

Oggetto: Accordo individuale di lavoro agile-smartwork

Sanitaservice ASL Br srl, in persona del legale rappresentante Amministratore Unico dott. Flavio Maria Roseto, con sede legale in Brindisi, via Napoli 8, C.F. e partita IVA 02282380746;

E

..... nato a e residente a, C.F.
.....(Lavoratore);

PREMESSO

- che è necessario limitare quanto più possibile gli effetti negativi del fenomeno epidemiologico determinato dal virus COVID-19 sul mondo produttivo, ragion per cui è stato previsto che il lavoro agile sia applicabile in via provvisoria per i datori di lavoro e per i lavoratori che svolgano attività lavorativa sull'intero territorio nazionale (art. 4, co. 1 lett. A del DPCM 01/03/2020 ed art. 2 del DPCM 08/03/2020)
- che il lavoratore svolge e deve continuare a svolgere il ruolo/mansione di
- che è stata valutata la compatibilità delle attività di competenza del dipendente con lo svolgimento della prestazione in modalità agile.
- che è stata valutata la sostenibilità organizzativa in ordine alla garanzia del corretto funzionamento degli Uffici

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1.1. Il luogo ordinario di svolgimento della prestazione è (oppure la sede dell'azienda, sita in)

1.2. La prestazione del lavoratore, nel rispetto del contratto di lavoro attualmente in essere ed in considerazione di quanto indicato in premessa, potrà essere svolta presso qualsiasi altro luogo, ivi compreso il domicilio del lavoratore stesso, che presenti le seguenti caratteristiche:

- Rispetto delle norme di sicurezza previste per gli ambienti adibiti ad attività impiegate
- Idoneità degli impianti elettrici e di illuminazione
- Adeguata postazione di lavoro dal punto di vista ergonomico e posturale
- Idoneità del luogo di lavoro in termini di: rumorosità, possibilità di concentrazione, tutela della riservatezza dei dati trattati.

Il lavoratore si impegna a verificare che i luoghi presso cui deciderà di espletare la Sua prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" siano conformi alla destinazione d'uso e dotati dei requisiti di abitabilità e di sicurezza degli immobili nonché dotati delle prescrizioni minime dirette a renderli anche luoghi idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Il lavoratore dovrà segnalare tempestivamente eventuali anomalie dovesse riscontrare ai fini della normativa in materia di sicurezza sul lavoro ex D. lgs 81/2008 anche per rischio di natura ambientale.

Il lavoratore dovrà pertanto cooperare all'attuazione di tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa vigente, nonché ad informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di insorgenza di problematiche di tale tipologia.

Da parte sua l'azienda consegna al lavoratore l'informativa "semplificata" ex art. 22 d.lgs. 81/2008 predisposta dall'INAIL, ed estratta dal sito dell'Istituto, contenente i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro non risponde degli infortuni che si verificano a causa della mancata osservanza, da parte del dipendente, dell'obbligo di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte, che si traduca nella scelta di un luogo di svolgimento della prestazione, individuato in difformità dalle prescrizioni della suddetta informativa.

- 1.3. Il datore di lavoro fornirà le indicazioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa attesa che sarà oggetto di specifiche intese fra lavoratore e diretto responsabile e potrà essere oggetto di verifica del suo effettivo svolgimento.
- 1.4. Le parti concordano che, a fronte della possibilità concessa al lavoratore di cui al punto 1.2 ed in considerazione degli strumenti utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, non sono previsti rimborsi o riconoscimenti economici aggiuntivi rispetto alla normale retribuzione spettante al lavoratore. In relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive nonché protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.
Durante le giornate di lavoro agile, il dipendente può fruire di tutti i permessi o altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali e normative, previa comunicazione/autorizzazione del datore di lavoro.
- 1.5. Il Lavoratore si impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili, anche materiali (a titolo meramente esemplificativo: conservazione del materiale raccolto in luoghi chiusi a chiave, evitare la condivisione dei dati con terze parti anche se accidentale), al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati nello svolgimento delle proprie mansioni. È altresì inteso che la mancanza dei requisiti di cui al punto 1.2, come ulteriormente dettagliati nell'informativa scritta in materia di sicurezza ricadranno esclusivamente sotto la responsabilità del lavoratore.
- 1.6. La possibilità concessa al lavoratore riguarda la normale attività sinora svolta in ufficio, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro, per tramite del diretto responsabile del lavoratore, di richiedere la presenza presso l'abituale luogo di lavoro o in altro luogo appositamente definito in occasione di specifiche esigenze aziendali (riunioni, meeting, appuntamenti, ecc.).
- 1.7. La possibilità di svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi differenti dall'abituale sede di lavoro di cui al punto 1.2 è concessa per i prossimi 30 (trenta) giorni salvo proroga per iscritto. La prestazione lavorativa in modalità agile è espletata dal Dipendente per n. _____ gg a settimana, coincidenti con le seguenti giornate: _____, che dovranno essere le medesime in ogni settimana lavorativa, a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, fino alla scadenza indicata.
- 1.8. Il datore di lavoro si riserva comunque la facoltà di modificare i termini o di ritirare in toto tale concessione in qualsiasi momento, attraverso comunicazione scritta e con un preavviso minimo di giorni 2 (due).
- 1.9. L'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa in modalità agile avviene comunque nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4, della legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni e integrazioni.
- 1.10. Le specifiche condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità agile, che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari, sono riconducibili a tutte le fattispecie previste dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.

- 1.11. Il datore di lavoro riconosce il diritto del Dipendente di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione. Il "diritto alla disconnessione" si applica:
- in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
 - il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 20.00 alle 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);
 - al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera o durante la pausa prevista per la giornata di rientro pomeridiano.

1.12. Il Dipendente deve attenersi alle eventuali istruzioni impartite dal datore di lavoro in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi.

Nell'ipotesi di utilizzo di strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro, il dipendente è tenuto a custodirli con diligenza e ad avvalersene esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016 - GDPR e al D.lgs. 196/03 e successive modifiche - Codice Privacy e in osservanza delle apposite prescrizioni impartite dal datore di lavoro in qualità di Titolare del Trattamento, tra cui le procedure interne (DPMS) e il "Regolamento per la sicurezza e l'utilizzo degli strumenti informatici, posta elettronica e internet" adottati dall'azienda.

Il Dipendente è comunque tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui venga a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa e a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o che non siano di pubblica conoscenza.

Il Dipendente dà atto che il luogo indicato ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è idoneo al fine di garantire la riservatezza dei dati di cui lo stesso dispone per ragioni di ufficio.

1.13. Le parti sottoscrittrici del presente accordo hanno facoltà di recedere anticipatamente rispetto al periodo di durata sopraindicato, fornendo motivata comunicazione scritta con almeno cinque giorni di preavviso.

Il datore di lavoro si riserva il diritto di recedere dal presente accordo qualora il dipendente, durante la validità dello stesso, non riesca a garantire, per cause a lui imputabili e per un numero di due giorni lavorativi consecutivi, il corretto funzionamento delle soluzioni e delle apparecchiature informatiche utilizzate per lo svolgimento dell'attività in modalità agile.

La validità del presente accordo cessa alla data di scadenza indicata e comunque alla data di conclusione dello stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei Ministri ovvero alla diversa data che sarà fissata dagli Organi istituzionali competenti.

In ogni caso, al termine del periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, deve ritenersi ripristinata la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione, senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti.

1.14. In considerazione dei diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'art. 13 del Reg. UE 2016/679, il dipendente prende atto dell'informativa resagli, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore. Il conferimento dei dati per le finalità indicate nell'informativa allegata è obbligatorio e l'eventuale rifiuto di fornire tali dati comporta l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile presso il proprio domicilio. Peraltro, anche durante l'esecuzione della

prestazione lavorativa, la richiesta di cancellazione dei dati necessari all'esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto e dalla legge, ovvero il rifiuto al loro conferimento, potrebbe determinare l'impossibilità totale o parziale di proseguire tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

Il dipendente prende inoltre atto che, ai sensi dell'art. 6, par. 1, lettera b) e c), nonché dell'art. 9, par. 2, lett b), h) e lett. i), del Reg. UE 679/2016, non è necessario il suo consenso al trattamento dei dati conferiti (o che potranno essere in ogni caso trattati nel corso dello svolgimento della prestazione), in quanto necessari per l'adempimento degli obblighi derivanti dalla legge e dal contratto di lavoro di cui è parte.

Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970, come sostituito dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione al dipendente che prende atto dell'informativa resagli, delle procedure interne (DPMS), delle istruzioni operative e delle informazioni rese in merito alle modalità di impiego degli strumenti di lavoro consegnati e in uso al lavoratore, delle apparecchiature di rilevazione della presenza al lavoro, degli impianti oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli a distanza, fermo restando il rispetto della normativa in materia di tutela della privacy (Reg. UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003).

Il dipendente si impegna, sia in costanza del rapporto svolto in modalità agile presso il proprio domicilio sia dopo la sua cessazione, in assenza di un'autorizzazione scritta del datore di lavoro, a:

(a) non diffondere e non comunicare a nessuno alcuna delle informazioni segrete, riservate e confidenziali eventualmente apprese o che segue e impiegherà ogni attenzione e cautela affinché ciò non avvenga;

(b) non utilizzare alcuna di tali informazioni in modo che possa o appaia in grado di danneggiare, direttamente o indirettamente, l'azienda;

(c) non copiare o riprodurre, in alcun modo e con qualsiasi mezzo, documenti che contengano o si riferiscano ad informazioni riservate.

La violazione, anche parziale, degli obblighi di riservatezza potrà dare luogo alla irrogazione di sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità dell'addebito

Brindisi,/..../.....

Il datore di lavoro

Il lavoratore

dott. Flavio Maria Roseto