



### Accordo aziendale in materia di Lavoro agile

In data 21/06/2023 presso il Teatro Regio di Torino si sono incontrati:

- la Direzione della Fondazione Teatro Regio di Torino ("Fondazione") rappresentata dal Sovrintendente Mathieu Jouvin;
  - le Organizzazioni Sindacali territoriali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FIALS-CISAL unitamente alla RSU ("Organizzazioni Sindacali");
- di seguito congiuntamente definite "le Parti".

Premesso che:

1. Il 22 maggio 2017, con la Legge n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», in particolare al Capo II «Lavoro agile» (artt. 18-23), lo Stato ha promosso per il settore pubblico e privato «il Lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti», «allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».
2. A partire dal mese di marzo 2020, al fine di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti durante lo stato di emergenza causato dalla pandemia e al contempo dare continuità alle proprie attività, la Fondazione ha attivato come da DPCM n. 6 del 25 febbraio 2020 (art. 2) e successive modifiche la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in remoto, in modalità di Lavoro agile (cosiddetto *smart working*).
3. La Fondazione ha valutato che l'introduzione di modalità flessibili di organizzazione della prestazione, ferma restando la difficoltà del momento storico, ha rappresentato un'occasione di consolidamento e ampliamento del Lavoro agile, consentendo di sperimentare percentuali elevate di lavoro all'esterno dei locali della Fondazione.
4. A valle di questa esperienza, le Parti confermano che il Lavoro agile è uno strumento di evoluzione dell'organizzazione aziendale, atto a valorizzare la professionalità e l'autonomia delle lavoratrici e dei lavoratori, a migliorare la qualità complessiva dei servizi resi e a favorire il giusto equilibrio tra esigenze personali e tempi di lavoro, ma che necessita degli opportuni accorgimenti al fine di implementare modalità operative, formative e organizzative atte a mantenere costanti nel tempo i livelli qualitativi della Fondazione.
5. Nel mese di marzo 2021 è stato sottoscritto un nuovo Contratto Integrativo Aziendale, entrato in vigore dal 1° maggio 2021, nel quale è prevista la stipula di un accordo che regolamenti lo *smart working* secondo la vigente normativa per i dipendenti amministrativi, lasciando alla Direzione del Personale la valutazione in relazione a casi specifici di eventuali altre richieste.
6. Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto – all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" cui qui si rimanda per quanto non espressamente indicato a seguire.
7. Le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente Accordo (qui di seguito "Accordo").

Ciò premesso, le Parti raggiungono il seguente accordo.

#### 1. Definizione di Lavoro agile

Per "Lavoro agile" o "*smart working*" si intende una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in condizioni flessibili sia rispetto ai tempi sia al luogo nel quale viene attuata (flessibilità di tempo e di spazio). Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale, le Parti convengono che il Lavoro agile non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione

Fondazione Teatro Regio di Torino • Piazza Castello 215 • 10124 Torino • Italia

Tel. +39 011 88151 • Fax +39 011 8815.214 • www.teatroregio.torino.it • P.IVA e C.F. 00505900019

*Handwritten signature in blue ink*

*Handwritten signature in black ink*

*Handwritten signature in black ink*

*Handwritten signature in black ink*

*Handwritten signature in black ink*

*Handwritten signature in black ink*



lavorativa, e che non determina alcuna modifica della sede di lavoro assegnata che resta, quindi, la medesima ad ogni effetto legale e contrattuale.

## 2. Destinatari

L'accesso alla modalità di lavoro agile nello svolgimento del rapporto di lavoro è consentito ai dipendenti previsti a pag.17 del vigente accordo integrativo alla voce Smart working a condizione che abbiano manifestato una volontaria adesione a svolgere parte della propria attività lavorativa in Smart Working, tramite sottoscrizione di apposito accordo individuale.

## 3. Trattamento economico e normativo

Le Parti convengono che la retribuzione ed il livello di inquadramento della Lavoratrice o del Lavoratore che abbia manifestato la volontaria adesione a svolgere parte della propria attività lavorativa in Smart Working non subiranno alcun effetto in ragione della sottoscrizione del presente Accordo.

Il Lavoro agile non incide in alcun modo sugli elementi contrattuali in essere, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: livello, mansioni, inquadramento, retribuzione.

Rimane confermata la piena applicabilità al rapporto di lavoro secondo le disposizioni del CCNL applicato dalla Fondazione e degli accordi collettivi aziendali.

Il Lavoro agile non modifica né il ruolo del dipendente nell'organizzazione né il potere organizzativo e direttivo in capo alla Fondazione.

L'adesione del lavoratore alla modalità di Lavoro agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale, aziendale e retributivo del singolo dipendente, sulle opportunità di carriera oltre che sulle iniziative formative offerte dalla Fondazione.

## 4. Attivazione

L'attivazione della modalità di Lavoro agile avviene esclusivamente su base volontaria, tramite accordo individuale sottoscritto tra la Fondazione e dipendente (come stabilito dall'art. 19 della L. 81/2017 e confermato nell'art. 2 del Protocollo nazionale di cui in premessa) che è oggetto di firma per accettazione da parte del lavoratore.

L'accordo scritto tra Fondazione e lavoratore non potrà contenere clausole in contrasto con le previsioni del presente accordo.

La Fondazione garantisce equità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori relativamente all'attivazione della modalità di Lavoro agile, compatibilmente con lo svolgimento delle mansioni e dell'attività dell'ufficio.

## 5. Salute e sicurezza

La lavoratrice/il lavoratore si impegna a scegliere il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, nei limiti di cui al successivo punto 5, nel rispetto dei criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza dei dati aziendali e consenta, ove richiesto dalla Fondazione, il collegamento con i sistemi aziendali tramite rete fissa o mobile.

Il lavoratore si impegna a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Fondazione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali della Fondazione.

## 6. Luoghi di lavoro e riservatezza

È demandata al dipendente la facoltà di individuare il luogo di lavoro dal quale rendere la prestazione in modalità di Lavoro agile purché questa risponda ai necessari requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza dei dati aziendali e consenta, ove richiesto dalla Fondazione, il collegamento con i sistemi aziendali tramite rete fissa o mobile. È in ogni caso dovere del dipendente prescegliere luoghi in cui sia garantita una connettività

Fondazione Teatro Regio di Torino • Piazza Castello 215 • 10124 Torino • Italia

Tel. +39 011 88151 • Fax +39 011 8815.214 • www.teatroregio.torino.it • P.IVA e C.F. 00505900019



ad Internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e che consentano lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Il lavoratore che svolga la propria attività in Smart Working è tenuto al puntuale rispetto di quanto previsto nel D.V.R. – Volume Quarto: D.V.R. rischi specifici/valutabili e relazioni tecniche – Parte E – Punto E.10 rinvenibile sul web interno all'indirizzo: [http://webinterno/index\\_sicurezza](http://webinterno/index_sicurezza).

È responsabilità del dipendente accertarsi che la scelta del luogo di lavoro sia idonea a garantire la tutela e la privacy dei dati trattati e la riservatezza delle informazioni gestite, nonché della sua integrità fisica e della sua salute nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Quanto sopra previsto non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta ovvero nessun'altra indennità comunque connessa al diverso e temporaneo luogo di svolgimento dell'attività lavorativa.

Tutto quanto previsto dall'art.4 della L300/70 si ritiene qui integralmente richiamato.

#### 7. Tempi di lavoro e diritto alla disconnessione

I dipendenti abilitati alla modalità di Lavoro agile possono accedervi nella misura di 1 giorno a settimana nel caso di rapporti full time o part time uguale o superiore all'80%, ovvero di 1 giorno ogni due settimane in caso di part time con percentuali inferiori. Condizioni migliorative potranno essere valutate nell'accordo individuale.

La modalità di Lavoro agile è fruibile a giornate intere o a mezze giornate e dev'essere preventivamente approvata dal proprio responsabile.

Il dipendente potrà essere contattabile da parte della Fondazione nel normale orario di lavoro, fisso o multiperiodale a seconda dell'articolazione d'orario già di pertinenza del lavoratore. Detta fascia oraria così definita costituisce l'effettivo orario di lavoro e non si configura come prestazione effettuata in regime di reperibilità.

La prestazione resa in modalità di Lavoro agile dovrà comunque essere programmata ed eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto di lavoro individuale. Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno ed è espressamente escluso il ricorso al lavoro straordinario.

#### 8. Variazioni, ferie e permessi, impedimenti tecnici

La variazione da parte del responsabile delle giornate (o frazioni di giornata) concordate è ammessa solo in caso di sopraggiunte e oggettive ragioni di carattere tecnico e organizzativo con preavviso da comunicare al più tardi entro le ore 13 del giorno precedente l'inizio della prestazione oggetto di variazione. La prestazione in Lavoro agile potrà essere recuperata in accordo con il responsabile.

Nelle giornate di Lavoro agile è garantito il diritto del dipendente ad assentarsi nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando gli ordinari giustificativi di assenza, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo ferie, permessi medici, permessi L. 104, permessi di studio.

In caso di eventi eccezionali (quali ad esempio eventi atmosferici, emergenze sanitarie, ecc.) che determinano provvedimenti finalizzati alla tutela dell'incolumità e/o della salute pubblica (a titolo esemplificativo e non esaustivo la chiusura delle scuole), le Parti convengono nella possibilità di ricorrere al Lavoro agile derogando, ove indispensabile, alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività in modalità di Lavoro agile devono essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non

Fondazione Teatro Regio di Torino • Piazza Castello 215 • 10124 Torino • Italia

Tel. +39 011 88151 • Fax +39 011 8815.214 • [www.teatroregio.torino.it](http://www.teatroregio.torino.it) • P.IVA e C.F. 00505900019



sia possibile il dipendente ed il suo diretto Responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso ove possibile il rientro del dipendente nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata.

#### 9. Strumenti informatici

Al fine di supportare al meglio i dipendenti nello svolgimento del Lavoro agile, la Fondazione si impegna a fornire, compatibilmente con le disponibilità di spesa e con i tempi tecnici di acquisto e distribuzione un personal computer aziendale provvisto di tutte le componenti (software e hardware) e programmi informatici necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Resta a carico del lavoratore l'obbligo di custodia della strumentazione assegnatagli.

Qualora sia richiesto l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, la Fondazione provvede al raggiungimento dei criteri e dei requisiti minimi di sicurezza da implementare su detti strumenti. La Fondazione rimane responsabile del corretto funzionamento tecnico degli strumenti di lavoro eventualmente forniti al dipendente, che è a sua volta tenuto a utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle *policy* aziendali tempo per tempo vigenti.

I lavoratori che accedono al Lavoro agile hanno l'obbligo di utilizzare la strumentazione di cui sono assegnatari e di disporre di connessione internet adeguata e funzionante. Resta inteso che gli apparati interessati dalla suddetta connessione devono essere in linea con le *policy* aziendali in tema di sicurezza informatica.

La Fondazione è tenuta, ove lo ritenga necessario per il corretto svolgimento della prestazione lavorativa, a rendere disponibile al dipendente una connessione virtuale privata (VPN) alla rete informatica della Fondazione, o comunque tale da consentire l'operabilità da remoto sul proprio abituale terminale di lavoro e/o l'accesso alle medesime risorse di rete ivi disponibili.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e nel rispetto della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche con specifico riferimento alle disposizioni contenute nel D.lgs. 81/2008 e nella Circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017.

#### 10. Recesso dell'accordo individuale

Per quanto attiene l'istituto del recesso, le parti si riportano integralmente a quanto previsto all'art. 19 della Legge 81/2017.

#### 11. Monitoraggio

Le Parti si rendono reciprocamente disponibili a incontrarsi per monitorare l'applicazione del presente Accordo e ad apportare i correttivi che si rendessero necessari.

#### 12. Durata dell'accordo

Le Parti stabiliscono di assegnare al presente accordo la stessa durata del Contratto Integrativo Aziendale in vigore.

La Fondazione Teatro Regio di Torino

Le Organizzazioni Sindacali

SLC-CGIL

Fondazione Teatro Regio di Torino • Piazza Castello 215 • 10124 Torino • Italia

Tel. +39 011 88151 • Fax +39 011 8815.214 • www.teatroregio.torino.it • P.IVA e C.F. 00505900019



FISTEL-CISL

*[Handwritten signature]*

UILCOM/UIL

*[Handwritten signature]*

FIALS-CISAL

*[Handwritten signature]*

RSU

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*