



Certificate Number 0026
ISO 9001:2015
ISO 45001:2018

REGOLAMENTO “LAVORO AGILE” SISTEMA AMBIENTE S.p.A.

ART. 1 – Premessa

Il “lavoro agile” è disciplinato dalla seguente normativa:

- Artt. 18 e seguenti della Legge 81/2017 avente ad oggetto “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”;
- Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto in data 07 dicembre 2021;

ART. 2 – Finalità

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa flessibile, che consente - anche in giorni limitati rispetto alla settimana lavorativa o, in alternativa, per tutti i giorni della stessa - lo svolgimento della prestazione in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, avvalendosi degli strumenti informatici di proprietà dell’Azienda messi a disposizione.

ART. 3 – Destinatari

I destinatari sono i dipendenti in servizio dell’Area Tecnica-Amministrativa, con ogni tipologia di contratto di lavoro presso Sistema Ambiente SpA, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, escluso i casi in cui il Responsabile Area/Settore/Ufficio disponga diversamente, con riferimento al personale assegnato, stabilendo che la prestazione avvenga in regime di presenza, al fine di svolgere attività indispensabili, di volta in volta definite con disposizioni interne, che possano essere rese esclusivamente con tale modalità.

Restano quindi escluse dalla presente Regolamentazione tutte le attività a prevalente carattere labor-intensive quali, a titolo esemplificativo, le attività di igiene urbana, officina meccanica, magazzino, ricambi ed attrezzature.

ART. 4 – Disciplina generale, oggetto e ambito di applicazione

Sistema Ambiente disciplina, nel presente Regolamento, l’istituto del Lavoro agile/smart working (d’ora in poi lavoro agile) quale forma di organizzazione e di esecuzione della

prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro in attuazione dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81.

Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti della Società anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione delle performance e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative.

In particolare il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

I dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei lavoratori della Società dal CCNL di categoria o dalle norme di legge.

Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne, o festive, fatti salvi eventuali casi di reperibilità.

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete internet, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, di cui allo smart working disciplinato dal presente accordo, il dipendente si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale.

Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato.

ART. 5 – Modalità di accesso al lavoro agile e natura dell'Accordo

L'accesso al lavoro agile avviene mediante *sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta* tra il dipendente e la Società.

L'Accordo ha natura generale ed è finalizzato a stabilire la disciplina generale per l'esecuzione dell'attività da remoto.

Gli accordi lavoro agile hanno durata di 3 (tre) mesi, rinnovabili. Sono previste fino ad un massimo di 12 giornate mensili, di norma non più di 3 a settimana.

La Società può stipulare accordi che prevedano un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore a carattere temporaneo.

Qualora i dipendenti che hanno già sottoscritto l'accordo, presentino richieste di giornate di lavoro agile in un numero ritenuto organizzativamente non sostenibile nello stesso settore, si adotteranno i seguenti criteri di preferenza per:

- I lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico-fisica;
- I lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della

maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. n. 151/2001, ovvero i lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

ART. 6 – Diritto alla disconnessione

In attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, della Legge 81/2017, è riconosciuto, nell'ambito del Lavoro agile, il diritto alla disconnessione, salvo particolari urgenze, secondo le seguenti prescrizioni:

- a) il diritto si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale (anche tra colleghi);
- b) il diritto si applica in orario dalle ore 18.00 alle ore 08.30, e nelle giornate festive.

Il diritto consente al dipendente di non leggere e non rispondere a mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti l'attività lavorativa durante lo stesso.

ART. 7 – Sicurezza e Trattamento Dati Personali

Per ogni problema relativo al funzionamento della strumentazione e degli applicativi informatici, il dipendente potrà contattare l'Ufficio IT dell'Azienda. L'Ufficio IT assicura che il sistema informatico adottato, progressivamente, sia in grado di garantire soluzioni tecnologiche idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste, nel rispetto di standard di sicurezza adeguati a quelli garantiti alle postazioni presenti nei locali dell'Azienda. Le istruzioni che pertanto vengono fornite devono essere rispettate e determinano, altresì, le prescrizioni tecniche alle quali il dipendente deve attenersi nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro.

Il dipendente è tenuto, nello svolgimento del Lavoro agile, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti l'attività lavorativa e, conseguentemente, deve adottare ogni misura idonea a garantire tale riservatezza.

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali, in considerazione delle mansioni ricoperte, il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme in materia di cui al Regolamento GDPR (UE 679/2016) e al D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. Devono altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'Azienda in qualità di Titolare del trattamento. In particolare il dipendente è tenuto a:

- a) Custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi;
- b) Evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali, evitare la stampa di documenti e custodire eventuali documenti in un luogo sicuro;

- c) Evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi;
- d) Non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili/osservate da terzi;
- e) Procedere a bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro.

ART. 8 – Salute e sicurezza sul lavoro

Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18,22 e 23 della Legge n. 81/2017. Inoltre si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

ART. 9 – Norme di rinvio

Per quanto non specificatamente disciplinato nel presente Regolamento, anche in relazione agli obblighi del dipendente, trovano applicazione i contenuti del contratto individuale in essere, nonché le altre normative in materia.

Lucca, 07 settembre 2022