

Verbale di accordo

Carbonia, 29 luglio 2020

Tra

Sotacarbo SpA, rappresentata da Alessandro Lanza

e

RSU aziendale, Andrea Porcu, Alberto Plaisant e Ivo Puddu

Premesso che:

- le parti concordano sul valorizzare l'organizzazione e il sistema di welfare aziendale, nella prospettiva di migliorare il benessere dei lavoratori anche attraverso l'introduzione di misure volte a conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro;
- gli articoli 18 e i seguenti della legge n. 81/2017 sanciscono che 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;
- con il Lavoro agile si intende attribuire ai lavoratori interessati maggiore flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa, a fronte di una maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto tra dipendente e diretto responsabile basato su fiducia reciproca.

Tutto quanto sopra premesso e considerato si conviene quanto segue:

1. Caratteristiche

Il Lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività esclusivamente all'interno dell'azienda, in base alle discipline legislative e contrattuali vigenti.

Il Lavoro agile rappresenta pertanto una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che si svolge fuori dalla sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, senza modificare in alcun modo gli obblighi e i doveri dei dipendenti, né la posizione legale e contrattuale degli stessi nell'organizzazione aziendale, con riferimento, fra l'altro, al potere direttivo e disciplinare dell'azienda.

Durante le giornate di Lavoro agile non possono essere richieste/effettuate prestazioni di lavoro straordinario. Le parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge contrattuali.



Ciascun dipendente, durante le giornate di Lavoro agile dovrà rendersi disponibile e contattabile all'interno della fascia oraria 9:00-17:30.

Le giornate di lavoro agile non dovranno essere superiori a 10 giorni lavorativi al mese, non recuperabili. Dovrà essere garantita quotidianamente la prevalenza della modalità di prestazione in sede.

2. Accesso al Lavoro agile

Nessuna tipologia o categoria di lavoratore è aprioristicamente esclusa. Il presidente, i responsabili d'aria e i responsabili delle unità operative devono definire le attività compatibili con il Lavoro agile e tenerne conto ai fini dell'accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta.

In caso di richieste in soprannumero, fatta salva la sostenibilità del lavoro soggettivo e delle relative esigenze organizzative, si applicano i seguenti parametri:

1. distanza dalla sede di lavoro (5 punti);
2. presenza di figli in età scolare inferiore a 16 anni (4 punti);
3. anzianità anagrafica (3 punti).

Verranno valutati preferenzialmente i casi di:

- soggetti sottoposti a cure o portatori di malattie croniche;
- soggetti con oneri di assistenza.

Nell'ambito delle diverse aree e unità operative, l'attivazione del Lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria e previa valutazione aziendale legata alle ragioni di compatibilità, sarà formalizzato tra le parti con accordo individuale scritto.

Al dipendente che aderisce all'accordo individuale vengono consegnate l'informativa in tema di salute e sicurezza nella quale sono indicati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché le Linee Guida Operative Lavoro agile, cui il lavoratore dovrà attenersi nel rispetto dei principi definiti nel presente verbale.

Il Lavoro agile è concesso a Tempo indeterminato. L'eventuale recesso da parte del datore di lavoro deve essere comunicato, per iscritto, entro 60 giorni (120 giorni in caso di lavoratore disabile) precedenti al termine di scadenza.

Resta inteso che l'accordo è revocabile in qualsiasi momento, per iscritto, a fronte di sopraggiunti giustificati motivi in capo al dipendente o sopraggiunte e obiettive ragioni aziendali.

3. Modalità di svolgimento

La pianificazione delle giornate di Lavoro agile va definita a fronte di richiesta motivata presentata via mail al responsabile di riferimento, con preavviso di almeno 5 giorni, secondo una programmazione periodica (settimanale/mensile/trimestrale/semestrale), tenendo conto delle necessità del gruppo di lavoro e delle specificità delle attività da svolgere.

La programmazione potrà essere modificata in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del dipendente o su richiesta scritta dell'azienda per impegni incompatibili/sopraggiunti, che impediscono lo svolgimento della prestazione in Lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi.

La prestazione del Lavoro agile potrà essere svolta presso il luogo liberamente scelto dallo stesso che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza, escludendo, in ogni caso, mezzi e locali pubblici. Al fine di



tutelare il dipendente anche nei confronti degli infortuni in itinere, è fatto obbligo al dipendente che intende svolgere la giornata di Lavoro agile al di fuori della propria abitazione, darne preventiva comunicazione al datore di lavoro indicando tutti gli spostamenti previsti.

Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori consumi energetici.

Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, nelle giornate svolte in Lavoro agile l'azienda erogherà al dipendente un buono pasto nei termini e nelle modalità stabilite nel verbale di accordo del 20 febbraio 2018. Il dipendente potrà utilizzare ferie/ex festività e permessi, disciplinati dalla legge o contrattuali, alle stesse condizioni e con le stesse modalità previste per i dipendenti che prestano lavoro in modalità tradizionale.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli eventuali strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Durante il Lavoro agile il dipendente è tenuto a rispettare la policy sulle dotazioni informatiche e custodire con diligenza gli eventuali strumenti assegnati.

In presenza di problemi tecnici che impediscono o ritardano significativamente lo svolgimento dell'attività in Lavoro agile e/o dei necessari contatti operativi, il lavoratore deve darne immediata comunicazione all'azienda anche al fine di definire le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede Sotacarbo per la residua parte della giornata lavorativa.

Qualora il lavoratore acceda al Lavoro agile senza rispettare le modalità previste dal presente accordo l'assenza sarà considerata ingiustificata, con perdita automatica del relativo trattamento economico.

4. Diritto alla formazione continua

Al lavoratore impiegato in forme di Lavoro agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

5. Salute e sicurezza

Nel Lavoro agile il luogo di adempimento della prestazione è al di fuori della sfera di controllo del datore di lavoro di conseguenza è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore, pertanto, assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in Lavoro agile tramite la consegna allo stesso lavoratore e al Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza RLS, con cadenza almeno annuale di una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generici e i rischi specifici connessi alla modalità di Lavoro agile.

Il dipendente che si avvale del Lavoro agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura sia della propria sicurezza sia di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

Il dipendente ha inoltre l'obbligo di utilizzare i mezzi informatici eventualmente assegnatigli in maniera conforme alle direttive aziendali ricevute, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere gli apparati e a non consentirne ad altri l'utilizzo degli stessi.

Nell'eventualità di infortunio durante la prestazione di Lavoro agile il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informativa all'azienda.

AR
SP



Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previsti in azienda.

6. Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa in Lavoro agile risulta sufficiente la dotazione di un personal computer.

Il lavoratore si assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nell'interesse della Società.

Il lavoratore è responsabile della custodia delle attrezzature eventualmente messe a sua disposizione dall'azienda.

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla extranet Aziendale, considerata la natura non stabile e non continuativa del Lavoro agile disciplinato dal presente accordo, il lavoratore si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, mobile).

L'azienda, compatibilmente alle proprie disponibilità finanziarie, provvederà ad adeguare costantemente il sistema informativo, per rendere più efficace ed effettiva l'esecuzione delle attività svolte in Lavoro agile.

7. Diritto alla disconnessione

Fatta salva la raggiungibilità di cui al punto 1, al lavoratore in modalità di Lavoro agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo (non meno di 11 ore consecutive) nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo ne crei pregiudizio. L'azienda si impegna a tal proposito a non contattare il lavoratore durante il periodo di riposo o al di fuori del normale orario di lavoro.

8. Riservatezza e Privacy

Ogni 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 sui sistemi informativi aziendali e che conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della prestazione lavorativa – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Inoltre, il lavoratore che per la specificità del suo incarico è nominato "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il proprio luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza contenute nella lettera di nomina di cui ha già preso visione e nel regolamento privacy aziendale.

In particolare, con riferimento alle modalità di Lavoro agile, si richiama alla attenzione di ogni dipendente i seguenti punti:

- bisogna porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel proprio luogo di prestazione fuori sede;
- bisogna procedere a bloccare il personal computer in dotazione in caso di allontanamento dalla propria postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio da parte di ogni dipendente conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la sede di lavoro;
- qualora, invece, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il proprio domicilio materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura;

Am

AR *AS* *SP*



- in caso di smarrimento del pc aziendale dato in dotazione, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro e per conoscenza al DPO, senza ingiustificato ritardo.

9. Monitoraggio

Le parti condividono di monitorare l'istituto, anche tenendo conto dell'eventuale evoluzione del quadro legislativo in materia.

L'azienda si impegna ad implementare il sistema di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche sotto il profilo dell'efficacia ed efficienza della propria azione amministrativa.

Per quanto non espressamente indicato nel presente accordo, si fa rinvio alle disposizioni legislative e regolamentari, nazionali e comunitarie vigenti in materia.

Per una migliore gestione del personale, i responsabili delle unità operative (RUO) con i responsabili di area dovranno elaborare un piano su base mensile per assicurare in sede la compresenza minima prevista ed attivare un sistema di verifica del lavoro svolto in sede e fuori sede attraverso degli obiettivi che dovranno essere fissati su base settimanale, mensile, annuale. I RUO avranno il compito di verificare il raggiungimento degli obiettivi e in caso negativo motivarne le cause. I responsabili di area, sentiti i RUO, dovranno relazionare mensilmente il Presidente.

10. Entrata in vigore

Il presente accordo, debitamente sottoscritto dalle parti, entra in vigore con la pubblicazione nel sito aziendale.

Amorini P...
[Signature]
[Signature]

[Signature]
SOTACARBO
SOCIETÀ TECNOLOGIE AVANZATE LOW CARBON S.P.A.
IL PRESIDENTE
Alessandro Lanza