

## ACCORDO QUADRO IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Il giorno 27 marzo 2023

TRA

la Compagnia di San Paolo, rappresentata dal Segretario Generale, dottor Alberto Francesco Anfossi, anche in nome e per conto dei seguenti soggetti giuridici

PR.I.S.MA s.c.r.l.

Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo

Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo

Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura della Compagnia di San Paolo

Xkè? Zero Tredici s.c.r.l.

di seguito congiuntamente "Gruppo" Compagnia di San Paolo" ovvero il "Gruppo" ovvero la "Parte Datoriale"

e le Organizzazioni Sindacali (di seguito anche le OO.SS.)

CGIL FILCAMS rappresentata da Filomena Lamacchia

CISL Fiscascat rappresentata da Stefania Zullo

UIL/UILCS-UIL Torino rappresentato da Luca Sanna

di seguito congiuntamente definite le "Parti"

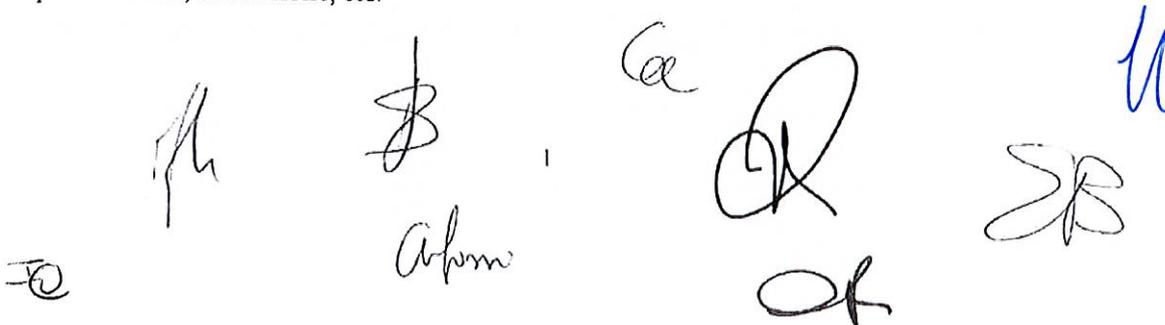
PREMESSO CHE

A. Al termine del periodo di sperimentazione di cui all'"Accordo quadro in materia di lavoro agile", stipulato tra le Parti in data 18 maggio 2021, è stato avviato un confronto finalizzato alla riattivazione e/o revisione dell'accordo stesso. L'esperienza è stata valutata positivamente per cui è intenzione delle Parti proseguire con la predetta modalità di lavoro.

B. Il lavoro agile rappresenta uno degli strumenti in grado di coniugare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

C. Il lavoro agile non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, contrattualmente già in essere, con garanzia di tutte le prerogative e le caratteristiche già applicate.

D. È interesse delle Parti adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali al perseguimento di obiettivi di ricerca, approfondimento, aggiornamento professionale, formazione, etc.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black and blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names. The signatures are arranged in a loose horizontal line, with some overlapping or positioned below others.

E. È interesse del "Gruppo" 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.

F. Le Parti ritengono che tramite il lavoro agile vengano rafforzate le pari opportunità, in particolare venga rafforzata la sensibilità verso la parità di genere cercando di favorire le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Accordo si applica a tutti i lavoratori Impiegati e Quadri degli Enti/Società del "Gruppo".

L'Accordo ha l'obiettivo di fornire le linee guida comuni a tutti i dipendenti degli Enti/Società del "Gruppo", nonché le procedure di richiesta di autorizzazione delle giornate in modalità lavoro agile, in accordo con il proprio Responsabile e nel rispetto dei principi generali secondo quanto dettagliato nei successivi articoli. Linee guida e principi generali dovranno trovare adeguata e opportuna declinazione all'interno dei singoli Enti/Società del "Gruppo" sulla base e nel pieno rispetto delle peculiarità organizzative, delle attività che caratterizzano tali Enti/Società e del livello di autonomia e indipendenza delle prestazioni.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

## Articolo 1

### Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo. Per quanto non regolato da tale Accordo restano pienamente effettive le norme in materia contenute nella Legge n. 81 del 22 maggio 2017, nonché le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva vigente.

## Articolo 2

### Definizione di Lavoro Agile

Come stabilito dall'art. 18 della Legge 81/2017, il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede la possibilità, previo accordo tra il datore di lavoro ed il dipendente, di svolgere parte della propria attività in un luogo diverso dalla sede abituale senza una postazione fissa, con il supporto di dotazione tecnologica, senza precisi vincoli di orario - se non quelli di durata massima del lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva - o di luogo di lavoro. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile non determina alcuna variazione della sede di lavoro dei dipendenti interessati.

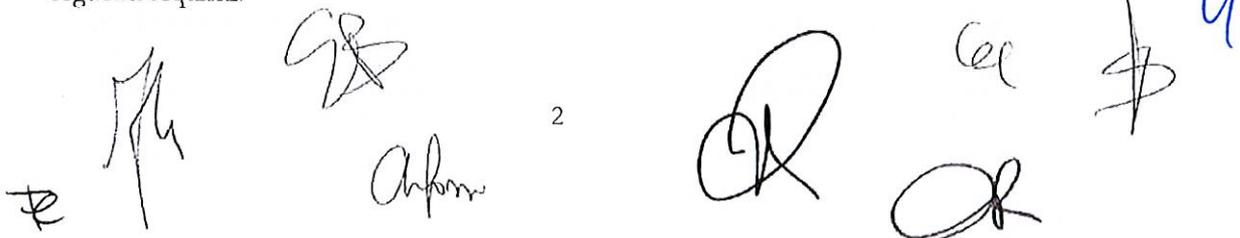
### Durata dell'Accordo

Il presente accordo avrà validità triennale a partire dal 1° aprile 2023.

## Articolo 3

### Realizzazione del lavoro agile

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità lavoro agile quando sussistono i seguenti requisiti:



2

1. È possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro.
2. È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
3. È possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia.
4. È possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.
5. L'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.
6. Il dipendente disponga di una connessione dati/internet privata.

Stanti i requisiti di cui sopra, la modalità lavoro agile viene estesa al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche *part-time* e a tempo determinato.

L'Accordo individuale di lavoro agile dovrà essere redatto secondo quanto dettagliato nel successivo articolo 5.

#### Articolo 4

##### Principi generali

1. Per accedere al lavoro agile i dipendenti, devono aver adempiuto agli obblighi formativi in materia di: (i) modalità operative del lavoro agile (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. Tale formazione verrà assicurata dal datore di lavoro in orario lavorativo.
2. La strumentazione utile al dipendente in modalità lavoro agile per lo svolgimento dell'attività lavorativa viene fornita dal datore di lavoro (PC e telefono cellulare). La connessione dati/internet è invece a carico del lavoratore.
3. In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni del datore di lavoro, il dipendente sarà tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Responsabile e, qualora le suddette problematiche dovessero rendere impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede.
4. Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio il dipendente in modalità lavoro agile potrà essere richiamato in sede, con un preavviso di almeno 24 ore.
5. Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in modalità lavoro agile, il dipendente potrà effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta, tenuto conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza. Ciò purché i luoghi prescelti rispondano a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle indicazioni fornite dal datore di lavoro in materia di protezione dei dati e di salute e sicurezza. Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico del datore di lavoro, ed è altresì tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in

FE

Handwritten signature

3  
Anfoni

Handwritten signature

Handwritten signature

condizioni di sicurezza e dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutte le informazioni.

6. Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento di un livello di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito presso la sede del datore di lavoro.

7. I responsabili apicali sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza nei risultati attesi.

8. Il dipendente può ricorrere al lavoro agile in assenza di presupposti ostativi alla modalità di lavoro stessa di cui all' articolo 3 e al presente articolo.

## Articolo 5

### Adesione al lavoro agile e Accordo individuale di lavoro

Per poter avviare il lavoro agile devono essere necessariamente seguite le seguenti fasi:

1. Sottoscrizione dell'Accordo individuale di lavoro agile. I contenuti essenziali dell'Accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alle modalità di lavoro agile sono:

a. la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro, anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;

b. la durata del progetto;

c. il preavviso in caso di recesso;

d. l'eventuale indicazione di fasce di contattabilità e/o di attività da svolgersi in determinate fasce orarie, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni dei lavoratori interessati (se prevista); ulteriori eventuali disposizioni organizzative;

e. i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. Partecipazione alle specifiche iniziative di informazione/formazione riguardanti: le modalità operative del progetto di lavoro agile, gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché le misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi.

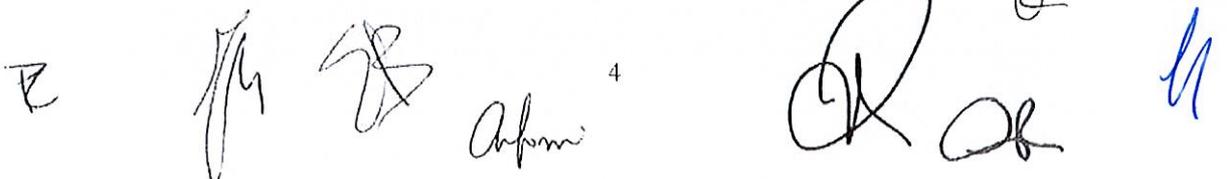
Le Parti potranno esercitare la facoltà di recesso dal presente Accordo, con effetto immediato, qualora una delle Parti risulti inadempiente alle previsioni contenute nel presente Accordo. La stessa facoltà potrà essere esercitata dai firmatari dell'Accordo individuale.

In caso di distacco la stipulazione dell'Accordo individuale e le comunicazioni agli Enti competenti saranno in capo alla distaccante.

## Articolo 6

### Tempi e strumenti del lavoro agile

Lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile deve sempre fare riferimento ad una preventiva pianificazione in accordo con il proprio Responsabile (onde accertarne la compatibilità con le esigenze di servizio, dinamiche organizzative di ufficio/settore e/o con caratteristiche anche temporanee di ruolo/mansione/contratto di assunzione).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small 'E', a signature that appears to be 'M', another signature, the name 'Arfome' with a small '4' below it, a large stylized signature, a signature with a circled 'e' above it, and finally a signature that looks like 'H'.

Il personale può svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile di norma fino a n. 96 giornate all'anno. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile disponibili nell'anno da parte del dipendente non comporterà la differibilità delle stesse all'anno successivo e non è consentita attività in modalità lavoro agile in coincidenza delle (eventuali) giornate di chiusura aziendale. La richiesta di autorizzazione per la fruizione delle giornate in modalità lavoro agile dovrà pervenire al proprio Responsabile entro la settimana precedente i giorni ipotizzati per la fruizione di detta modalità.

Le giornate lavorative in modalità lavoro agile possono essere frazionate e fruite a mezza giornate.

Le mezz giornate sono considerate come segue:

- Al mattino si intende dalle ore 8,30 alle ore 13,00;
- Al pomeriggio si intende dalle ore 14,00 alle ore 17,00.

Nella restante parte della giornata sarà possibile prendere permessi o prestare attività lavorativa presso la sede di lavoro o essere in missione.

Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio, può essere revocata da parte del Responsabile l'approvazione della singola o della mezza giornata di lavoro agile.

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, al dipendente potrà essere applicato quanto previsto all'art. 5, punto 1.d, che precede, nell'arco della giornata in modalità lavoro agile, in fasce orarie anche discontinue, la cui articolazione è determinata dal Responsabile.

Il dipendente, nella giornata in modalità lavoro agile, qualora per sopraggiunti ed imprevisti motivi personali si trovi nella condizione di impossibilità assoluta a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile e può richiedere la revoca della prestazione in modalità lavoro agile.

Al lavoratore in modalità lavoro agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di riposo, con le modalità inserite nell'Accordo individuale di lavoro agile.

Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno ed almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni (di regola coincidenti con il sabato e la domenica, calcolate come media in un periodo non superiore a 14 giorni) di riposo. A tal fine, al dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 18:30 alle ore 8:30, né, di regola, durante il sabato e la domenica, salvo particolari esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione - salvo particolari esigenze e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non è richiesto al dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione il dipendente può disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

## Articolo 7

### Trattamento giuridico economico ed assistenziale

Il datore di lavoro garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della

FC



5  
Anfome



progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e contrattuali.

La prestazione lavorativa resa con la modalità di lavoro agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile a tutti i fini.

Premesso che il dipendente in modalità lavoro agile è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, compatibilmente con le fasce di contattabilità concordate, auto-organizzando i tempi ed i modi per la realizzazione dell'attività assegnata dal Responsabile, proprio per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative intere o frazionate di lavoro agile non sono previste, né retribuite, prestazioni di lavoro straordinario.

Nelle giornate lavorative intere di lavoro agile non è prevista l'effettuazione di trasferte a lungo raggio fuori sede ed il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso; è invece prevista la possibilità di svolgere riunioni presso enti beneficiari/clienti e più in generale soggetti terzi che non comportino l'attivazione dell'istituto della trasferta a lungo raggio fuori sede.

Nelle giornate lavorative frazionate di lavoro agile è prevista l'effettuazione di trasferte a lungo raggio fuori sede ed il pagamento delle relative indennità, nonché la possibilità di svolgere riunioni presso enti beneficiari/clienti e più in generale soggetti terzi che non comportino l'attivazione dell'istituto della trasferta a lungo raggio fuori sede.

Non è possibile chiedere permessi nelle giornate intere in modalità lavoro agile.

È possibile chiedere permessi nelle giornate frazionate in modalità lavoro agile.

Nelle giornate intere in modalità lavoro agile non sarà erogato il buono pasto.

Nelle giornate frazionate in modalità di lavoro agile sarà erogato il buono pasto se la prestazione in lavoro agile verrà effettuata nel pomeriggio.

In considerazione dell'assenza di un orario prestabilito e della possibilità di organizzare la propria prestazione lavorativa autonomamente e del fatto che la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile permette di soddisfare le esigenze che stanno alla base dell'utilizzo dei permessi, le Parti riconoscono che i permessi riconosciuti all'art. 41 del CIA, in aggiunta al CCNL applicato, vengono così riproporzionati per il personale che usufruisce delle giornate in lavoro agile:

- un giorno in occasione di traslochi, in concomitanza di cambio di residenza, da documentare;
- due giorni in occasione della nascita di figli, da fruire entro il primo mese di vita del figlio;
- un giorno di permesso retribuito in caso di morte di parenti stretti (fratelli, sorelle, cognati e suoceri).

*Il personale che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere permessi non retribuiti nel limite massimo di cinque giorni lavorativi per singolo anno solare. Detti permessi dovranno essere concordati con il Responsabile, non riducono l'anzianità di servizio e devono essere fruiti a giorni.*

TE

gh

SB

6  
Aformi

OR

OR

ca

h  
B

## Articolo 8

### Obblighi di custodia e riservatezza

Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; il dipendente è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza.

L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente Accordo costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Inoltre, il datore di lavoro potrà procedere con il recesso dall'Accordo individuale secondo quanto espressamente previsto nell'art. 5 che precede.

## Articolo 9

### Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità lavoro agile, a tal fine consegnando al singolo dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.

Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, sulla base della formazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti di cui al presente Accordo e delle previsioni di cui all'informativa, dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive ricevute e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 81/08. A tale proposito i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) presidieranno affinché vengano rispettati tutti i requisiti sia della sicurezza che gli aspetti legati allo stress da lavoro correlato.

A tal proposito i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza svolgeranno un monitoraggio costante sul rispetto dei requisiti di sicurezza e sugli aspetti legati allo stress da lavoro correlato.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in modalità lavoro agile, il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione al datore di lavoro.

## Articolo 10

### Agibilità sindacale

Continuano a essere riconosciuti i diritti sindacali, anche attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche, e la Rappresentanza Sindacale, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto applicabili.

## Articolo 11

### Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a small signature, a signature that appears to be 'M. SB', a signature with a '7' above it, a signature that looks like 'Arfoni', a large stylized signature, and a signature that looks like 'JR'. On the right side of the page, there are two additional handwritten marks in blue ink: a large '4' and a stylized signature.

Su richiesta di una delle due Parti si potranno richiedere incontri anche qualora dovessero intervenire modifiche della normativa di riferimento per valutare eventuali integrazioni all'Accordo.

Il presente Accordo entra in vigore dal giorno 1° aprile 2023.

Compagnia di San Paolo, rappresentata dal Segretario Generale - Alberto Francesco Anfossi, anche in nome e per conto dei seguenti soggetti giuridici:

*Alberto F. Anfossi*

- PR.I.S.MA s.c.r.l.
- Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo
- Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo
- Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura della Compagnia di San Paolo
- Xké? ZeroTredici s.c.r.l.

FILCAMS-CGIL Torino - Filomena Iamacchia

FISASCAT/CISL Torino - Stefania Zullo

UILTuCS-UIL Torino - Luca Sanna

RSA FILCAMS-CGIL di Gruppo - Elisabetta Ballaira, Francesca Contini

RSA FISASCAT/CISL di Gruppo - Patrizia Calabrese, Luciano Sciascia

RSA UILTuCS-UIL di Gruppo - Alessandra Rota

*Filomena Iamacchia*

*Stefania Zullo*

*Luca Sanna*

*Elisabetta Ballaira*

*Patrizia Calabrese*

*Alessandra Rota*