VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 maggio 2022 i rappresentanti della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali e le OO.SS. firmatarie del CCNL del personale non dirigente 26 gennaio 2022 si sono incontrati su piattaforma telematica audio-video al fine di concordare la disciplina collettiva del lavoro agile per il personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali, da adottare quale elemento di omogeneità per l'intero suo ambito di applicazione e costituire normativa contrattuale di riferimento per la sottoscrizione degli accordi individuali con i singoli dipendenti. Al termine dell'incontro le Parti,

premesso che:

le evidenze raccolte sullo svolgimento delle attività da remoto durante il periodo emergenziale, ancorché caratterizzato dal grave contesto epidemiologico, hanno fatto emergere le potenzialità legate a tale istituto e la concreta possibilità di raggiungere, attraverso la condivisione di una disciplina collettiva, un bilanciato contemperamento dell'efficienza e della produttività della Società e delle Federazioni con il miglioramento della qualità delle condizioni di vita e la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti,

hanno convenuto

di dare seguito a quanto previsto dall'art. 81 bis del CCNL 2018/2021 e di introdurre, attraverso il presente accordo, lo strumento del lavoro agile, inteso quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata da autonomia e responsabilità nello svolgimento della prestazione, finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività, anche nell'ottica di promuovere una mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti da casa al luogo abituale di lavoro e viceversa, nell'ambito di una più efficace politica ambientale e con l'obiettivo di avviare di nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, nonché ad un incremento della produttività e al miglioramento dei servizi resi.

Art. 1 Definizione

1. Il lavoro agile, secondo quanto disposto dall'art. 18 della legge n. 18/2017, rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione stabilita mediante accordo tra le parti, resa in parte nei locali aziendali ed in parte all'esterno dell'azienda, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

2. Esso è soggetto ai vincoli di orario e luoghi di lavoro di seguito indicati al solo fine di garantire l'efficacia delle prestazioni rese e l'imprescindibile rispetto delle condizioni di sicurezza del lavoratore ed è, in ogni caso, vincolato ai limiti previsti dalla legge in materia di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro.

Art. 2 Destinatari

1. Considerato che le prestazioni di lavoro in modalità agile possono essere rese, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, il datore di lavoro individua, in ragione delle proprie esigenze organizzative e funzionali, le attività che si prestano ad essere eseguite in tale forma.

2. L'individuazione delle predette attività avviene attraverso apposite ricognizioni effettuate dal datore di lavoro dirette a verificare la natura e le caratteristiche dei processi di lavoro, il loro grado di digitalizzazione, le competenze del personale necessarie, le esigenze di tutela della sicurezza delle informazioni e dei dati e la valutabilità dei risultati conseguiti. L'esito di dette ricognizioni effettuate dai datori di lavoro sarà oggetto, in sede di prima applicazione, di specifico esame con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, da effettuarsi entro il 10 luglio 2022.

3. Il personale che opera in modalità agile è individuato su base volontaria tra i dipendenti a tempo pieno o parziale nell'ambito delle attività definite dal datore di lavoro, dando priorità, in ogni caso:
   a) alle lavoratrici che abbiano concluso, entro i tre anni precedenti la data di entrata in vigore del presente accordo, il congedo di maternità previsto dall'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
   b) dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare figli che versino nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

4. Successivamente, o in assenza delle situazioni di cui al comma precedente, il datore di lavoro valuterà le situazioni relative ai dipendenti che:
   a) versino nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona che versi in tali condizioni;
   b) siano affetti da gravi patologie, adeguatamente certificate, che comportino ridotta capacità lavorativa in presenza valutata dal medico competente;
   c) siano genitori di figli minori di anni 14, a condizione che l'altro genitore non ne usufruisca.

5. L'ulteriore individuazione dei dipendenti terrà conto dell'esigenza di evitare irragionevoli disparità di trattamento e discriminazioni di genere.

Art. 3 Attivazione e recesso

1. A seguito delle analisi effettuate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2, commi 1 e 2, il lavoro agile verrà attivato a domanda del dipendente, eventualmente corredata dalla documentazione atta a comprovare le eventuali situazioni indicate al precedente art. 2, e conseguente valutazione del datore di lavoro.

2. L'accordo individuale è stipulato tra le parti in forma scritta e dovrà contenere, in conformità con il presente accordo e secondo lo schema negoziale allegato in calce, la durata, la disciplina dell'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore, i tempi di riposo e le misure dirette ad assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche. Apposito richiamo dovrà essere fatto, altresì, alle norme in materia di salute e sicurezza, agli obblighi connessi al trattamento dei dati personali e al codice disciplinare, con specifico riferimento agli specifici obblighi individuati nel presente accordo.

3. Il recesso dal contratto individuale potrà avvenire per giustificato motivo, senza preavviso. In caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della l. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione di percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita a di cura del lavoratore.

Art. 4 Modalità e svolgimento

1. La prestazione in modalità agile potrà essere resa, di norma, fino ad un massimo di 8 giornate al mese, che se non utilizzate non potranno essere recuperate nei mesi successivi. La pianificazione delle giornate sarà concordata tra le parti tenendo conto delle esigenze lavorative e organizzative, garantendo l'alternanza con il lavoro in presenza, anche fra più addetti alle medesime attività o progetti che fossero impegnati in forma agile.

2. La collocazione della prestazione, che dovrà rispettare i limiti della durata massima dell'orario giornaliero e settimanale e non è riconducibile all'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro osservato per le attività svolte presso la sede aziendale, è individuata dal dipendente, nel rispetto delle direttive impartite e delle attività assegnate e ferma restando la garanzia di un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e di un efficace svolgimento della prestazione. A tal fine l'accordo individuale dovrà definire la fascia di contattabilità durante l'arco della giornata di lavoro agile, non superiore all'orario osservato per il lavoro in presenza, e la fascia di inoperatività, nella quale il lavoratore non può erogare la prestazione.

3. Al fine di assicurare la tutela della salute e quale periodo di inoperatività, l'individuazione dell'ambito temporale di collocazione della prestazione da parte del dipendente non potrà riguardare la fascia oraria antecedente alle ore 7 e successiva alle ore 21, fatte salve circostanze eccezionali per le quali non sia possibile ritardare la prestazione senza arrecare pregiudizio all'organizzazione o a terzi. Al fine di garantire quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. 66/2003, il dipendente integrerà detto periodo osservando il rispetto delle 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore. La fascia di contattabilità viene definita nell'accordo individuale. Essa non potrà ricomprendere l'orario tra le 12,45 e le 14,30, o orario di analoga durata diversamente fissato tra le parti. Negli orari diversi da quelli compresi nella fascia di contattabilità, il dipendente potrà astenersi dal contattare i colleghi, dal rispondere a e-mail, telefonate e messaggi, ad accedere o connettersi al sistema informativo aziendale senza conseguenze di natura disciplinare o retributiva.

4. Il dipendente dovrà comunicare tempestivamente al proprio responsabile eventuali assenze dalla postazione lavorativa durante le fasce di contattabilità, anche temporanee, secondo le modalità più certe e tempestive, avendo cura, in ogni caso, di giustificare l'assenza ai sensi di legge e di contratto.

Art. 5 Luogo della prestazione

1. Il luogo prescelto dovrà assicurare la stabilità e continuità della connessione e sarà individuato dal dipendente in relazione alle attività che dovrà svolgere, tenendo conto anche dell'eventuale grado di riservatezza dei dati trattati e della rispondenza ai requisiti di idoneità e di sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici legati all'uso degli strumenti tecnologici. Nell'individuare il luogo delle prestazioni si dovrà tener conto anche della possibile necessità di dover fare pronto rientro, in tempi concordati in relazione al grado dell'urgenza e, in ogni caso, entro le 24 ore successive, presso la sede di lavoro.

2. I luoghi individuati costituiscono sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della legge n. 81/2017. Essi sono definiti nell'accordo individuale e possono essere identificati nel proprio domicilio, residenza o sede temporanea, la cui indicazione dovrà essere preventivamente comunicata al datore di lavoro e non possono consistere in luoghi aperti, pubblici o aperti al pubblico.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata e, di conseguenza, non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta.

Art. 6 Strumenti di lavoro e doveri di riservatezza

1. Fatti salvi diversi accordi, per lo svolgimento delle attività richieste al lavoratore agile il datore di lavoro fornirà, di norma, tutta la strumentazione tecnologica, garantendone la conformità alle normative vigenti e assicurandone il buon funzionamento e la necessaria manutenzione.

2. Il dipendente è tenuto a utilizzare la dotazione fornita dal datore di lavoro esclusivamente per l'esercizio dell'attività lavorativa e nel rispetto delle istruzioni impartite. Egli è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche fornitegli. Egli è tenuto a custodire ed utilizzare la strumentazione fornita con diligenza e in conformità alla normativa in materia, astenendosi da qualsiasi uso improprio. In caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate, il dipendente ne dovrà dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro per la risoluzione del problema. Qualora quest'ultimo persista, saranno concordate le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso l'eventuale spostamento presso un'altra sede/luogo di lavoro o il rientro in quella di appartenenza.

3. Il dipendente è tenuto a rispettare le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo del datore di lavoro.

Art. 7 Trattamento economico e normativo

1. Lo svolgimento delle attività in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto. Ai dipendenti è riconosciuto il medesimo trattamento economico e normativo garantito ai lavoratori che prestino la propria attività nelle sedi aziendali, fatto salvo quanto previsto nel presente accordo. Essi non possono subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e delle progressioni di carriera, nonché nel riconoscimento del diritto alla partecipazione alle attività di formazione e dei diritti e delle libertà sindacali.

2. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è prevista l'attribuzione del buono pasto, non è consentito l'invio in trasferta e non sono configurabili turnazioni, prestazioni straordinarie, notturne o festive ed altri istituti che comportino riduzioni di orario. I permessi brevi di cui all'art. 38 possono essere fruiti nel periodo per il quale è prevista la contattabilità; il relativo recupero potrà avvenire solo nelle giornate in cui l'attività lavorativa è effettuata in presenza.

3. Le attività effettuate in modalità di lavoro agile concorrono comunque al raggiungimento degli obiettivi collegati alle erogazioni dei compensi incentivanti la produttività e non soggiacciono a differenti sistemi di valutazione delle prestazioni.

Art. 8 Sicurezza

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore agile e a tal fine adempie a quanto previsto dalla vigente normativa in materia. Al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale il dipendente dovrà dichiarare di aver preso visione dell'informativa prevista dall'art.

22, comma 1, della l. 81/2017. L'informativa sarà comunque inviata alla casella di posta elettronica del dipendente.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Egli ha diritto alle coperture assicurative ai sensi dell'art. 23 della l. 81/2017.

Art. 9 Formazione

1. Il datore di lavoro assicura al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile una formazione sufficiente e adeguata, integrativa di quella già statuita dal decreto legislativo n. 81/2008, in materia di salute e sicurezza.

2. Il lavoratore agile partecipa alle iniziative di formazione organizzate dal datore di lavoro in condizioni di parità rispetto agli altri dipendenti, eventualmente anche in modalità e learning, e può essere destinatario di specifiche iniziative finalizzate all'utilizzo degli strumenti tecnologici ovvero all'apprendimento o al rafforzamento delle competenze richieste per le attività alle quali è adibito. Ricorrendone i presupposti, le competenze acquisite potranno essere oggetto di specifica certificazione.

Art. 10 Norme disciplinari

1. Il lavoratore agile resta soggetto alle disposizioni del vigente CCNL relative agli obblighi del personale, i cui contenuti si intendono integrati dalle previsioni del presente accordo e dagli accordi individuali, alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari previsti dal CCNL, per i quali si applica integralmente quanto previsto dal vigente CCNL.

Art. 11 Monitoraggio e scadenza

1. Il presente accordo sarà oggetto di monitoraggio e verifica trimestrali al fine del possibile adeguamento dei relativi contenuti agli obiettivi che lo stesso persegue, ivi incluso il monitoraggio degli eventuali risparmi di gestione derivanti dall'utilizzo di tale istituto.

2. Il presente accordo è valido fino al 31 dicembre 2022 e non è suscettibile di proroga tacita. Le parti si impegnano ad incontrarsi, prima della scadenza, in presenza di eventuali disposizioni di legge, nel frattempo intervenute, che richiedano la modifica o l'integrazione di quanto disposto con il presente atto. Resta fermo, comunque, il reciproco impegno a negoziare, entro i 15 giorni antecedenti alla scadenza, l'eventuale rinnovo, comprensivo di possibili modifiche anche in relazione a eventuali interventi normativi.

3. Tenuto conto della necessità di disporre di tempi certi e definiti per le ricognizioni di cui al precedente art. 2, comma 2, e delle conseguenti predisposizioni e sottoscrizioni degli accordi individuali, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo e per tutta la vigenza dell'art. 90, commi 3 e 4, del d.l. 34/2020, i datori di lavoro potranno disporre il lavoro agile, in accordo con il dipendente e fino alla data consentita dalle vigenti disposizioni di legge, anche nella modalità semplificata prevista dal predetto decreto garantendo, in ogni caso, l'osservanza di quanto previsto dal presente accordo.

4. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo, si applica quanto previsto dal CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali e dalla normativa vigente.

5. Le parti manifesteranno la loro adesione al presente accordo con sottoscrizione da realizzarsi con l'apposizione della firma che potrà essere di tipo elettronico (secondo i requisiti del CAD) ovvero, se manuale, con la relativa apposizione sul documento stampato, il quale, scannerizzato e salvato in formato pdf, verrà ritrasmesso alla controparte. Ove risulti gravoso l'utilizzo di scanner e/o fotocopiatrici, le parti stabiliscono che, ai fini della sua validità, esso potrà trasmesso in formato pdf allegato ad una pec nella quale dovrà essere comunicata la dichiarazione di sottoscrizione, con accettazione integrale, dell'accordo allegato.

Allegato 1.

PER SPORT E SALUTE/FSN

PER LE OO.SS.