

## ACCORDO IN MATERIA DI LAVORO AGILE/SMART WORKING

TRA

AFOL Metropolitana Agenzia Metropolitana per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro,  
nella persona del Direttore Generale Tommaso Di Riño,

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di Giacomo Jus;

le OO.SS. territoriali, nelle persone di Alexandra Bonfanti (FP CGIL Milano), Gigliola Mariani  
(CISL FP), G. Luca Maritato (UIL FPL Funzioni Locali) Roberto Garpené (CSA Afol Met)

### PREMESSO CHE:

- I. Nella fase di emergenza sanitaria causata dall'epidemia Covid-19 AFOL Metropolitana ha fatto ricorso in maniera necessitata allo strumento del lavoro agile ai sensi della normativa del periodo emergenziale, peraltro ancora in vigore;
- II. quanto al precedente punto I) anche al fine garantire il rispetto del distanziamento sociale, in ottemperanza di quanto previsto dal Protocollo 24 aprile 2020;
- III. trascorsi diversi mesi dall'avvio di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, risulta riscontrato e consolidato il carattere positivo dell'esito che ne è scaturito per quanto riguarda sia i livelli di produttività del lavoro svolto sia dei vantaggi che ne derivano per i dipendenti in termini di conciliazione delle esigenze di vita personale/familiare sia, infine, per i vantaggi più generali di sostenibilità ambientale e sociale che ne derivano;
- IV. infatti, l'introduzione del lavoro agile è stata nel complesso positivamente accolta da tutti i dipendenti di AFOL Metropolitana;
- V. stante quanto precede, le parti comunemente concordano che lo strumento del lavoro agile può costituire uno strumento di flessibilizzazione della resa della prestazione lavorativa;
- VI. in relazione a quanto sopra evidenziato, le parti hanno deciso di disciplinare con il presente accordo le modalità di resa della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, anche al fine di favorire iniziative volte al benessere dei dipendenti e creare un ambiente di lavoro all'interno del quale ciascuno possa esprimere a pieno il proprio potenziale;
- VII. pertanto, il presente accordo si applicherà anche dopo la fine del periodo c.d. emergenziale, nelle modalità e nei termini che verranno di seguito dettagliati e al fine di favorire un maggiore equilibrio tra i tempi di vita privata e lavorativa;
- VIII. per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti intendono riferirsi a quanto stabilito dalla legge n. 81/2017 in materia di lavoro agile la quale costituisce il testo normativo di riferimento in cui s'inquadra il presente accordo.

### SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

Durata e modalità di svolgimento dello smart working.

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Con decorrenza dal termine dello stato di emergenza e per 12 mesi le parti concordano che la prestazione lavorativa verrà svolta con le modalità del lavoro agile/smartworking, conformemente alle disposizioni di cui agli artt. 18 e segg. della Legge n. 81/2017.
3. Le Parti concordano pertanto che i dipendenti saranno dispensati dal rendere la prestazione lavorativa presso la sede di AFOL Metropolitana:
  - a) per un massimo di 10 giorni mensili per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - b) per un massimo di giorni mensili che verranno riproporzionati, sulla base della percentuale del tempo parziale presa in considerazione sull'anno di riferimento, per il personale con contratto di lavoro part time di tipo verticale, potendo la prestazione in tali giornate essere svolta presso un luogo diverso dalla sede di lavoro assegnata; conseguentemente, la prestazione lavorativa dovrà essere necessariamente resa presso la sede di lavoro per le restanti giornate della settimana.

Restano espressamente escluse dall'applicazione del presente accordo le attività di docenza (con esclusione della FaD) e di front-office/sporello in presenza, le cui caratteristiche non consentono l'utilizzo della modalità di lavoro agile se non a fronte del verificarsi di eventi eccezionali (quali ad es. la recente pandemia e il connesso lockdown generalizzato sul territorio italiano).

Nel caso di attività di helpdesk rivolte ad utenti e aziende, i dipendenti potranno essere dispensati dal rendere la prestazione lavorativa presso la sede di AFOL Metropolitana per la totalità del tempo lavoro.
4. La collocazione nell'arco di ciascuna settimana lavorativa delle giornate nelle quale il dipendente potrà beneficiare della facoltà di cui ai precedenti punti 2 e 3 sarà concordata dal dipendente stesso con il proprio responsabile secondo le modalità in uso nel Servizio (quali ad es. mail o altri sistemi di messaggistica), con almeno 2 giorni lavorativi di anticipo. Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità da remoto e nelle giornate preventivamente concordate non dovrà in ogni caso considerarsi definitiva, in quanto AFOL Metropolitana si riserva la facoltà di richiedere al dipendente, qualora l'organizzazione aziendale e le necessità di servizio lo rendessero necessario, di tornare a svolgere l'attività lavorativa presso la sede di origine.

#### Accesso in sede e prenotazione delle postazioni lavorative

5. Inoltre, l'effettuazione della prestazione lavorativa presso le sedi di AFOL Metropolitana caratterizzate da specifiche esigenze organizzative o logistiche dovrà ritenersi autorizzata solo a fronte della previa prenotazione della postazione di lavoro da parte del dipendente che dovrà riservare tale postazione nei giorni e per il periodo in cui renderà la prestazione lavorativa in sede.
6. Nel caso di cui al punto 5, le parti congiuntamente concordano che la prenotazione delle postazioni di lavoro dovrà avvenire per il tramite di e-mail o altra strumentazione aziendale resa disponibile almeno 2 giorni prima dell'accesso in sede.



### Resa della prestazione in sede

7. Qualora nel corso di una data settimana lavorativa in ragione di i) contingenti esigenze di servizio; ii) scelta discrezionale del dipendente; iii) problematiche tecniche/organizzative, anche connesse all'impossibilità di conseguire i risultati attesi, non fosse possibile per il dipendente avvalersi della facoltà di cui al punto 3), quest'ultima potrà essere differita ma tale differimento dovrà essere previamente concordato con il proprio responsabile.
8. Resta in ogni caso inteso che il recupero delle giornate di cui al punto 3) verrà autorizzato tenuto conto delle eventuali esigenze organizzative e/o produttive anche sopravvenute.  
Resta inoltre inteso che le giornate di cui al punto 3) non sono cumulabili per un utilizzo successivo.

### Modalità di resa della prestazione in regime di smart working

9. Durante le giornate di lavoro in modalità di lavoro agile il dipendente avrà piena libertà nell'organizzare i tempi e modi di espletamento del lavoro e sarà tenuto al solo rispetto dei limiti giornalieri di durata oraria della prestazione lavorativa, garantendo tuttavia il collegamento da remoto non continuativo nella fascia compresa tra le 8 e le 20 dal lunedì al venerdì.
10. Qualora nel corso della predetta fascia oraria sopravvenga l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile, che potrà richiederne il rientro in ufficio per la parte residuale della giornata.
11. Resta inteso che, fermo restando la flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, il dipendente dovrà rispettare la normativa in materia di orario di lavoro prevista dal d.lgs. n. 66 del 2003 e in particolare l'art. 7 (riposi giornalieri), art. 8 (pause), art. 9 (riposi settimanali) e ogni altra prescrizione o limitazione legale collegata alla disciplina dell'orario di lavoro.
12. Al fine di una migliore organizzazione del lavoro e per un coordinamento efficace coi colleghi, resta inteso che il dipendente, anche in relazione a quanto indicato al precedente punto 10, dovrà comunque garantire la propria contattabilità (su telefono cellulare, via e-mail) per almeno 4 ore nella giornata, nelle seguenti fasce orarie di compresenza obbligatoria: h: 10-12 e 14-16. In tali orari il dipendente deve essere contattabile - anche da parte di tutti i dipendenti dell'azienda nonché dagli utenti o altri stakeholder, se richiesto dalla specifica natura dell'attività di competenza - attraverso telefono o con altre modalità di comunicazione, stabilite col proprio Responsabile.
13. Nel caso di insorgenza di una malattia il dipendente è tenuto ad osservare i medesimi adempimenti previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per il caso in cui la prestazione sia effettuata presso la sede aziendale.
14. Parimenti, in caso di infortunio durante il lavoro agile, il lavoratore dovrà dare tempestiva comunicazione ad AFOL Metropolitana, seguendo le normali disposizioni previste dalla normativa sugli infortuni sul lavoro.

## Diritto alla disconnessione

15. Al dipendente è riconosciuto il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, nonché delle fasce di contattabilità, senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.
16. A tal fine, le parti concordano su che l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avverrà esclusivamente:
- tramite strumentazione telematica il cui contenuto dovrà essere sintetico e chiaro, evitando l'invio massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
  - salvo temporanee ed eccezionali esigenze tramite dispositivi e canali aziendali;
17. Al di fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto al dipendente l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; il dipendente potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il dipendente ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

## Condizioni economiche e normative

18. Il dipendente continuerà a svolgere le mansioni assegnate e per tutta la durata di validità del presente accordo, nulla cambierà per quanto attiene il trattamento economico e normativo attualmente riconosciuto.
19. Le parti concordano sull'espressa esclusione del riconoscimento di ore di straordinario che, anche in relazione a quanto previsto al punto 9 sulla flessibilità della resa della prestazione lavorativa, non risulta compatibile con la prestazione in regime di lavoro agile.
20. Il lavoratore in regime di lavoro agile è titolare dei medesimi diritti ed è soggetto ai medesimi doveri previsti per i lavoratori che svolgono l'attività nelle sedi di AFOL Metropolitana.
21. Dal punto di vista formale, la sede di lavoro sarà sempre considerata presso la sede di assegnazione.
22. Tuttavia, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile potrà essere svolta anche presso il domicilio indicato dal dipendente e quest'ultimo si impegna a comunicare qualsivoglia variazione con preavviso di almeno 2 giorni.
23. In particolare, nella scelta del luogo da cui rendere la propria prestazione lavorativa da remoto, il dipendente dovrà garantire il rientro in sede entro le 24 ore immediatamente successive alla richiesta da parte di AFOL Metropolitana, qualora indifferibili esigenze di servizio rendessero necessaria la resa della prestazione lavorativa presso la sede di AFOL Metropolitana. Il mancato rientro costituirà assenza da giustificare.
- Le parti concordano inoltre che al dipendente potrà essere richiesto, nell'orario in cui è stato autorizzato il lavoro da remoto, di presenziare ad incontri/riunioni/appuntamenti presso partner di progetto, soggetti finanziatori

ovvero presso clienti, la cui effettuazione costituisce condizione indispensabile per l'espletamento delle mansioni lavorative.

24. Resta in ogni caso esclusa la possibilità per il dipendente di rendere la prestazione lavorativa in smart working al di fuori dei confini del territorio italiano.
25. Per le giornate di lavoro da remoto al dipendente non sarà dovuta qualsivoglia indennità e/o provvidenza prevista dalla legge e/o dal contratto collettivo applicabile nelle ipotesi di trasferta/trasferimento della sede di lavoro.
26. Per le giornate in cui la prestazione lavorativa è resa in smart working, le indennità correlate a particolari condizioni di lavoro ai sensi del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018 ed altre indennità giornaliere legate alla modalità di svolgimento della prestazione non sono riconosciute.
27. Salvo diversa indicazione normativa o contrattuale di livello nazionale, per le giornate in cui la prestazione lavorativa è resa in smart working la maturazione del buono pasto non è prevista.  
Le parti concordano che l'importo forfettario di €20.000,00 (ventimila/00), quota parte dell'importo destinato al pagamento del ticket e non utilizzato in conseguenza di quanto sopra stabilito, verrà destinato alla componente variabile del Fondo risorse decentrate per l'annualità 2022, per il conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia definiti nel piano della performance.
28. Il dipendente non potrà avvalersi di permessi orari, fatte salve la riduzione oraria ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs n. 151/2001 per i riposi giornalieri dei genitori, i permessi ai sensi dell'art. 33 commi 3 e 6 della L. 04/1992; nonché la garanzia delle prerogative sindacali previste dal CCNL vigenti.

#### Strumentazione aziendale

29. Al fine di consentire al dipendente il regolare svolgimento della porzione di prestazione lavorativa assegnatagli al di fuori dei locali di AFOL Metropolitana nei termini ed alle condizioni di cui al presente accordo, AFOL Metropolitana:
- a) conferma ai dipendenti che ne risultano già in possesso l'assegnazione in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, gli strumenti di lavoro idonei alle esigenze dell'attività lavorativa e precisamente:
- Computer portatile;
  - Connessione VPN;
  - Smartphone;
- b) assegna ai dipendenti che ne hanno necessità, in relazione alle specificità e ai requisiti dell'attività svolta, in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, gli strumenti di lavoro idonei alle esigenze dell'attività lavorativa e precisamente:
- Computer portatile;
  - Connessione VPN;
  - Smartphone;
- c) lascia in tutti gli altri casi a carico del dipendente l'utilizzo di tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità agile.



AFOL Metropolitana, si impegna, nel quadro della programmazione pluriennale degli acquisti, alla progressiva sostituzione delle postazioni informatiche di lavoro fisse con dispositivi portatili, e alla fornitura di strumentazione per la comunicazione telefonica, con riferimento a tutti i dipendenti che beneficiano della facoltà di cui all'art.3 punti a), b) e d).

30. L'uso degli strumenti e dotazioni tecnologiche, di cui al precedente punto 28 a) e 28 b) per scopi personali è ammesso nei limiti e secondo le policy aziendali in materia.

31. AFOL Metropolitana dichiara che le apparecchiature di cui al punto 30 sono state costruite nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i., AFOL Metropolitana avrà l'obbligo di fornire apparecchiature a questo conformi.

Il dipendente avrà l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature in conformità con le istruzioni tecniche che le saranno fornite, così come di prendersi cura della propria sicurezza nello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali di AFOL Metropolitana, restando la stessa sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovesse incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate, ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della prestazione di lavoro assistita dal dipendente.

In ogni caso il dipendente potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al proprio responsabile, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o al Rappresentante per la sicurezza dei Lavoratori al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'applicazione delle norme di sicurezza.

Ai sensi dell'art. 3 comma 10 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Gli adempimenti di cui sopra sono stati oggetto dei corsi di formazione a cui il dipendente ha partecipato secondo le normative vigenti in materia di salute e sicurezza.

#### Assicurazione INAIL

32. AFOL Metropolitana garantirà la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videoterminali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte con modalità di lavoro agile/smart working sia presso il domicilio del dipendente sia presso gli altri luoghi scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa nonché la tutela contro l'infortunio in itinere ai sensi dell'art. 23, comma 3 della medesima legge, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa sia coerente con i limiti delineati dal presente accordo e con il ruolo e le responsabilità assegnate e risponde a criteri di ragionevolezza dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita - lavoro.

33. Il lavoratore si impegnerà:

• ad osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, anche quando la prestazione sarà svolta al di fuori della sede e in modalità di lavoro agile/smart working;

- a non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che compromettano la sicurezza propria, di altri lavoratori o di terzi;
- a dare immediata informazione al proprio responsabile degli infortuni occorsi durante la prestazione di lavoro agile/smart working.

34. Cioè dovessero emergere oggettivi profili di incompatibilità tra la prestazione lavorativa assegnata al dipendente e le peculiari modalità di svolgimento della stessa di cui al presente accordo o ancora differenti e sopravvenute esigenze di servizio richiedessero la presenza del dipendente presso la sede aziendale, anche in relazione a ruoli e responsabilità assegnati allo stesso, AFOL Metropolitana potrà revocare in ogni momento la facoltà riconosciuta al dipendente di cui ai precedenti punti 2 e 3. In tale ipotesi il dipendente sarà chiamato a rendere integralmente la prestazione lavorativa presso la sede di lavoro assegnata in sede di assunzione.
35. AFOL Metropolitana provvederà a consegnare l'informazione sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. n. 81/2017

#### Privacy e riservatezza delle informazioni

36. A norma di legge e di contratto, il dipendente sarà tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare - in relazione alla particolare modalità della sua prestazione anche in lavoro agile/smart working - ogni attenzione idonea a garantire tale riservatezza.
37. Il dipendente dovrà mantenere la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare - in relazione alla particolare modalità della sua prestazione - ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.
38. In particolare, il dipendente sarà tenuto a garantire il pieno rispetto delle normative del GDPR (General Data Protection Regulation) ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del Codice della Privacy ai sensi del D.lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018 anche al di fuori della propria postazione lavorativa.
39. Inoltre, il lavoratore dovrà cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Sarà infatti sua responsabilità verificare che i locali presso i quali espleterà la sua prestazione in modalità del lavoro agile siano effettivamente a norma di legge e possano consentire lo svolgimento del lavoro in tutta sicurezza, secondo la formazione ricevuta sul tema.
40. Il dipendente avrà l'obbligo di segnalare con sollecitudine al diretto responsabile ed alla funzione aziendale deputata i guasti di natura hardware e software che impediscano lo svolgimento della prestazione lavorativa dall'esterno dell'Azienda.
41. Sarà inoltre luogo ad azione disciplinare la violazione anche colposa delle norme di legge ed aziendali per la tutela dei dati personali ed aziendali trattati, l'utilizzo per finalità non lavorative delle dotazioni aziendali fornite, l'utilizzo di sistemi di connettività che possano determinare un pericolo di danno per l'integrità e riservatezza dei dati aziendali, od il funzionamento del sistema informatico

aziendale; il mancato rispetto della normativa relativa alla prestazione lavorativa giornaliera ed al luogo della sua esecuzione.

#### Esercizio del potere disciplinare

42. AFOL Metropolitana si riserva - in ogni caso - di applicare il potere disciplinare secondo i termini di legge e nei limiti ivi previsti. L'osservanza dei comportamenti disciplinati nel regolamento aziendale è sanzionabile in base alle norme contenute nel CCNL applicato.
43. AFOL Metropolitana si riserva altresì di esercitare il potere di controllo nel rispetto della legge ed entro i limiti specificamente stabiliti dall'art. 4 L. 300/1970.

#### Decorrenza e disdetta

44. La disdetta potrà essere data da ciascuna delle Parti stipulanti con un preavviso di almeno 6 mesi prima della fine di ciascun anno solare.
45. Le Parti s'impegnano a verificare prima della scadenza dello stesso il contenuto del presente accordo al fine di negoziare eventualmente la sua modifica o integrazione nel caso in cui la normativa di legge in materia di lavoro agile subisca delle variazioni, ovvero intervengano differenti esigenze organizzative.

Milano, li 22 dicembre 2022

Per AFOL Metropolitana

Tommaso Di Rigo

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

Giàcomo Jus

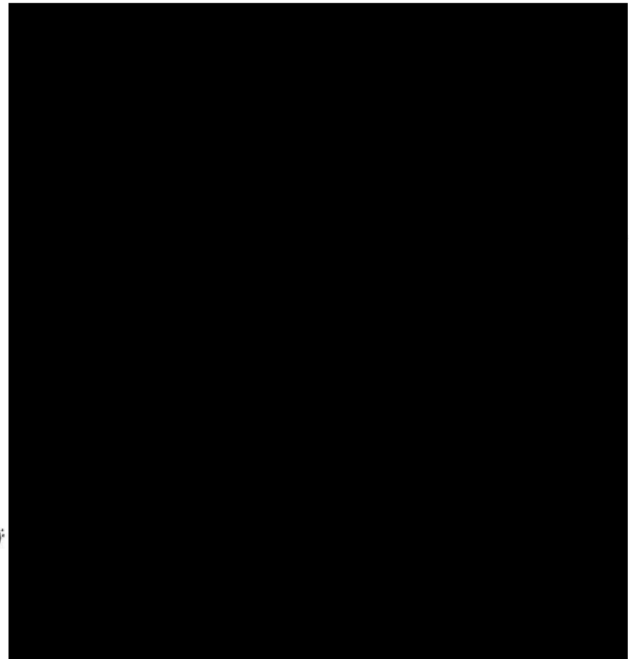
Per le Organizzazioni Sindacali

Alexandra Bonfanti (FC CGIL Milano)

Giugliola Mariani (CISL FP)

G. Luca Maritato (UIL FPL Funzioni Locali)

Roberto Carpenè (CSA Afol Met)



Documento firmato in originale