

Accordo nazionale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile

In data 18.05.2023, con procedura da remoto intervenuta:

Tra

Tecnocall srl

E

Le segreterie nazionali sindacali SLC-CGIL; FISTEL-CISL; UILCOM-UIL, e con la partecipazione delle medesime sigle nelle componenti territoriali ed RSA; collettivamente OO.SS.

Premesso

- a) Sulla spinta dell'emergenza sanitaria da poco trascorsa è stato possibile sviluppare soluzioni di flessibilità nella prestazione lavorativa in grado di conciliare le esigenze personali e familiari dei lavoratori senza alterare gli obiettivi di efficienza e produttività dell'impresa;
- b) La L. 81/2017 *“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”* con la disciplina disposta ha aperto (art. 18) alla possibilità di svolgere la prestazione: *“allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. 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”*.
- c) L'art. 22 bis CCNL, al co. 2 rimette alla contrattazione aziendale la definizione delle effettive modalità applicative e regolamentati: *“nel rispetto dei principi di fiducia, collaborazione, senso di responsabilità e autodisciplina su cui si basa detta modalità di esecuzione della prestazione lavorativa”*;
- d) In data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto il protocollo nazionale in materia di lavoro agile;
- e) Le Parti intendono valorizzare l'esperienza sviluppata nel corso dell'esperienza emergenziale definendo nel presente accordo le modalità che permettano di continuare sul percorso di applicazione della prestazione cd di lavoro agile 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, continuando sia a sostenere che promuovere iniziative che non ledano la produttività e la redditività delle commesse;
- f) Le Parti confermano la propria volontà di sostenere il diffondersi del modello di lavoro agile che favorisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro garantendo al contempo la produttività e redditività dell'impresa, anche perseguendo l'obiettivo condiviso di ridurre l'assenteismo;
 - g) Le Parti sono consapevoli che lo svolgimento in tale modalità deve garantire la redditività della commessa e un vantaggio economico anche per l'azienda, in assenza del quale il presente accordo non potrà trovare prosecuzione, e pertanto sono condizioni essenziali per l'applicazione e il mantenimento;
 - h) Le parti, nella consapevolezza si tratti di un modello organizzativo nuovo, condividono di addivenire ad un accordo sperimentale e prevedono un costante monitoraggio, al fine di verificare che il modello possa da un lato garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle persone interessate, dall'altro essere compatibile con le ragioni economiche e produttive aziendali;
 - i) Eventuali interventi normativi in materia verranno discussi in esame congiunto ai sensi dell'art. 14 e nel caso di proroga dell'attuale regime, la vigenza del presente accordo è posticipata al termine della normativa di maggior favore.

Tutto ciò premesso, si conviene e stipula quanto segue

Articolo 1

Premesse e finalità

Le premesse formano parte integrante, sostanziale e regolatoria del presente accordo, con il quale le parti intendono confermare il ricorso al lavoro agile dando attuazione a quanto previsto dall'Art. 22 bis del CCNL, con decorrenza dal termine della disciplina emergenziale sullo smart working.

Articolo 2

Lavoratori interessati

Destinatari del presente accordo sono i lavoratori della Società, anche con contratto 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.

Si intende per lavoro agile, o smart working, una forma di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione, che avviene su base volontaria purché compatibile con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Articolo 3

Modalità di adesione, revoca e recesso

I lavoratori potranno sottoscrivere il previsto accordo individuale, presentando su base volontaria all'Ufficio Risorse Umane, richiesta cui la Tecnocall srl si impegna di dare risposta entro dieci giorni. L'autorizzazione ad accedere allo smart working sarà concessa previa valutazione della compatibilità delle mansioni, tenuto conto delle caratteristiche della prestazione richiesta.

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

La prestazione lavorativa svolta in modalità agile formerà oggetto di apposito accordo individuale sottoscritto fra la Tecnocall srl e dipendente che si intende quale integrazione del contratto individuale di lavoro, il cui standard si allega quale parte sostanziale (all. 1).

L'accordo individuale sarà in linea con il contratto di lavoro del dipendente potendo essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Il recesso trova la sua disciplina nell'art. 19, co. 2 L. 81/2017.

Articolo 4

Numero di giornate e condizioni per la concessione

Tutti i lavoratori il cui turno inizia prima delle 08:00 e finisce dopo le 19:30 svolgeranno la prestazione lavorativa da remoto, altrettanto per quanto riguarda l'intero turno sull'intera giornata del sabato, domenica, e dei festivi.

In caso di allerta rossa proclamata dalla Protezione Civile per la città ove ha sede l'unità produttiva di riferimento, i lavoratori svolgeranno la prestazione lavorativa da remoto.

In caso di esigenze personali, il lavoratore può richiedere, almeno con 24 ore di anticipo, di svolgere la propria prestazione da remoto per un massimo di 2 giornate al mese, previa autorizzazione cumulabili nel bimestre. Le autorizzazioni seguiranno un criterio cronologico.

Nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre il lavoratore che usufruirà di un periodo feriale pari ad almeno 10 giorni lavorativi continuativi, avrà la facoltà di richiedere ulteriori due giornate di lavoro da remoto a sua scelta da godere prima o dopo il periodo di ferie godute.

In caso di richieste inferiori a 10 giorni lavorativi consecutivi (minimo 3) si potrà usufruire di un giorno di lavoro da remoto per periodo richiesto per un massimo di 2 eventi, privilegiando le richieste avanzate nel piano ferie.

Al fine di agevolare le necessità connesse alla particolare condizione legata alla maternità, sarà possibile usufruire di 2 settimane di lavoro da remoto prima o dopo il periodo di maternità obbligatoria prevista per legge. Per esigenze formative sarà possibile riformulare la presenza in sede fermo restando il diritto a godere di due settimane in un momento successivo.

Al fine di consentire una più rapida ripresa psico-fisica e una migliore gestione vita-lavoro successivamente ad un periodo di lunga malattia di almeno 30 giorni consecutivi, i lavoratori in convalescenza usufruiranno di una settimana di lavoro da remoto. Per esigenze formative sarà possibile riformulare la presenza in sede fermo restando il diritto a godere di una settimana in un momento successivo.

In caso di problemi tecnici derivanti dall'assenza di connettività o energia elettrica, problemi tecnici di interfaccia dei sistemi da remoto, o qualunque altro elemento possa impedire il regolare svolgimento della prestazione da remoto, il lavoratore potrà scegliere tra il rientro immediato in sede o richiedere istituti contrattuali.

Articolo 5

Luogo di svolgimento

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

- a) Residenza privata/domicilio del lavoratore;
- b) Altro luogo- diverso da quello indicato alla lettera che precede – scelto dal dipendente e che rispetti le indicazioni di cui ai successivi artt. 7 e 8, purché preventivamente autorizzato dal datore di lavoro.

In particolare, le Parti si danno atto che lo smart working di cui al presente accordo non costituisce e/o configura telelavoro.

Articolo 6

Modalità di svolgimento

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 specifica commessa, come pure riferiti al CCNL e alle policy aziendali sono 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.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working il lavoratore dovrà essere regolarmente contattabile, 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.

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 lavoratore presso la sede per la parte residua della giornata lavorativa o eventuali ulteriori soluzioni alternative (a titolo esemplificativo concessione di ferie/permessi).

Durante il periodo di attività svolto in lavoro agile i 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 lavoratore in smart working è in ogni caso tenuto ad assicurare la presenza presso la sede 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: in ogni caso, qualora ricorrano impreviste esigenze organizzative durante la prestazione di lavoro agile, la Tecnocall si riserva la facoltà di richiamare in sede il lavoratore, ove possibile con un preavviso di 72 ore.

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.

Art. 7

Strumentazione informatica

I lavoratori che svolgeranno la prestazione in smart working si avvarranno degli strumenti informatici idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile ed i colleghi nel rispetto della normativa vigente. Pc, mouse e tastiera saranno forniti dall'azienda su richiesta del lavoratore.

Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività in modalità smart working, per la connessione alla rete aziendale il lavoratore dovrà utilizzare una connettività adeguata nella sua disponibilità senza che questo comporti alcun diritto al rimborso delle spese sostenute.

È in capo al lavoratore scegliere luoghi di svolgimento della prestazione in cui siano garantiti standard di connettività e sicurezza tali da non determinare interruzioni o rallentamenti dell'attività produttiva e lavorativa.

Art. 8

Sicurezza – privacy – controlli

Per effettuare la prestazione lavorativa in smart working il lavoratore sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche in conformità con le disposizioni di cui al D. lgs. 81/08 con gli standard di salute e sicurezza che verranno comunicati unitamente alla sottoscrizione dell'accordo individuale di smart working, cooperando con le misure di protezione e prevenzione disposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Tecnocall srl fornirà l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione dello smart working.

Durante lo svolgimento dell'attività in modalità agile rimangono vigenti le disposizioni in materia di trattamento dati personali comunicate all'assunzione nella lettera di nomina di incaricato al trattamento.

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 lavoratore accertarsi che la scelta del luogo di lavoro sia idonea a garantire al tutela dei dati trattati e la riservatezza delle informazioni gestite.

La Tecnocall srl conferma che l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dai dipendenti all'esterno dei locali aziendali sarà attuata nel pieno rispetto dell'art. 4 Statuto Lavoratori (L. 300/70) vigente e sim.

Articolo 9

Formazione

Al fine di supportare adeguatamente questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la società prevede specifici interventi formativi nei confronti del personale: in particolare, per

garantire a tutti i lavoratori pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento della propria professionalità e al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti condividono che saranno previsti percorsi formativi finalizzati ad incrementare particolari e specifiche competenze tecniche, organizzative e digitali, anche per un più efficace e sicuro utilizzo della strumentazione di lavoro.

Articolo 10

Disconnessione

Le Parti confermano la disciplina in tema di disconnessione prevista dal Protocollo del 7 dicembre 2021, garantendo la disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro al fine di garantire il rispetto tra spazi personali e spazi professionali.

Pertanto, nei casi di legittima assenza, non è richiesto al lavoratore l'accesso e la connessione al sistema Informativo aziendale, potendo quindi il lavoratore disattivare i propri dispositivi di connessione, pianificando le riunioni nel rispetto del normale orario di lavoro.

Eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle condizioni di disconnessione non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Articolo 11

Tutela assicurativa

Il lavoratore che svolge la propria attività in modalità agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure predisposte dal datore di lavoro per la prevenzione dai rischi connessi all'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali, la tutela assicurativa INAIL è disciplinata, nella fattispecie, dall'art. 23 L. 81/17.

Articolo 12

Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali, individuali e collettive, come definiti dalle norme in materia nonché dalla contrattazione collettiva, rilevando solo come diversa modalità di organizzazione di una porzione della attività lavorativa.

Articolo 13

Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si applicano le disposizioni di cui alla L. 81/2017 artt. 18-24 e 22 bis CCNL vigente.

Il presente accordo, che ha carattere sperimentale, decorrerà dalla sottoscrizione al 31 dicembre 2023, prevedendo un incontro fra le parti a due mesi dalla entrata in vigore per verificarne lo stato di attuazione e le criticità eventualmente sorte che ne impongano una modifica e/o per la valutazione di un'ulteriore proroga, e in ogni caso qualora venissero approvate norme di modifica all'attuale disciplina di riferimento per adeguamento alla novella legislativa.

Articolo 14

Esame congiunto OO.SS. Territoriali

Il presente accordo quadro verrà valutato al termine di una prima fase sperimentale di tre mesi, ovvero in caso di richiesta di una delle due parti, mediante esame congiunto che terrà conto delle eventuali proposte relative alle eventuali specificità territoriali con le OO.SS. dei singoli siti produttivi, che potrebbe prevedere la modifica dell'accordo e/o l'eventuale sospensione fino alla soluzione delle criticità emerse.

Le Parti danno sin d'ora atto che le prestazioni rese in smart working ai sensi del presente accordo soddisfano i requisiti previsti dalla normativa in materia di agevolazione contributiva/accesso ad eventuali incentivi pubblici destinati alle aziende che regolamentino il regime di smart working con accordo collettivo di secondo livello.

Il presente accordo ha valore sperimentale e avrà termine di validità al 31 dicembre 2023. Le parti concordano di voler incontrarsi almeno 30 giorni prima della scadenza dell'accordo al fine di valutare congiuntamente eventuali modifiche ovvero proroga dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto

Tecnocall srl

SLC-CGIL

FISTEL- CISL

UILCOM-UIL

Segreteria nazionale

Segreteria nazionale

Segreteria nazionale

All. A – Accordo individuale di smart working

Luogo e data

Raccomandata a mani

Gent.mo/ma

Nome e Cognome

Oggetto: Accordo individuale di lavoro agile (cd. smart working)

Con riferimento alla richiesta di svolgimento dell'attività in modalità agile da Lei avanzata, e secondo quanto stabilito dall'accordo aziendale stipulato fra le OO.SS. e la Tecnocall Srl in data 18.05.2023, Le comunichiamo di aver accolto la Sua istanza. Pertanto, la Sua prestazione lavorativa potrà essere svolta, anche con tale modalità, secondo i termini riportati nel presente accordo, a decorrere dal ____ fino al ____,

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 della propria strumentazione, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

2. Modalità di svolgimento del lavoro agile

Compatibilmente con le esigenze della sede e commessa di sua appartenenza, Lei potrà svolgere la Sua attività in modalità agile come segue:

Nel turno il cui inizio è previsto prima delle 08.00 e la fine dopo le 19.30.

Per l'intero turno sulle giornate del sabato, domenica e dei festivi.

In caso di allerta rossa proclamata dalla Protezione Civile per la città ove ha sede l'unità produttiva di riferimento.

In caso di esigenze personali, il lavoratore potrà richiedere, almeno con 24 ore di anticipo, di svolgere la propria prestazione da remoto per un massimo di 2 giornate al mese, previa autorizzazione cumulabili nel bimestre. Le autorizzazioni seguiranno un criterio cronologico.

Nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre, se usufruirà di un periodo feriale pari ad almeno 10 giorni lavorativi continuativi, avrà la facoltà di richiedere due giornate di lavoro da remoto a sua scelta da godere prima o dopo il periodo di ferie godute.

In caso di richieste inferiori a 10 giorni lavorativi consecutivi (minimo 3) si potrà usufruire di un giorno di lavoro da remoto per periodo richiesto per un massimo di 2 eventi, privilegiando le richieste avanzate nel piano ferie.

In caso di maternità, sarà possibile usufruire di 2 settimane di lavoro da remoto prima o dopo il periodo di maternità obbligatoria prevista per legge. Per esigenze formative sarà possibile riformulare la presenza in sede fermo restando il diritto a godere di due settimane in un momento successivo.

Al fine di consentire una più rapida ripresa psico-fisica e una migliore gestione vita-lavoro successivamente ad un periodo di lunga malattia di almeno 30 giorni consecutivi, in convalescenza usufruirà di una settimana di lavoro da remoto. Per esigenze formative sarà possibile riformulare la presenza in sede fermo restando il diritto a godere di una settimana in un momento successivo.

In caso di problemi tecnici derivanti dall'assenza di connettività o energia elettrica, problemi tecnici di interfaccia dei sistemi da remoto, o qualunque altro elemento possa impedire il regolare svolgimento della prestazione da remoto, potrà scegliere tra il rientro immediato in sede o richiedere istituti contrattuali.

3. Luogo di svolgimento della prestazione

Fermo restando che, ad ogni altro effetto, la sua sede di lavoro rimane immutata, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata, limitatamente al territorio nazionale, presso:

- a) La Sua residenza Residenza privata/domicilio;
- b) Altro luogo- diverso da quello indicato alla lettera a) preventivamente autorizzato dall'azienda, la cui conformità alle disposizioni in punto di salute e sicurezza di cui all'allegato "*Salute e Sicurezza sul Lavoro*" sin da ora Lei si impegna a rispettare e garantire.

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

Nel rispetto del numero massimo di giornate medie mensili di cui al presente accordo, la collocazione e il numero di 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 secondo le tempistiche indicate nell'accordo di Smart Working sottoscritto in data 18.05.2023.

Ferme le flessibilità orarie già in essere o concordate con il suo responsabile, la prestazione lavorativa in modalità agile verrà resa di massima in correlazione temporale con l'orario temporale applicabile alla sede e alla commessa di appartenenza e secondo l'articolazione individuale del suo orario di lavoro nonché nel rispetto dei tempi di riposo a lei spettanti ai sensi di legge e di contrattazione collettiva.

Il tutto, nel rispetto del limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva; eventuali prestazioni supplementari o straordinarie potranno essere rispettivamente concordate o indicate dal responsabile di commessa.

Resta inteso che durante i tempi di riposo o di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e Lei potrà disattivare i dispositivi utilizzati o le connessioni attive 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, ecc. ecc.) lei sarà tenuto a segnalare, con la massima tempestività, i medesimi al suo responsabile che le indicherà le soluzioni operative da adottare. La scrivente si riserva in tal caso di richiamarla presso la sua sede di lavoro per la residua parte della giornata lavorativa.

5. 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 né dell'orario individuale;
- Non determina alcun mutamento delle mansioni;
- Non configura missione o trasferta;
- Non riduce il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, né le decisioni circa le modalità e le decisioni tecniche ed organizzative tramite le quali intenderà gestire o mantenere per il futuro la modalità alternativa del lavoro agile.

Il 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 e disciplina, saranno considerate condotte aventi rilievo disciplinare gli inadempimenti: I- alle obbligazioni di cui al presente accordo ed ai relativi allegati; II – alle disposizioni connesse al rapporto di lavoro. In detti casi 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'art.7 Statuto dei lavoratori, dalla normativa aziendale di riferimento e ferma restando, inoltre, l'ulteriore e diversa facoltà di revocare, a seconda dei casi, 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 dalla normativa nazionale e dal CCNL vigente nonché le disposizioni interne aziendali vigenti tempo per tempo né muta l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa al di fuori della sede aziendale anche con riferimento alle policy aziendali vigenti in materia di privacy, degli accordi aziendali e della informativa ex art. 4 L. 300/1970 in essere e/o delle successive modifiche;
- Deve garantire e consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione che si sarebbe conseguito presso la sede aziendale, ovvero il raggiungimento degli obiettivi aziendali eventualmente fissati e comunicati dalla azienda.

6. Attrezzatura di lavoro/conessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, lei dovrà utilizzare le apparecchiature tecnologiche eventualmente a lei fornite su richiesta, ovvero di sua proprietà, cooperando con le misure di sicurezza e prevenzione disposte dal suo 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 nella specifica formazione ricevuta sul tema.

Le manutenzioni degli apparati, qualora aziendali, ovvero dei software e sistemi informativi di proprietà aziendali resta a carico della azienda medesima, salvo i casi di sua esclusiva responsabilità.

Lei assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli asset digitali forniti esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le disposizioni vigenti in materia,

nonché a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo gli apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

L'utilizzo avviene comunque nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza.

Per la connessione aziendale lei utilizzerà gli strumenti di sua proprietà e/o nella sua disponibilità senza che questo comporti alcun diritto a rimborso delle spese sostenute. Ulteriori informazioni in materia sono contenute nell'allegato relativo all'informativa sulla sicurezza e salute nel lavoro agile, ai sensi dell'art. 22 co. 1 L. 81/17 che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.

7. Riservatezza e privacy

Le rammentiamo che a norma di legge e di contratto, lei 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 di esecuzione della prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire la riservatezza e quanto definito nella lettera di incarico al trattamento dati comunicata al momento dell'assunzione, ed eventuali integrazioni e modifiche.

Il trattamento dei suoi dati personali non subisce modifiche rispetto a quanto pure indicato nella informativa al trattamento anch'essa comunicata al momento dell'assunzione.

8. Facoltà di recesso

Le Parti si danno atto che il recesso è disciplinato dall'art. 19 l. 81/17 e dunque ciascuna delle parti avrà facoltà di recedere dal presente accordo con un preavviso non inferiore a giorni 30 nonché a giorni 90 in caso in caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 L. 68/99.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere senza preavviso.

In caso di trasferimento o assegnazione ad altra commessa, rispetto a quella attuale, o di variazione delle mansioni e/o del suo ruolo, il responsabile e l'ufficio risorse umane verificheranno il permanere della possibilità di continuare a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

9. Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si applicano le disposizioni di cui alla L. 81/2017 artt. 18-24 e 22 bis CCNL vigente, le norme sul lavoro

subordinato nonché quanto contenuto nell'accordo del 18/05/2023 fra le OO.SS. e Tecnocall Srl.

Eventuali interventi normativi in materia di Lavoro Agile verranno discussi in esame congiunto fra Tecnocall Srl e OO.SS. ai sensi dell'art. 14, accordo 18.05.2023 e nel caso di proroga dell'attuale regime, anche la vigenza del presente accordo individuale è posticipata al termine della normativa di maggior favore.

Cordiali saluti.

Tecnocall Srl

Vorrà restituire copia della presente da lei sottoscritta per ricevuta ed integrale accettazione.

_____, li __/__/2023.

Firma
