

ACCORDO QUADRO PER IL LAVORO AGILE

Il giorno 06/10/2023 presso la sede di Filse S.p.A. in Piazza De Ferrari 1, con la presente scrittura privata

- Dott. PAOLO CENEDESI nella sua qualità di Dirigente Amministrazione, Finanza, Personale e Patrimonio di F.I.L.S.E. S.p.A.
- Dott. [REDACTED] nella sua qualità di Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA)

A seguito di specifica richiesta delle RSA si conviene e stipula quanto segue:

PREMESSO CHE

- le Parti ritengono che il ricorso al lavoro agile sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di valorizzazione delle professionalità, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisce - tra l'altro - la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;
- si intende realizzare un progetto volto a una migliore qualità di vita dei dipendenti, nel rispetto dei diritti e delle tutele dei medesimi e delle pari opportunità, attraverso l'introduzione del c.d. lavoro agile o *smart work* nel proprio sistema aziendale, come regolato dall'art. 18 e ss. della Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante le "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", pubblicata in data 13 maggio 2017 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana ("Lavoro Agile").

In particolare, il Lavoro Agile:

- agevola la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;



- promuove una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (*i.e.* si configura come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa) diversa dal telelavoro e, pertanto, non è soggetto alla relativa disciplina;
- non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento dello stesso;
- permette lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno;
- non incide in alcun modo sull'orario complessivo di lavoro contrattualmente stabilito, né nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- non comporta una modificazione degli obblighi e dei doveri del lavoratore, né dei diritti al medesimo riconosciuti dalle norme di legge, dal CCNL applicato e dagli accordi integrativi aziendali;
- garantisce al lavoratore che ne usufruisce un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali;
- l'adesione al Lavoro Agile avverrà esclusivamente su base volontaria e avrà durata di dodici mesi a decorrere dalla data del giorno indicato nell'accordo individuale ("Periodo");
- è espressamente previsto dall'art. ~~11~~³⁸ del CCNL

Il Lavoro Agile deve essere improntato a principi di correttezza, disciplina, dignità e fedeltà nel pieno rispetto del Codice Etico e delle policy aziendali.

La concessione e il mantenimento di tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro non costituisce un obbligo per l'Azienda.

Le Parti, dopo un'attenta analisi e valutazione, ritengono che il Lavoro Agile possa concretamente attuare il corretto equilibrio tra la gestione dei tempi di vita e le esigenze organizzative aziendali e, al contempo, incentivare la costruzione di un ambiente lavorativo permeato da lealtà e senso di responsabilità; pertanto, con il presente accordo ("Accordo Quadro"), ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 e ss. della Legge 22 maggio 2017, n. 81, le stesse intendono regolare l'adozione e le modalità attuative del Lavoro Agile.



Articolo 1 - Avvio della modalità di lavoro agile

1. In virtù della sottoscrizione di tale accordi il lavoratore ha facoltà di svolgere la sua attività lavorativa in modalità agile a decorrere dal primo novembre 2023.
2. Il lavoratore avrà la possibilità di usufruire della modalità di lavoro agile in accordo con il proprio Dirigente Responsabile fino ad un massimo di due giorni a settimana garantendo almeno tre giorni in presenza presso la sede della Società, ferma restando l'eventuale necessità di presenziare in sede per esigenze organizzative e produttive individuate dal medesimo. In caso di temporanea eccezionale e imprevedibile difficoltà e/o impossibilità a raggiungere l'ufficio (a titolo esemplificativo e non esaustivo: in caso di cd. "Allerta Rossa", sciopero dei mezzi pubblici), sarà favorito l'utilizzo dello strumento del Lavoro Agile durante il relativo periodo di difficoltà. Qualora il dipendente fosse impossibilitato per comprovate esigenze personali a svolgere i dovuti giorni settimanali in presenza sarà previsto un recupero nelle due settimane successive delle giornate in presenza richieste.
3. Per i soggetti fragili e le categorie protette saranno valutate condizioni di maggior favore.
4. Il lavoratore comunica i giorni in cui vorrà usufruire del Lavoro al proprio diretto Responsabile secondo le modalità da questo stabilite.
5. Non è prevista la possibilità di lavorare nella stessa giornata in parte in Smart Working e in parte in ufficio.
6. L'attivazione della modalità di lavoro agile in conseguenza del presente accordo individuale viene comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie nei termini e secondo le disposizioni di legge.
7. Per ogni esigenza il lavoratore farà riferimento al suo diretto Responsabile.
8. Laddove richiesto dal Responsabile, in relazione a esigenze organizzative o produttive, il lavoratore potrà essere chiamato a svolgere l'attività lavorativa in sede anche nelle giornate settimanali normalmente previste per lo svolgimento del Lavoro Agile; tale richiesta dovrà essere comunicata con congruo anticipo salvo casi eccezionali e specifiche esigenze di lavoro.
9. Il Lavoro Agile non trova applicazione nei confronti di alcune categorie di lavoratori che siano addetti a specifiche mansioni che richiedono, per la loro corretta esecuzione, la presenza fisica continuativa in sede.

Articolo 2 - Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa



1. La prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno.
2. La prestazione lavorativa in modalità agile sarà svolta presso il domicilio del lavoratore fermo restando l'impegno a prestare attività lavorativa internamente all'azienda nel caso di particolari esigenze organizzative successivamente intervenute. Eventuali altre sedi di esecuzione della prestazione lavorativa, diverse dal proprio domicilio come sopra individuato, dovranno essere preventivamente autorizzate dal proprio Dirigente Responsabile e dovranno essere congrue a preservare la riservatezza delle informazioni in virtù della sensibilità e confidenzialità dei dati aziendali.
3. In ogni caso, il luogo di svolgimento del Lavoro Agile dovrà:
 - essere idoneo all'uso abituale di supporti informatici e non dovrà mettere a rischio la sicurezza e il buon funzionamento degli stessi;
 - non mettere a rischio l'incolumità fisica o psichica del lavoratore;
 - essere idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni e dei dati da trattare nell'espletamento delle mansioni;
 - rispondere ai parametri di sicurezza sul lavoro previsti nel presente Accordo Quadro e dalle policy aziendali di volta in volta vigenti;
 - essere un luogo in cui sia possibile connettersi ad una connessione internet con adeguata copertura per poter efficacemente svolgere la prestazione in modo effettivo.

Articolo 3 - Orario di lavoro

1. Il lavoratore si impegna a garantire una prestazione lavorativa per un numero di ore giornaliere in base al proprio orario contrattuale, con esclusione della possibilità di effettuare lavoro straordinario e/o lavoro supplementare.
2. L'attività lavorativa sarà prestata fino al raggiungimento delle predette ore all'interno della fascia oraria tra le 08.00 e le 19, al di fuori della quale è previsto il diritto alla disconnessione. In funzione di diverse esigenze organizzative il lavoratore dovrà svolgere la propria prestazione lavorativa al di fuori della suddetta fascia oraria in base alle indicazioni fornite dal proprio Dirigente Responsabile. Per i lavoratori part-time resta ovviamente in vigore l'orario contrattualizzato.
3. Il lavoratore si impegna a rispettare la normativa in materia di riposi per assicurare un adeguato recupero psicofisico oltre che il rispetto di una pausa per il pranzo secondo le disposizioni di legge. Per il personale part-time vige l'articolazione oraria prevista nell'accordo sottoscritto dal lavoratore.

4. Il lavoratore, per tutta la durata della prestazione, sarà disponibile in qualsiasi momento della giornata lavorativa telefonicamente, attraverso collegamenti video e via mail al fine di agevolare la collaborazione con il proprio Responsabile e i colleghi.
5. Il lavoratore registrerà giornalmente la propria presenza sul portale Start Web attraverso l'utilizzo della causale "Tele lavoro".

Articolo 4 - Poteri del datore di lavoro

1. L'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, resa al di fuori dei locali aziendali dal lavoratore agile, deve avvenire nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23 D.lgs. n. 151/2015 e integrata ulteriormente dal Decreto correttivo D.lgs. n. 185/2016.
2. Il datore di lavoro esercita il potere disciplinare attuando le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 con attenzione ai comportamenti riguardanti l'esecuzione della disposizione lavorativa all'esterno dei locali aziendali dai quali scaturisce l'applicazione di sanzioni disciplinari e che si individuano specificamente in quanto previsto dal CCNL e/o dal Regolamento aziendale.

Articolo 5 - Trattamento economico, retributivo e previdenziale

1. Il rapporto di lavoro, per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, sarà disciplinato dal vigente CCNL nonché dai regolamenti interni aziendali e per quanto previsto dalla legge n.81/2017. Restano pertanto invariati l'inquadramento e le attuali condizioni economiche e normative che regolano il rapporto di lavoro in essere.
2. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che dipendono dai rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.
3. Per le giornate di lavoro da remoto qualificate come Smart Working ai sensi del punto precedente, non sarà erogata alcuna indennità di trasferta o rimborso spese né altre indennità o ticket sostitutivi del pasto fatte salve nuove disposizione di legge o del CCNL.

Articolo 6 - Obblighi e impegni del lavoratore



1. Il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza, nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dall'Azienda e dal proprio Responsabile.
2. Il lavoratore si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa, utilizzando dati e notizie esclusivamente nell'ambito delle proprie mansioni per le finalità per le quali sono resi disponibili.
3. Il lavoratore dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.
4. Al fine di monitorare lo svolgimento della prestazione lavorativa durante le giornate di lavoro agile, il lavoratore si impegna, qualora richiesto, a rendicontare periodicamente le attività svolte al proprio Responsabile.
5. Il lavoratore è obbligato a non trattare in ciascun modo affari e a non svolgere alcuna attività lavorativa che si ponga in concorrenza con il datore di lavoro, nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 2105 c.c., per tutta la durata del rapporto di lavoro.
6. Il lavoratore si impegna, al momento della cessazione del presente accordo, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà e titolarità del datore di lavoro assegnatogli per lo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile.

Articolo 7 - Strumenti e attrezzature utilizzati

In conformità alle norme e agli standard di sicurezza in vigore, l'Azienda si impegna a fornire ai lavoratori, a cui verrà concesso il Lavoro Agile in base alle previsioni del presente Accordo Quadro, che non ne fossero ancora in possesso e che ne facciano richiesta scritta contestualmente alla richiesta di concessione del Lavoro Agile, la seguente strumentazione tecnologica ("Dotazione Tecnologica"):

- Laptop (PC portatile).

Lo Smartphone resterà una dotazione dei soli dipendenti che ne siano già muniti ai sensi delle pattuizioni individuali.

L'Azienda si obbliga a garantire ai lavoratori:

- la costante e regolare manutenzione della Dotazione Tecnologica tramite: controlli tecnici di manutenzione periodica e supporto circa le richieste di assistenza provenienti dai dipendenti che verrà svolta presso la sede aziendale dove dovranno essere portati i dispositivi in dotazione o in modalità team-viewer o simili, restando espressamente esclusa la manutenzione presso il luogo prescelto dal lavoratore per rendere il Lavoro Agile;
- il diritto alla disconnessione, garantendo agli stessi il diritto a disconnettersi dalle risorse digitali e dalla Dotazione Tecnologica tramite le quali è svolta la propria attività lavorativa (*i.e.* il c.d. diritto a rendersi non reperibili).

Con riferimento alla Dotazione Tecnologica, i lavoratori si obbligano a:

- utilizzarla solo per ragioni lavorative e non per scopi personali;
- utilizzarla con la dovuta diligenza e in conformità alle istruzioni ricevute;
- custodirla con cura;
- mantenerla integra;
- non manometterla, né apportarvi modifiche;
- evitarne lo smarrimento e/o il danneggiamento;
- in caso di furto, smarrimento o danneggiamento, darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile e attenersi alle direttive aziendali impartite;
- utilizzarla nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, adottando tutte le necessarie precauzioni affinché terzi non possano accedere alla stessa;
- non utilizzarla laddove non risulti integra e segnalare all'Azienda, senza ritardo, eventuali inefficienze, richiedendo l'immediato ripristino delle normali funzionalità;
- spegnerla o metterla in *stand by* al termine di ogni sessione di lavoro;

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità Agile il Laptop (PC portatile) potrà anche essere di proprietà del Lavoratore, in alternativa alla Dotazione Tecnologica fornita dall'Azienda. In tal caso, il lavoratore dovrà garantire l'utilizzo di strumentazione conforme alle disposizioni del decreto legislativo n. 81/2008.

Qualora si rendesse necessario, il lavoratore si impegna a utilizzare la strumentazione necessaria per la connessione alla rete aziendale di natura personale (fissa, wi-fi, wireless) garantendo la sussistenza

dei requisiti tecnici necessari per mantenere il medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che avrebbe conseguito presso la sede aziendale.

Resta fatto salvo, inoltre, quanto previsto dalla privacy policy aziendale, nonché l'*Addendum privacy protezione dei dati personali "lavoro agile"* a disposizione dei dipendenti sulla intranet aziendale.

Articolo 8 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. Il lavoratore si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative. In questo senso, il lavoratore deve cooperare col datore di lavoro per attuare le misure di prevenzione da quello predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali.
2. Al pari del lavoratore che si trova a svolgere l'attività in sede, qualora il lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in modalità Agile subisca un infortunio dovrà tempestivamente avvisare o far avvisare il proprio Responsabile che è tenuto a mettere in atto le attività necessarie del caso.
3. L'Azienda non sarà responsabile per eventuali infortuni in cui i lavoratori o terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili a un uso improprio della Dotazione Tecnologica che generi situazioni di rischio.

Articolo 9 – Recesso

1. Le parti hanno facoltà di recedere unilateralmente dal presente accordo previo preavviso di almeno trenta giorni. Il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro in caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999 n°68, non potrà essere inferiore a 90 giorni.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

Articolo 10 - Disposizioni di rinvio

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme della legge n. 81/2017, nonché le disposizioni di legge in materia di lavoro e previdenza applicabili e le disposizioni del CCNL del 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi e modificazioni per i quadri direttivi e per il

personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, nonché dei successivi rinnovi dello stesso CCNL.

Con la firma in calce al presente accordo, le parti intendono accettare integralmente le condizioni in esso previste, dichiarando espressamente che i contenuti dell'accordo sono quelli effettivamente spettanti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Genova, 06/10/2023

Filse S.p.A.



Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

