

Verbale di accordo

Il giorno 9 agosto 2022 presso la sede di SISSA Medialab Srl (in modalità telematica) si sono incontrati:

- Il Dr. Aldo Rampioni e la dott.ssa Tiziana Bacchin in rappresentanza dell'azienda e
- Il sig. Maurizio Goat e il Sig. Alessandro Sarti in rappresentanza della SLC CGIL

per definire il presente accordo.

Premesso che:

A) Accordo sperimentale di lavoro Agile

1. In occasione del rinnovo del Contratto Collettivo avvenuto il 19.01.2021, le Parti hanno introdotto nell'articolato contrattuale l'istituto del Lavoro Agile, manifestando l'interesse comune a ricercare soluzioni di flessibilità organizzativa che consentissero ai dipendenti, attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati, di lavorare in tempi e spazi diversi rispetto a quelli abitualmente stabiliti, ma non avendo ancora provveduto alla stipulazione di un separato protocollo;

2. A seguito della diffusa e prolungata introduzione di tale modalità lavorativa ed in considerazione delle complessive risultanze emerse, le Parti confermano la valenza dell'istituto quale modello organizzativo strutturale, in grado di coniugare - anche come strumento di welfare - le esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare i dipendenti che si trovano in particolari condizioni di fragilità, salvaguardando gli standard produttivi e qualitativi aziendali, in un'ottica di maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, valorizzando la reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l'istituto medesimo.

3. Le Parti convengono quindi sull'opportunità di definire la regolamentazione del Lavoro Agile a partire dal prossimo 01.09.2022, dandosi atto che il medesimo costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo le norme ed i termini di seguito indicati.

Considerato quanto previsto:

- Dall'accordo interconfederale 07 dicembre 2021 in materia di smart working;
- Le previsioni di cui al CCNL applicato per il settore grafica – editoria industria.

Ed inoltre tenuto conto dell'interesse a valutare inoltre:

B) la gestione complessiva dei permessi e della riduzione dell'orario di lavoro (ROL) definendone le modalità di fruizione;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le premesse e le considerazioni sopra riportate costituiscono parte integrante del presente Accordo.

A) Lavoro Agile sperimentale

Le Parti ritengono utile adottare la presente regolamentazione dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "Agile" all'interno degli ambiti organizzativi e per le figure professionali per le quali si riconosce la piena compatibilità delle attività svolte con l'esecuzione della prestazione lavorativa in tale modalità.

Il Lavoro Agile potrà essere concordato per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, full time o part-time, ivi inclusi i Responsabili di Struttura, tenendo conto della compatibilità dell'istituto rispetto all'attività lavorativa svolta. Con riferimento ai Responsabili, l'attivazione e il ricorso all'istituto terrà conto delle specifiche esigenze connesse alla necessità di assicurare l'efficace coordinamento delle attività e risorse gestite.

L'adesione al Lavoro Agile avverrà, su base volontaria, mediante sottoscrizione di uno specifico Accordo individuale tra Azienda e lavoratrice/lavoratore, il cui contenuto - coerente con le previsioni del presente accordo sindacale - è riportato nel format allegato (Allegato 1).

Eventuali modifiche potranno essere apportate al suddetto format da Azienda e dipendente nell'ambito del rispetto della presente intesa nonché dalla normativa di riferimento, ferma restando la possibilità di avviare uno specifico confronto.

Tale Accordo individuale costituirà, per tutta la durata del Lavoro Agile, parte integrante del contratto individuale di lavoro in essere tra Azienda e dipendente e regolerà l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro, ferme restando le mansioni assegnate ed il livello di inquadramento di appartenenza.

La prestazione di lavoro in modalità Agile sarà resa ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 18 e ss. della L. n. 81/2017, all'art. 27 del vigente C.C.N.L. nonché al Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7.12.2021 ed in conformità con i principi di seguito delineati.

1. Luogo della Prestazione

Nella/e giornata/e di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità Agile la prestazione potrà essere svolta presso uno dei luoghi indicati dalla lavoratrice/dal lavoratore nell'Accordo individuale, e riconducibili alle seguenti tipologie:

- a) propria residenza o proprio domicilio;
- b) altro luogo chiuso preventivamente concordato con l'Azienda nell'accordo individuale o -previa comunicazione- variato successivamente. Qualora il luogo prescelto si trovi al fuori dalla provincia di Trieste, la comunicazione dovrà essere data con un preavviso di almeno 3 giorni.

Il luogo prescelto deve avere caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, nonché rispondere alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali (disponibilità di una adeguata connessione Internet).

In occasione della programmazione delle singole giornate di Lavoro Agile, di cui al successivo punto 2, la/il dipendente dovrà di volta in volta indicare il luogo, tra quelli riportati nell'Accordo Individuale, in cui presterà l'attività per la giornata oggetto di pianificazione.

Qualora, durante la giornata di Lavoro Agile, la dipendente/il dipendente abbia necessità di variare il luogo prescelto e/o di spostarsi verso un diverso luogo tra quelli riportati nell'Accordo Individuale, presso cui completare la prestazione lavorativa, la stessa/lo stesso dovrà darne preventiva comunicazione via email o altro sistema di comunicazione scritta al Responsabile diretto.

Con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, si precisa che lo stesso costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della L. n. 81/2017.

Nelle giornate di Lavoro Agile di norma non sarà richiesto lo svolgimento dell'attività lavorativa presso altra sede e nei confronti della lavoratrice/del lavoratore, non troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 43 (Trasferta) del C.C.N.L. vigente. Fa eccezione il caso in cui durante la giornata di Lavoro Agile alla/al dipendente sia necessario recarsi, per ragioni lavorative, presso la sede dell'azienda o altra sede di lavoro o presso terzi (clienti, partner, manifestazioni pubbliche, ecc).

2. Durata e Programmazione del Lavoro Agile

In base al presente accordo sperimentale, la prestazione potrà essere resa in modalità Agile a giornata intera per un massimo di 3 giorni a settimana, secondo quanto definito dal Calendario predisposto dall'Azienda in coerenza con le esigenze organizzative e produttive delle funzioni aziendali e con i meccanismi che favoriscano lo scambio professionale tra i lavoratori.

Con specifico riferimento ai Typsetters, in ragione della particolare natura delle attività presidiate, non trova applicazione il suindicato limite massimo settimanale di giornate erogate in modalità Agile che quindi può essere esteso all'intero orario contrattualmente previsto, salvo il rientro su richiesta specifica dell'Azienda che si impegna a dare un contributo per il rimborso delle spese sostenute, dalla 4^a richiesta in poi su base annua.

La pianificazione delle giornate di Lavoro Agile sarà concordata fra dipendente e Responsabile diretto tenendo conto delle esigenze del lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali della Struttura, più volte richiamate.

In caso di particolari necessità aziendali (a titolo esemplificativo, picchi di attività, periodi dell'anno interessati da specifiche necessità produttive, ecc.) per le quali il regime di Lavoro Agile risulti temporaneamente incompatibile, l'Azienda potrà comunicare al lavoratore, con un preavviso di almeno 7 giorni in via generale e di 1 giorno in caso di emergenze tecniche, la sospensione degli effetti dell'accordo individuale, per un periodo massimo di 1 mese complessivo all'anno. Analogamente il lavoratore, per esigenze personali, potrà richiedere il temporaneo ripristino dello svolgimento della prestazione lavorativa in sede, laddove sussistano le condizioni organizzative e di sicurezza necessarie (relative, ad esempio, al numero massimo di dipendenti che possono contemporaneamente rendere la prestazione presso la sede aziendale, particolari condizioni di salute del lavoratore, situazione pandemica, ecc.). In ogni caso, nella comunicazione di sospensione del Lavoro Agile, l'Azienda o la /il dipendente dovranno indicarne le relative date di inizio e fine.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, l'Azienda potrà recedere dall'Accordo individuale in presenza di sopravvenute e rilevanti esigenze organizzative e/o produttive che non rendano più compatibile l'esecuzione della prestazione lavorativa con tale modalità, con comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Analoga facoltà di revoca è attribuita alle/ai dipendenti, in presenza di un giustificato motivo da comunicare per iscritto nel rispetto del preavviso di 30 giorni.

Qualora il Lavoro Agile venga effettuato da lavoratori disabili di cui all'art. 1 della L. n. 68/99, l'Azienda potrà recedere dall'Accordo individuale di Lavoro Agile con un preavviso non inferiore a 90 giorni, dopo aver ricercato tutte le possibili soluzioni per mantenere il suddetto lavoro agile al lavoratore disabile.

Al termine del periodo di svolgimento del Lavoro Agile, anche in caso di recesso anticipato, verrà ripristinata -senza necessità di alcuna comunicazione preventiva- l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

3. Orario di Lavoro

La prestazione in Lavoro Agile dovrà essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero di 10 ore e di 48 ore settimanali, derivanti dalla legge, dal contratto di assunzione e dal C.C.N.L. vigente (vedi art. 30 paragrafo 4), ivi incluse le previsioni in materia di riposo giornaliero (11 ore) e settimanale (24 ore) nonché di pause ed intervalli, salvo quanto previsto dalle eccezioni previste dall'art 17 del dlgs 66/03 (personale con funzioni direttive livelli Quadro, AS e A). Nel caso in cui lo svolgimento della prestazione lavorativa preveda l'uso di videotermini per almeno 20 ore a settimana, dovranno essere effettuate interruzioni di almeno 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, come previsto dal Titolo VII del Decreto Legislativo 81/2008.

Fermo restando quanto sopra, l'attività in modalità Agile potrà essere resa, anche in modo non continuativo, nell'intervallo temporale compreso tra le ore 6:00 e le ore 22:00. Le lavoratrici/i lavoratori dovranno altresì fruire dell'intervallo previsto dall'art. 30 del vigente C.C.N.L. per la consumazione del pasto.

La flessibilità in ingresso ed in uscita in base al regolamento aziendale resta regolamentata per le sole giornate di presenza in ufficio.

Al fine di consentire il coordinamento interno delle varie attività, è prevista la contemporanea adibizione alla attività lavorativa nella fascia oraria del mattino dalle 10:00 alle 12:00 e del pomeriggio dalle 14:30 alle 15:30, fatti salvi i casi di assenze legittime quali la fruizione di permessi, ferie, malattia, infortunio, orario part-time non ricompreso nelle suindicate fasce, ecc.

Nelle giornate di Lavoro Agile, ferma restando la possibilità di fruire dei permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità autorizzative, sarà escluso, di norma, il ricorso a prestazioni straordinarie o di lavoro supplementare con maggiorazione della retribuzione che in ogni caso devono essere preventivamente approvate dall'amministratore delegato, a meno che la necessità del ricorso a prestazioni di lavoro straordinario con maggiorazione e/o di lavoro supplementare non arrivi direttamente dall'azienda comunque debitamente preventivamente autorizzato (nei limiti individuati nel budget di ciascuna funzione con l'amministratore delegato) e sempre con esclusione del personale con funzioni direttive.

4. Diritto alla Disconnessione

Fermo restando quanto previsto ai precedenti punti 2 e 3, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti che svolgono la prestazione in modalità Agile e di garantire il rispetto degli spazi privati dei dipendenti, una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista, la /il dipendente, in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni del C.C.N.L. in materia di orario di lavoro, avrà diritto a disattivare il personal computer ed il tablet eventualmente fornito.

Il lavoratore, nei giorni di assenza (es. ferie, malattia, permessi retribuiti, infortunio, ecc.) avrà diritto a disattivare i dispositivi di connessione in dotazione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

L'Azienda si impegna a favorire, a tutti i livelli, comportamenti idonei a rispettare i tempi di vita dei lavoratori. Verrà favorita la diffusione di buone prassi di comportamento come, a mero titolo esemplificativo, la pianificazione delle riunioni generali all'interno delle fasce di reperibilità previste dal precedente punto 3, e l'invio di email aziendali, preferibilmente all'interno del normale orario di lavoro.

5. Dotazioni di Lavoro

Le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile saranno fornite dall'Azienda che ne garantirà la conformità alle normative vigenti assicurando il buon funzionamento e la manutenzione degli apparati forniti.

In particolare, il computer portatile che la dipendente/il dipendente è tenuta/o ad utilizzare per lo svolgimento della prestazione Agile, sarà configurato con il disco cifrato, in modo da ridurre il rischio di perdita dati in caso di smarrimento.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in modalità Agile dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile diretto che, ove lo riterrà opportuno per motivi di servizio - anche in relazione alla tipologia e alla durata del guasto presumibile sulla base delle comuni conoscenze tecniche, nonché alle residuali attività lavorative che possano essere svolte da remoto pur in assenza di collegamento - potrà richiedere alla /al dipendente di fare rientro presso la propria sede di lavoro al fine di completare la prestazione lavorativa giornaliera.

In tal caso, il tempo intercorrente tra l'insorgere del guasto tecnico e la ripresa dell'attività presso la sede concordata sarà computato nell'orario di lavoro giornaliero a tutti gli effetti nel limite di 24 ore solari. Nel caso di impedimenti a rientrare presso la propria sede, la/il dipendente, non potendo completare la prestazione lavorativa, dovrà giustificare le ore di assenza con un titolo a proprio carico (ferie o permessi). La giornata di Lavoro Agile non completamente fruita potrà essere recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

6. Sicurezza sul Lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed in coerenza con quanto previsto in materia dall'art. 6, comma 2, del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7.12.2021, l'Azienda, in occasione della sottoscrizione dell'Accordo individuale, si impegna a fornire al/alla dipendente un'informativa scritta e aggiornata relativa ai rischi generici e ai rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità Agile. Analoga informativa sarà resa ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Nel rispetto delle vigenti normative di legge, ivi inclusi il D.P.R. n. 1124/1965 e il D.Lgs. n. 81/2008, l'Azienda assicurerà alla lavoratrice/al lavoratore Agile la tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, in coerenza con le vigenti disposizioni di legge.

La lavoratrice/Il lavoratore Agile avrà l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali e sarà tenuta/o ad applicare le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a custodire con diligenza le apparecchiature in dotazione e a utilizzarle, qualora fornite dall'Azienda, esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le istruzioni ricevute, nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia.

7. Trattamento Economico e Normativo

La /Il dipendente che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicato nei confronti dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda. Nello

svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il comportamento della /del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede; le Parti si danno atto che, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro connesse al regime di Lavoro Agile, l'esercizio del potere direttivo e di controllo avverrà nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi incluso l'art. 4 della L. n. 300/70.

Alla/Al lavoratore Agile saranno garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti.

L'Azienda riconoscerà, inoltre, i seguenti benefits:

- l'erogazione del buono pasto per tutti i giorni lavorati nel mese, pari a 6 Eur ciascuno;
- Il rimborso forfettario delle seguenti spese omnicomprensive sostenute, per ciascun mese di riferimento esclusivamente nel caso in cui le giornate lavorate nel mese siano superiore alle varie assenze per ferie, malattia e altro (art. 51 comma 3 TUIR):
 - a) rimborso spese elettriche, pari a € 7/mese solare;
 - b) rimborso spese di connessione a internet con linea xDSL, fibra o wireless, pari a € 8/mese solare.

Il rimborso di ogni singola voce non potrà essere riconosciuto laddove la spesa sia già a carico dell'azienda (ad esempio, se la connessione a internet venga fornita in uso dalla stessa). Il rimborso verrà effettuato tramite l'erogazione di voucher.

8. Diritti Sindacali

Con particolare riferimento al sistema dei diritti e delle libertà Sindacali individuali e collettivi, le Parti si danno reciprocamente atto che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile non modifica i principi definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

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 in sede aziendale. In particolare, assicurando alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'Azienda che consentano:

- la consultazione dei testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale attraverso una bacheca elettronica o mezzo equivalente (intranet aziendale);
- lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 della Legge n. 300/70, indette in orario di lavoro.

9. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica periodica sull'andamento della prestazione lavorativa in modalità agile, sulle dotazioni disponibili idonee e necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sugli ambiti organizzativi coinvolti.

In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle Parti stipulante il presente Accordo, le stesse si impegnano ad incontrarsi in tempi brevi dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

B - Orario medio settimanale e fruizione ROL

In considerazione della necessità sia di conciliare i tempi di vita e di lavoro che di prevedere condizioni di efficienza della prestazione lavorativa, le parti concordano l'assorbimento della riduzione di orario (ROL) nel normale orario di lavoro che pertanto verrà così determinato:

Orario contrattuale: 5 giorni settimanali da 8 ore

ROL: 66 ore e 40 minuti + 4 ex festività pari a 32 ore per un totale di ore 98 ore e 40 minuti;

Assorbimento: 1 ora a settimana = 39 ore su base settimanale;

Quindi si assorbono: 1 h x 48 settimane lavorative = 48 ore.

Restano: 18 ore e 40 minuti + 32 ore di ex festività= 50 ore e 40 minuti complessive che comporteranno la maturazione di 4,22 ore di ROL per ciascun mese.

Lo stesso criterio di riduzione dell'orario verrà applicato anche ai part-time in maniera proporzionata al proprio orario di lavoro.

L'interruzione per la refezione meridiana non retribuita è compresa fra le 12:00 e le 14:30 e non può essere inferiore alla mezz'ora, come già previsto dall'art. 2 del regolamento Aziendale.

I ROL dovranno avere durata minima di un'ora ed essere multipli di ore. Essi potranno essere fruiti anche a giornate intere. Tutte le richieste di permessi devono essere presentate ed autorizzate tramite il portale delle presenze, con almeno 1 giorno lavorativo di anticipo.

I ROL maturati nell'anno in corso e nei successivi anni dovranno essere utilizzati entro il 31.12 di ciascun anno in base alla programmazione condivisa con ciascun responsabile di funzione, in caso contrario l'azienda procederà alla liquidazione dei ratei maturati e non fruiti entro il 28 febbraio dell'anno successivo.

10 - Durata dell'accordo

La presente Intesa ha carattere sperimentale e vigenza fino al 30/09/2023.

Sarà successivamente tacitamente prorogato, con facoltà attribuita a ciascuna delle parti di intimare, in qualsiasi momento, la disdetta con un preavviso di 3 mesi di calendario.

Eventuali modifiche normative intervenute successivamente alla sottoscrizione del presente accordo che abbiano riflessi sulla gestione del rapporto di lavoro, comporteranno la risoluzione immediata del presente accordo. Le parti si incontreranno entro 8 giorni per rivalutare la situazione ed adottare le relative soluzioni.

In allegato: Accordo Individuale di Lavoro Agile

Trieste, 9 Agosto 2022

SLC CGIL

Maurizio Goat



Alessandro Sarti



SISSA Medialab S.r.l.

Aldo Rampioni

