



ACCORDO

Tra

So.Re.Sa. S.P.A. S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Ing. A. Di Bello,

e

le RSA di So.Re.Sa. S.p.A. rappresentate da:

Annalisa Iovieno, Giuseppina Porfido e Vincenzo Vigilante

Premesso che:

- Lo Smart Working è una modalità alternativa di svolgimento del lavoro tradizionale, che prevede una flessibilità di spazio e di tempo, così come disciplinato dalla L. 22 maggio 2017, n. 81, modificata con D. Lgs n. 105 del 30 giugno 2022, pubblicato in G.U. n° 176 del 29 luglio 2022;
- La Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20/06/2019 individua nello Smart Working la migliore via per rilanciare la produttività delle imprese e favorire un approccio al lavoro imperniato sul valore della “Sostenibilità”; infatti ha molteplici ricadute positive sia per l’azienda che per i lavoratori, garantendo una migliore gestione dei tempi di vita-lavoro e positive ricadute ambientali in termini di sostenibilità energetica, riduzione delle emissioni e contrazione del traffico veicolare, nel comune obiettivo di mantenere inalterati, se non addirittura migliorare, i livelli di produttività.
- So.Re.Sa. S.p.a. riconosce l’importanza della conciliazione tra le esigenze personali e familiari con il lavoro, quale strumento aziendale di Welfare a beneficio dei propri dipendenti e del conseguente miglioramento della loro responsabilità individuale, della qualità e della loro prestazione lavorativa nonché della loro fidelizzazione all’azienda;
- L’evento pandemico (COVID-19) ha generato la necessità di ricorrere all’utilizzo della modalità di Smart Working attraverso l’applicazione massiva dell’istituto in ottemperanza ai diversi DPCM ed alle norme in materia di prevenzione sui luoghi di lavoro. Da quanto osservato a partire dal 9 marzo 2020, non è stata rilevata alcuna riduzione di produttività, confermando ulteriormente l’efficacia della modalità di lavoro agile;
- Con il Protocollo d’Intesa Nazionale, del 7 dicembre 2021, Governo e Parti Sociali hanno tracciato le linee guida dello Smart Working da tenere in considerazione anche una volta superata la fase emergenziale da Covid-19;

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue.

Art. 1 Caratteristiche dello “Smart Working”

Ai fini del presente Regolamento si intende per lavoro agile, o “Smart Working”, una nuova e diversa modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può esser resa all'esterno della sede di lavoro, grazie alle opportunità fornite dalle nuove tecnologie.

L'introduzione del lavoro agile per il personale dipendente di So.Re.Sa. SpA risponde alle seguenti finalità:

1. Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
2. Razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
3. Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
4. Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Il presente Regolamento ha, inoltre, l'obiettivo di fornire le linee guida nonché le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di Smart Working nel rispetto dei principi generali secondo quanto dettagliato di seguito.

Il presente Regolamento nel disciplinare lo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working, va ad aggiungersi alle modalità tradizionali senza modificare la posizione legale, contrattuale ed organizzativa del dipendente nell'organizzazione aziendale, così come normata dal CCNL di riferimento e dagli Accordi Integrativi Aziendali, ove non espressamente modificati dal presente accordo, e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

Art. 2. Norme generali

Per accedere allo Smart Working i dipendenti dovranno aver adempiuto agli obblighi formativi in materia di: (i) modalità operative dello Smart Working (procedura tecnica per la connessione da remoto), (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'Amministrazione, (iiii) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

2. La strumentazione utile al dipendente in Smart Working per lo svolgimento dell'attività lavorativa è a carico di So.Re.Sa. SpA (pc e mouse).

A partire dalla sottoscrizione del presente Accordo, ogni dipendente per poter accedere allo Smart Working deve firmare un apposito consenso di accettazione dell'Accordo sindacale di Smart Working.

A seguito dell'accettazione dell'Accordo sindacale, ogni dipendente dovrà concordare con il proprio Dirigente i giorni di Smart Working.

Qualunque diniego dovrà essere motivato e comunicato al singolo lavoratore o lavoratrice con preavviso di almeno 7 giorni.

Lo Smart Working è concedibile solo se il dipendente è in grado di garantire un'adeguata connessione ad internet e telefonica.

Art. 3 Norme specifiche e ss.mm.ii.

In linea con il D. Lgs 105 del 30 giugno 2022 e ss.mm.ii., l'Azienda si impegna, in ogni caso, a dare priorità alle eventuali richieste di esecuzione dello Smart Working che dovessero pervenire dai lavoratori/lavoratrici che ricadono in particolari situazioni in base alla vigente normativa.

Art. 4 Sospensione dello Smart Working individuale

Ciascun Dirigente potrà richiedere al singolo lavoratore la sospensione temporanea della modalità di Smart Working precedentemente accordata, esclusivamente in caso di necessità imprevedibili e gravi che vadano a modificare le attività lavorative precedentemente previste. Tale richiesta dovrà essere notificata a ciascun dipendente interessato con un congruo preavviso, rapportato all'imprevedibilità e gravità delle circostanze che giustifichino l'interruzione temporanea dello Smart Working. La modalità di Smart Working sarà ritenuta sospesa ed il lavoratore dovrà recarsi in azienda in tempi ragionevoli salvo oggettivi motivi ostativi. La comunicazione di sospensione di cui al presente articolo dovrà indicare espressamente il termine di decorrenza della stessa.

Le parti, nella considerazione che le circostanze di cui sopra si riferiscono al verificarsi di eccezionali ed imprevedute necessità, condividono che tali situazioni dovranno essere gestite secondo il principio della ragionevolezza con particolare riferimento ai tempi di rientro e alla eventuale impossibilità di rientro.

Art. 5 Revoca dello Smart Working individuale

La Direzione aziendale potrà comunicare al singolo lavoratore la revoca totale della modalità di Smart Working precedentemente accordata in funzione di nuove necessità aziendali o di sopravvenute modifiche degli assetti organizzativi. Tale comunicazione dovrà essere inviata con un preavviso di 15 gg al fine di consentire al lavoratore la riorganizzazione dei tempi di vita e la conciliazione delle necessità di salute, familiari e di lavoro. La comunicazione di revoca totale della modalità di Smart Working dovrà essere inviata per conoscenza anche alla rappresentanza sindacale.

Art. 6 Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione di uno specifico consenso individuale.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti, fatto salvo quanto già previsto dall'Art. 2, può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Art. 7 Articolazione e organizzazione delle giornate di Smart Working

La programmazione dello Smart Working avverrà di norma con cadenza mensile e dovrà essere preventivamente condivisa con il proprio Direttore di Area.

Ciascun Direttore di Area, entro il giorno 28 del mese antecedente alla fruizione dello Smart Working, dovrà trasmettere alla Direzione RR.UU. il calendario con i turni di smart per il mese successivo.

Successivamente, ogni dipendente, dovrà inserire le relative richieste di Smart Working mediante l'applicativo già in uso in azienda.

Ogni dipendente potrà lavorare in Smart Working per un massimo di 5 giorni al mese, non cumulabili con i mesi successivi anche fruiti continuamente, salva disposizione organizzativa motivata dal singolo Direttore di Area.

In caso di ferie, malattia, ovvero di qualunque altro tipo di assenza intervenuta in una giornata di Smart Working, il dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti dal regolamento aziendale.

L'accesso alla giornata di Smart Working, in violazione a quanto previsto dalla programmazione mensile, sarà considerata assenza ingiustificata, con perdita automatica del relativo trattamento economico, ferma

restando la valutazione aziendale ai fini disciplinare del comportamento del lavoratore riguardo lo svolgimento della prestazione in modalità Smart Working.

Le giornate di Smart Working non effettuate non saranno recuperabili dal dipendente, anche nel caso in cui la mancata esecuzione della prestazione in Smart Working dipenda da esigenze tecnico organizzative aziendali.

Resta inteso che lo Smart Working è sospeso per i mesi di agosto, dicembre e la prima settimana di gennaio.

Art. 8 Orario di lavoro, assenze, contattabilità e diritto alla disconnessione

Nelle giornate di lavoro in modalità Smart Working, effettuabili dal lunedì al venerdì, il dipendente organizzerà il proprio orario di lavoro giornaliero fermo restando il rispetto delle 8 ore lavorative.

La prestazione lavorativa potrà essere articolata anche in modo non continuativo durante la fascia oraria che va dalle 08:00 alle 18:00.

In tale fascia oraria il lavoratore dovrà essere reperibile attraverso gli strumenti di comunicazione.

Nelle giornate di lavoro in modalità Smart Working non in presenza non potranno essere maturate ore di flessibilità, banca ore, ed è inoltre espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

Si definisce il diritto alla disconnessione come il diritto del lavoratore di disconnettere tutti i dispositivi aziendali e personali utilizzati per le attività lavorative, dal lunedì al venerdì dalle ore 18.00 alle ore 08.00, e il sabato, la domenica e i festivi dalle ore 00:00 alle ore 24:00.

Qualora si verificano situazioni di indisponibilità (personali e/o tecniche) del dipendente, egli è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile di Direzione con cui verranno concordate le azioni da intraprendere.

Art. 9 Sicurezza ai sensi dell'art. 81/2008 e ss.mm.ii.

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di Smart Working, il Lavoratore si obbliga ad osservare tutte le cautele necessarie a garantire la propria incolumità psico - fisica, adottando tutte le misure di sicurezza all'uopo necessarie, in ossequio a quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. A tal fine, dopo opportuna informazione e formazione da parte dell'azienda, il Lavoratore, con la sottoscrizione dell'accordo individuale sul Smart Working confermerà di essere stato informato e formato in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione resa in regime di Smart Working.

Con cadenza annuale la Società consegnerà al Lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del Rapporto di Lavoro, con particolare riferimento alla prestazione lavorativa resa in regime di Smart Working.

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di Smart Working il Lavoratore manterrà le coperture assicurative contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché la tutela contro l'infortunio in itinere ai sensi di quanto previsto dalla legge e dalla circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017. La ricorrenza dell'infortunio sul lavoro è legata all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere, che sarà riconosciuto dagli enti competenti, solo quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Qualora il dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Smart Working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Ufficio Personale e il proprio Direttore, fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, secondo le disposizioni e le prassi vigenti.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità alle istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Poiché l'attività in Smart Working può comportare la mobilità del lavoratore, cioè spostamenti da un luogo di lavoro ad un altro, il dipendente continuerà ad essere assicurato contro gli infortuni con copertura INAIL. Le parti concordano che, ferme restando le prescrizioni di sicurezza per i rischi da videoterminale previste dall'art. 175 del D. Lgs. 81/2008 (Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro) che riconoscono il "diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale" e l'attenzione e il monitoraggio dei livelli di stress da lavoro correlato, per consentire lo svolgimento delle normali attività lavorative "stand alone" personali all'interno della normale fascia di orario lavorativo giornaliero senza rischiare un inevitabile allungamento del tempo di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi giornalieri, la durata complessiva delle riunioni in videoconferenza deve essere sempre ragionevolmente proporzionata con i carichi di lavoro e con gli adempimenti programmati.

Art. 10 Diritti sindacali

Le Parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. In particolare, saranno assicurate alle Organizzazioni Sindacali idonei "ambienti" informatici messi a disposizione dall'Azienda che consentano l'esercizio delle attività sindacali secondo i dettami della Legge n. 300/70.

Qualora l'applicazione del presente accordo determini problemi interpretativi o esecutivi, le parti convengono di ricorrere ad una commissione paritetica, prevista dagli accordi integrativi aziendali vigenti,

che sarà formata da due componenti la RSU e due dirigenti della Società e il Presidente del Cda (o suo delegato) con compito di individuare le soluzioni più opportune, anche finalizzate alla parziale revisione di quanto previsto nel presente accordo.

Art. 11 Misure di Welfare

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare, compatibilmente con le esigenze di servizio, la concessione individuale di Smart Working secondo una specifica articolazione:

- gravidanza: 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio;
- maternità/paternità: 4 settimane per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi: massimo 2 settimane consecutive successive al rientro;
- rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radioterapici: 2 giorni successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita;
- Lavoratori fragili: a tali dipendenti potranno essere riconosciuti periodi di attività in Smart Working incrementali rispetto a quanto previsto per la pluralità dei dipendenti.

Art. 12 Osservatorio bilaterale di monitoraggio

Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio bilaterale in materia di Smart Working con l'obiettivo di monitorare:

- i risultati raggiunti, anche al fine di favorire lo scambio, il monitoraggio dell'attività di Smart Working, le eventuali problematiche riscontrate per migliorare l'attività lavorativa dei dipendenti, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente accordo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia con un'azione propositiva in riferimento alle novità normative.

Tale Osservatorio è presieduto dal Direttore Generale di So.Re.Sa. SpA o suo Delegato e dai Rappresentanti Sindacali firmatari del presente Accordo.

Art. 13 Validità dell'accordo

La validità del presente Accordo decorre dalla giornata della sua sottoscrizione e avrà durata fino al 31 marzo 2023. Alla scadenza, qualora le parti non abbiano ancora concordato le eventuali modifiche o correttivi, l'Accordo si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo che non ne sia data formale disdetta da una delle parti.

In caso di formale disdetta da una delle parti, con un preavviso di almeno due mesi rispetto alla data di scadenza, le parti convengono che la vigenza delle norme e degli effetti del presente accordo varranno fino a sottoscrizione tra le parti di un nuovo accordo sul Smart Working in So.Re.Sa. S.p.A.

Per tutto quanto non riportato nel presente testo si farà riferimento agli accordi aziendali vigenti e al CCNL Commercio e Servizi, qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale le Parti si impegnano a incontrarsi periodicamente per valutare la necessità di adeguare le disposizioni contenute nel presente Accordo.

Napoli 23 settembre 2022

R.S.A. CGIL

R.S.A. CISL

R.S.A. UILTUCS

Il Direttore Generale So.Re.Sa. S.p.A.