

Lavoro agile: alternanza di lavoro in presenza e da remoto

Accordo individuale

TRA

FONDAZIONE BRUNO KESSLER con sede legale a Trento in via Santa Croce, 77 – Codice Fiscale e Partita IVA 02003000227, nella persona del dottor Alessandro Dalla Torre, nato a *omissis* il giorno *omissis*, Responsabile del Servizio Risorse Umane della Fondazione, autorizzato giusta procura a rogito dott. Paolo Piccoli, Notaio in Trento, di data 19 marzo 2018, rep. n. 41.064/atto n. 16.094, reg.ta a Trento il giorno 23 marzo 2018 al n. 3230, S. 1T (di seguito anche denominata, semplicemente, “*FBK*” o unitamente all/la dipendente “*le parti*”)

E

NOME E COGNOME nato/a a _____ (____) il _____, codice fiscale _____ (di seguito anche denominato/a, “*il/la dipendente*” o unitamente alla Fondazione Bruno Kessler “*le parti*”)

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha indotto Governo e Parti sociali a considerare e disciplinare, in via transitoria ed eccezionale, il rapporto di lavoro, le sue forme e modalità in funzione della salute individuale e pubblica e secondo modalità cosiddette di smart working o lavoro agile. In questo contesto, la Fondazione Bruno Kessler - d'intesa con le rappresentanze sindacali - sta esplorando la possibilità di aggiornare il modello di organizzazione del lavoro rendendo permanente e generalizzata l'alternanza di lavoro in presenza e da remoto.

Tale orientamento è in via di progressiva sperimentazione e trova i propri riferimenti interni nel Piano di Rientro – elaborato da una pluralità di portatori di interesse della Fondazione e quindi adottato con determina del suo Presidente – nella determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 8 del 2020 - disposizioni relative all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile a far data dal 1° agosto 2020 e fino al 14 settembre 2020 compreso – e nella Piattaforma di lavoro per un nuovo patto di reciprocità, sottoscritta da datore di lavoro e rappresentanze sindacali aziendali il 28 giugno 2020.

Nella cornice degli atti sopra richiamati – Piano di Rientro, Determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane e Piattaforma di lavoro per un nuovo patto di reciprocità – si inserisce il presente accordo tra le parti come sopra individuate.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo individuale vale dal 1° agosto 2020 fino al 31 dicembre 2020 o, se precedente a questa data, fino al momento della conclusione del rapporto di lavoro individuale di cui è parte integrante.

Qualora si ravvisi l'opportunità di prorogare i termini sopra indicati, le parti, previa comunicazione e intesa, potranno stipulare un nuovo accordo individuale.

DEFINIZIONE

Il lavoro agile qui disciplinato costituisce una modalità flessibile di alternanza di lavoro in sede e da remoto che – in piena vigenza del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14 che si intende qui integralmente richiamato- comporta una nuova modalità di organizzazione dell'attività lavorativa.

Esso, viene svolto secondo le seguenti caratteristiche:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali della Fondazione e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale così come derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalla contrattazione individuale;
- ampio ricorso a strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali dell'organizzazione;
- programmazione e perseguimento degli obiettivi della prestazione e misurazione periodica (almeno mensile) dei risultati a cura del diretto Responsabile

MODALITÀ DI ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

L'organizzazione del lavoro proseguirà secondo le attuali modalità, dal 1° agosto al 14 settembre 2020 compreso.

Dal 15 settembre al 31 dicembre 2020 compreso, l'organizzazione del lavoro proseguirà in alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in sede previsto nella misura minima del 50% dell'orario individuale, in accordo con il diretto Responsabile, tenuto conto delle condizioni delle specifiche tutele previste dalla normativa vigente (ad esempio: lavoratori disabili, lavoratori che hanno almeno un figlio di età inferiore a 14 anni alle condizioni stabilite dalla norma, ecc.), nonché delle disposizioni interne previste in materia di salute e sicurezza.

LUOGO DI LAVORO

La prestazione lavorativa potrà essere eseguita, anche nella medesima giornata, sia nella sede abituale di lavoro che da remoto.

Il luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto potrà essere diverso dal domicilio purché vengano rispettati gli standard minimi stabiliti dalle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il luogo individuato dovrà garantire una connessione a internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate o di proprietà del/la dipendente.

Potranno essere eseguite verifiche della conformità dei luoghi e delle condizioni di lavoro o, in alternativa, potrà essere richiesto al/la dipendente di fornire adeguata documentazione ovvero un'autocertificazione che ne attesti la conformità e l'idoneità.

Qualora, motivatamente, la prestazione non possa essere resa da remoto, in accordo con il/la diretto/a Responsabile, il/la dipendente effettuerà la propria prestazione nei locali di FBK.

In ogni caso, anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, la sede di lavoro - ad ogni altro effetto - continuerà ad essere quella individuata nel contratto individuale di lavoro o in eventuali successivi atti di modifica. Pertanto, indipendentemente dalla località e sede presso cui il/la dipendente svolgerà le proprie mansioni in regime di lavoro agile, non si darà luogo ad alcun trattamento di missione o a qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla temporanea allocazione.

TEMPO DI LAVORO

Con riferimento alla gestione del tempo di lavoro, vale quanto previsto dal Capo IV – Orario di lavoro, malattia, assenze e aspettative - del vigente CCPL per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14.

Durante il periodo di vigenza del presente accordo, la prestazione lavorativa potrà essere eseguita nella fascia oraria compresa tra le 7.30 e le 20.00, con una pausa minima di 30 minuti qualora l'orario sia superiore alle 6 ore giornaliere.

Eventuali fasce orarie di disponibilità potranno essere previste nella programmazione redatta periodicamente con il/la diretto/a Responsabile. In tali fasce orarie, FBK potrà effettuare controlli e/o verifiche.

Il/la dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro, pause e riposi.

Durante il periodo di riposo e di disconnessione, non può essere richiesto lo svolgimento di alcuna prestazione lavorativa.

L'effettuazione di ore di lavoro straordinario è ammessa solo in caso di situazioni eccezionali preventivamente autorizzate dal diretto Responsabile e successivamente approvate dal Responsabile Risorse Umane.

Rimane invariata la disciplina vigente, qui integralmente richiamata, in ordine ai giustificativi, alle modalità e procedure di comunicazione e gestione delle assenze.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il trattamento economico e normativo rimarrà invariato e non subirà alcuna modifica ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale, contrattuale, previdenziale e all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali (INAIL).

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non inciderà sull'inserimento del/la dipendente nell'organizzazione della Fondazione e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, rimarranno in essere tutti i reciproci obblighi e diritti derivanti dal rapporto di lavoro.

PARITÀ DI TRATTAMENTO, DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO E ALLA FORMAZIONE CONTINUA

Il lavoro agile non comporta alcun pregiudizio sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, le iniziative formative e i percorsi professionali.

FBK - già impegnata a riconfigurare i contenuti della propria offerta formativa e delle relative modalità di erogazione in relazione alle forme di organizzazione del lavoro in via di sperimentazione nonché all'impatto con le tecnologie utilizzate - si rende disponibile a concordare con il/la dipendente contenuti personalizzati di formazione in considerazione dei margini di miglioramento relativi a competenze e sviluppo professionale.

MENSA E BUONO PASTO

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il/la dipendente potrà usufruire del servizio mensa o del servizio sostitutivo (Bluticket) secondo le modalità attualmente in essere.

STRUMENTI TECNOLOGICI DI LAVORO

Ai fini del presente Accordo per strumenti tecnologici di lavoro si intendono l'insieme delle dotazioni informatiche e di telecomunicazione –comprensive di software e di hardware ad esse connesse– utilizzate nell'espletamento delle proprie mansioni e messe a disposizione da FBK.

Il/la dipendente si impegna a custodire e conservare gli strumenti tecnologici di lavoro assegnati da FBK facendone buon uso e garantendone la salvaguardia.

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione da remoto, il/la dipendente si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale mentre la Fondazione - ove necessario, nel limite della sostenibilità economica e secondo una logica di motivata reciprocità - si rende disponibile a considerare eventuali soluzioni di supporto.

RISERVATEZZA E PRIVACY

Anche in modalità di lavoro agile il/la dipendente è tenuto/a a rispettare il Regolamento Privacy della Fondazione.

Il personale è infatti responsabile dei dati e delle informazioni delle quali entra in possesso per lo svolgimento della sua attività lavorativa; è pertanto tenuto a trattarli adottando ogni idonea misura di sicurezza al fine di tutelarne la riservatezza, la sicurezza, l'integrità ed il corretto utilizzo, attenendosi scrupolosamente alle istruzioni fornite dal datore di lavoro, in qualità di Titolare del trattamento, e alle disposizioni della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il/la dipendente si impegna a mantenere il segreto e il massimo riserbo sull'attività prestata e su tutte le relative informazioni, anche ai sensi del Codice di Comportamento della Fondazione e a non comunicare a terzi, o diffondere, le notizie, le informazioni e i dati personali conosciuti in relazione a fatti e circostanze apprese per effetto delle attività svolte per FBK.

Parimenti ed in una logica di reciprocità - tenuto conto della potenziale pervasività delle tecnologie informatiche - FBK si impegna ad adottare ogni misura necessaria ad assicurare la privacy e la riservatezza del/la dipendente in conformità a quanto anticipato in questo senso nella Piattaforma di lavoro per un nuovo patto di reciprocità richiamata in premessa.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (tipologie di lavorazioni svolte) e soggettivi previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo.

Pertanto, il/la dipendente continuerà ad essere sottoposto alla formazione generica e specifica della sua mansione normalmente compiuta in ambito aziendale semmai rafforzata in ragione dell'utilizzo aumentato degli strumenti tecnologici.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, il/la dipendente potrà scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la sua attività lavorativa purché –secondo un criterio di ragionevolezza– la scelta del luogo risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, quindi: non metta a rischio la sua incolumità psichica e/o fisica, la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati per l'espletamento delle mansioni e rispetti i parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dalle vigenti disposizioni normative, regolamentari e contrattuali. Il/la dipendente, quindi, sarà chiamato/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa

all'esterno dei locali della Fondazione ([Opuscolo informativo attività d'ufficio](#)).

FBK, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali, verificherà che l'integrità fisica e psichica del/la dipendente sia assicurata anche rispetto al lavoro da remoto. Anche in questa prospettiva, il/la dipendente potrà avvalersi del servizio di sportello psicologico (attivato dall'inizio di settembre) e beneficiare di un percorso di formazione ad hoc in FBK Academy.

FBK valuterà, previa richiesta motivata e nel limite della disponibilità economica, la fornitura individuale di apposite dotazioni.

MONITORAGGIO

Le parti concordano in ordine ad eventuali incontri di verifica della corretta applicazione ed esecuzione del presente Accordo ed individuano nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali l'osservatorio privilegiato per ogni questione riconducibile al patto di reciprocità quale cornice di riferimento per eventuali implementazioni del presente accordo.

FACOLTÀ DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO

Considerato che il lavoro agile potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa sia consentita e consenta il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo della prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso le sedi FBK. In assenza di dette condizioni l'organizzazione, dopo opportuni colloqui volti a verificare direttamente con il dipendente quanto in corso, potrà, se la predetta situazione perdura, nonostante detti colloqui, recedere dal presente accordo con effetto immediato.

FACOLTÀ DI RECESSO DEL DIPENDENTE

Il dipendente ha facoltà di recedere dal presente accordo in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, dandone formale comunicazione motivata con preavviso di 5 giorni.

Trento, 31 luglio 2020

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane

- dott. Alessandro Dalla Torre –

FIRMATO IN ORIGINALE

Il dipendente

NOME E COGNOME
