambiti:

- a. Prestazioni assegnate al lavoratore;
- b. Obiettivi da conseguirsi e/o programmi di lavoro;
- c. Dotazioni informatiche;
- d. Fasce di contattabilità se differenti da quanto prospettato nel presente accordo;
- e. Modalità di alternanza con lavoro in presenza;
- f. Richiamo espresso del presente accordo quadro.

Gli accordi in essere produrranno i loro effetti fino a scadenza, compatibile con la normativa sulla sicurezza e riservatezza.

3. DESTINATARI E MODALITA' DI ATTIVAZIONE

Il Lavoro Agile (Smart Working) potrà rivolgersi a tutti quei lavoratori, interessati ad attivare questa modalità di lavoro e che abbiano esplicitamente manifestato una volontà in tal senso, per i quali sussistano le condizioni tecnico-organizzative e personologiche che, a giudizio dell'ente, rendano proficua questa modalità di lavoro.

Il luogo di svolgimento della prestazione potrà essere la residenza, domicilio o anche altro luogo autonomamente scelto dal lavoratore, purché risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.



Unione nazionale
istituzioni
e iniziative
di assistenza
sociale



Resta, inoltre, inteso che gli strumenti informatici utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa sono, di norma, forniti dall'Ente.

Nel rispetto del comma 3-bis nell'art 18 L. 81/2017 viene data priorità, a parità di condizioni, alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La facoltà di accedere al Lavoro Agile (Smart Working) è riconosciuta di norma solo a parte della prestazione: il numero di giornate di Lavoro Agile (Smart Working) assegnato ai vari ruoli, garantisce comunque un'adeguata presenza sul luogo di lavoro, sia per permettere il normale svolgimento delle attività, sia per alimentare continuamente le relazioni / interazioni tra le persone.

Ente e lavoratore possono recedere in qualsiasi momento, nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, in presenza di un giustificato motivo, ovvero, in mancanza, con un preavviso scritto di norma non inferiore a 30 giorni di calendario. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1 L. 68/99, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro, in assenza di giustificato motivo, non può essere inferiore a 90 giorni di calendario.

4

Resta inteso che in caso di rescissione o termine naturale dell'accordo, in virtù di quanto previsto dal capo precedente, il lavoratore avrà diritto a rientrare presso la sua sede di provenienza. Lo stesso inoltre non potrà essere soggetto a trasferimenti, a carattere unilaterale, per un periodo successivo non inferiore a 90 giorni. Tale previsione non si applica in caso sia stata trasferita l'intera unità produttiva ovvero l'intera attività dell'Ente o del reparto.

4. TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NON RETRIBUTIVI

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile (o Smart Working) ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente. Specifiche valutazioni migliorative potranno essere fatte in sede di contrattazione aziendale.



Unione nazionale
istituzioni
e iniziative
di assistenza
sociale



5. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Nelle giornate di lavoro in Lavoro Agile (Smart Working), fermo restando il non assoggettamento a precisi vincoli di orario se non quello settimanale, il lavoratore è tenuto a disconnettersi nel giorno di riposo settimanale e, nei restanti, al di fuori della fascia oraria 8,00-20,00. Diverse modulazioni potranno essere raggiunte in sede aziendale salvo la garanzia di un periodo di disconnessione che in ogni caso non potrà essere inferiore ad 11 ore consecutive in ottemperanza di quanto previsto dall'Art. 7 D.Lgs 66/2003. Inoltre, ogni 7 giorni, di norma la domenica, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di disconnessione di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le 11 ore del capoverso precedente. Al fine di garantire il pieno diritto alla disconnessione, sono da evitare, salvo i casi di urgenza, richieste e sollecitazioni al di fuori della fascia di connessione (ad es. tramite telefonate, whatsapp, sms, mail, teams etc.). E' inoltre opportuno che i momenti di allineamento/confronto anche quotidiani, salvo urgenze non procrastinabili, vengano pianificati.

La disconnessione deve avvenire secondo le indicazioni previste dalla policy dei sistemi informativi, assicurandosi che i dati utilizzati siano correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

5

6. POTERE DI CONTROLLO E POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

Le parti si danno atto che la modalità di lavoro in Smart Working consiste unicamente in una variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e, pertanto, l'adozione di tale tipologia di lavoro non comporta alcuna modifica degli elementi costitutivi del contratto in essere quali inquadramento, mansioni, livello retributivo, malattia, ferie e gli altri istituti contrattuali e di legge;

E' consentito all'Ente di esercitare il potere di direzione e controllo, sugli obiettivi assegnati al dipendente nei giorni di prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile (Smart Working), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, commi 2 e 3, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") e secondo le modalità previste dal vigente regolamento sull'utilizzo degli strumenti e servizi informatici. Il presente accordo non produce in ogni caso gli effetti di cui al comma 1 dell'art 4 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300.



Unione nazionale
istituzioni
e iniziative
di assistenza
sociale



7. PREVENZIONE, SICUREZZA SUL LAVORO

Il Lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Ente ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti.

Il Lavoratore dovrà svolgere la prestazione di Smart Working in un luogo sicuro e idoneo a garantire la sua incolumità e integrità psico-fisica. A tale riguardo il Lavoratore assume il rischio elettivo rispetto ad ogni attività in ipotesi prestata in luoghi privi delle caratteristiche di sicurezza convenute;

L'Ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il Lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'utilizzo della propria postazione di lavoro.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione di Smart Working il Lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata comunicazione all'Ente;

8. RISERVATEZZA

Il Lavoratore è tenuto ad adottare tutti i comportamenti utili a preservare la riservatezza delle informazioni, così come previsto dalle policy dell'Ente in vigore e dalla legge.

9. AGIBILITA' SINDACALI

Ai lavoratori interessati dalla presente intesa è garantito il pieno esercizio dei diritti sindacali, secondo quanto previsto dal ccnl e dalle norme di legge.

10. VERIFICA E MONITORAGGIO

Le parti convengono di fare incontri periodici utili a verificare l'applicazione del presente accordo ed i suoi effetti. A tal fine, fatto salvo quanto le parti potranno stabilire all'ordine del giorno, gli incontri avranno ad oggetto:

- Verifica delle condizioni previste dal presente accordo inerente la regolamentazione della prestazione lavorativa (es: Monitoraggio adesioni, orario di lavoro, diritto alla disconnessione)
- Monitoraggio dei fabbisogni formativi
- Monitoraggio su informazione/formazione in materia di salute e sicurezza.
- Monitoraggio effetti del Lavoro Agile (Smart Working) in termini di produttività, redditività ed efficienza.



Unione nazionale
istituzioni
e iniziative
di assistenza
sociale



11. DISPOSIZIONI FINALI – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Resta inteso che qualunque regolamentazione, avente carattere miglior favore, derivante da ogni livello di contrattazione e/o fonte normativa, sarà oggetto di integra nel presente accordo. A tal scopo le parti si incontreranno per novellare il presente accordo entro trenta giorni dalla entrata in vigore della disposizione sopravvenuta.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge.

I dipendenti sono in ogni caso obbligati al rispetto delle regole, codici, procedure e regolamenti applicati dall'Ente.

12. DECORRENZA

Il presente accordo quadro viene introdotto in via sperimentale a far data dal termine dell'attuale periodo emergenziale e fino al 31.12 dell'anno in cui sarà entrato in vigore, essendo tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti entro 90 giorni dalla scadenza. Resta inteso che il presente accordo verrà meno qualora il ccnl dovesse normare la materia.

Il Presente Accordo Quadro si compone di n. 7 fogli.

Le parti concordano di dare efficacia al presente accordo raggiunto in modalità di videoconferenza attraverso lo scambio dello stesso a mezzo di e-mail ordinaria a valere a titolo di sottoscrizione definitiva.

Milano 04 maggio 2021

Le Organizzazioni Sindacali
FP CGIL Lombardia f.to Creston Gilberto
FP CGIL Lombardia f.to Pirovano Lucilla
CISL FP Lombardia f.to Mauro Ongaro
CISL FP Lombardia f.to Angelo Murabito
UIL FPL Lombardia f.to Maria Luisa Salamanca
UIL FPL Lombardia f.to Daniele Ballabio
CISL FISASCAT Lombardia f.to Luigi Conte
CISL FISASCAT Lombardia f.to Laura Capitale
UILTUCS Lombardia f.to Roberto Ciccarelli
UILTUCS Lombardia f.to Antonia Piani

U.N.E.B.A. Lombardia
f.to Degani Luca
f.to Palladini Alessandro
f.to Gamba Valeria
f.to Frisoni Marco
f.to Moretti Angelo
f.to Ondeì Fabrizio