

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SUL LAVORO AGILE

In data 9 febbraio 2022 la Direzione del Piccolo Teatro di Milano, la RSU e le OO.SS. hanno recepito e sottoscritto il "Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021".

A integrazione di quanto sottoscritto, le parti intendono stipulare il presente accordo integrativo aziendale al fine di definire e normare il lavoro agile, nell'ambito del contesto lavorativo in cui operano.

Le parti intendono riservare una particolare attenzione:

- alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- alla promozione della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, anche attraverso una riduzione degli spostamenti casa-lavoro, per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani;
- alla promozione di un ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

PREMESSE

- Il Teatro riconosce come fondamentale il valore della sostenibilità, coniugata nelle sue varie forme (ambientale, sociale, economica...) e anche per questo aderisce al Progetto Europeo STAGES, coinvolgendo tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori in un processo di coprogettazione complessivo e capillare. In questo percorso, si inserisce la scelta di promuovere al suo interno la pratica del lavoro agile come mezzo per una conciliazione più armoniosa dei luoghi e dei tempi di vita-lavoro degli individui (senza, naturalmente, rinunciare alla vocazione sociale intrinseca del teatro stesso come "comunità") e come strumento utile alla ridefinizione di buone pratiche che contribuiscano a rendere l'ambiente urbano meno inquinato, meno caotico, meno congestionato.
- Il Teatro opera nel settore dello spettacolo dal vivo, sette giorni su sette, su base stagionale e considera la relazione e l'interazione in presenza tra il Personale (a tutti i livelli), la condivisione e contaminazione di conoscenze, anche trasversali, tra le diverse aree di operatività, fondamentali per la realizzazione degli scopi statutari e per il continuo miglioramento, prevenendo ogni forma di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa.
- Il Teatro non prevede piani di riduzione delle postazioni di lavoro e piani di rotazione di presenza nei locali.
- Il Teatro intende, parallelamente, promuovere anche modalità organizzative di svolgimento della prestazione lavorativa che riservino attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e alla promozione della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo.
- Il Teatro riserva particolare attenzione alle/ai lavoratrici/lavoratori che, per determinati motivi, quali, ad esempio, gravidanza, maternità/paternità, gravi condizioni di salute, figli under 14 o con disabilità, documentate necessità certificate dalla normativa L. 104, richiedono la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di garantire una migliore conciliazione dei tempi vita/lavoro.

ARTICOLO 1) DEFINIZIONE

Per lavoro agile si intende una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consistente nella possibilità di prestare la propria attività lavorativa, normalmente operata presso le sedi della Fondazione, anche al di fuori dei locali aziendali, secondo i criteri e le condizioni disciplinate dal presente accordo mediante l'utilizzo di idonea strumentazione tecnologica, come indicato nell'articolo 7) del presente accordo quadro e specificato nella lettera di accordo individuale sottoscritta dal Teatro e dal Lavoratore.

ARTICOLO 2) PERSONALE COINVOLTO

Il lavoro agile potrà coinvolgere tutto il personale in forza che:

- a giudizio della Fondazione non si trovi in condizioni di oggettiva incompatibilità di natura organizzativa e/o legata alla sua specifica funzione;

- abbia presentato richiesta al proprio Responsabile di poter svolgere la propria prestazione lavorativa secondo tale particolare modalità;
- abbia letto ed espressamente accettato i contenuti del presente accordo e della lettera di accordo individuale.

ARTICOLO 3) L'ACCORDO INDIVIDUALE

- a) La possibilità di accedere al lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di un **accordo individuale** della durata della stagione fra la/il lavoratrice/lavoratore e la Fondazione, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
- b) A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo e **in via sperimentale fino al 31 dicembre 2025**, la/il lavoratrice/lavoratore che ne farà richiesta al proprio Responsabile potrà, sottoscrivendo l'accordo individuale di cui al punto a), svolgere la propria prestazione lavorativa anche in un **luogo diverso** dalle sedi della Fondazione; tale luogo di lavoro sarà scelto a discrezione della/del lavoratrice/lavoratore, purché consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa rispettando i criteri di riservatezza e sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo la vigente normativa in materia e secondo quanto previsto dall'art. 2087 c.c.

Entro il termine della fase di sperimentazione (31 dicembre 2025) la Fondazione si impegna a definire, in accordo con l'RSU, l'eventuale revisione del presente accordo o la sua conferma e proroga. In assenza di revisione, conferma o proroga scritta, il presente accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, sino alla stipula del successivo accordo integrativo di cui è parte integrante.

- c) Per la prestazione lavorativa effettuata in regime di lavoro agile, la/il lavoratrice/lavoratore si impegna ad assicurare il medesimo impegno professionale e a garantire i livelli qualitativi della prestazione lavorativa, senza alcuna differenza rispetto a quella resa all'interno delle sedi teatrali della Fondazione.

ARTICOLO 4) ARTICOLAZIONE TEMPI LAVORO AGILE

- a) La possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile è riconosciuta fino a 2 giorni settimanali o fino a 8 giorni mensili, secondo quanto previsto nella lettera individuale. Tali giornate saranno individuate e programmate in accordo, con il coordinamento e l'approvazione del Responsabile o del Dirigente di riferimento, anche in funzione delle specifiche esigenze lavorative e dei carichi di lavoro, della/del lavoratrice/lavoratore e dell'ufficio/settore in cui opera. La programmazione viene condivisa con i colleghi al fine di agevolare e promuovere fluidità organizzativa e responsabilità individuale.
- b) In casi adeguatamente motivati e per periodi circoscritti, si può concordare con il Dirigente una diversa articolazione dei tempi del lavoro agile. Sarà onere del Dirigente fornire all'Ufficio Amministrazione del Personale le informazioni necessarie alla corretta rilevazione dello svolgimento della prestazione lavorativa.
- c) È possibile pianificare le giornate lavorative da svolgersi in regime di lavoro agile su lunghi periodi, previa approvazione del Dirigente di riferimento che può rifiutare la richiesta, comunicando e motivando la propria decisione alla/al lavoratrice/lavoratore richiedente.
- d) Per giustificato motivo, il Dirigente e/o responsabile ha la facoltà di richiedere la presenza in sede con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi eccezionali non prevedibili né programmabili.

ARTICOLO 5) ORARI

- a) In accordo con il Responsabile di riferimento, ferma restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero contrattualmente prevista, la prestazione lavorativa potrà essere articolata in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, purché in coerenza con i tempi richiesti per lo svolgimento delle attività lavorative previste e sulla base delle esigenze tecniche e organizzative dell'area di appartenenza, in modo da garantire comunque l'operatività e il servizio richiesto.

- b) Nell'ambito della prestazione in lavoro agile alla/al lavoratrice/lavoratore può essere richiesto di garantire una fascia di disponibilità alla **contattabilità (presenza virtuale)** tra le **10 e le 12** e tra le **14 e le 17**, al fine di garantire il coordinamento con altri settori e colleghe/i operanti in presenza. Le/i lavoratrici/lavoratori e i loro responsabili si impegnano a gestire le interruzioni lavorative, inclusa la pausa pranzo, nel rispetto degli accordi aziendali vigenti.
- c) Dalle **ore 21 alle ore 8** viene garantito il **diritto alla disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche.
- d) Le/i lavoratrici/lavoratori e i loro responsabili si impegnano a gestire la pianificazione del lavoro, degli incontri e delle riunioni con senso di **responsabilità, rispetto e correttezza reciproci**.
- e) Per le/i lavoratrici/lavoratori che svolgono la propria attività su turni, l'attività lavorativa in regime di lavoro agile deve essere svolta in coincidenza con i turni di lavoro: per tali lavoratrici/lavoratori vengono comunque garantite le pause previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il lavoro a turni, durante le quali la/il lavoratrice/lavoratore ha diritto a disconnettersi dagli strumenti di lavoro.

ARTICOLO 6) STRAORDINARI, PERMESSI, SUPPLEMENTI E DIRITTI SINDACALI

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario o supplementare svolte in regime di lavoro agile saranno ammesse, come di norma, solo qualora preventivamente autorizzate per iscritto dal diretto Responsabile con comunicazione all'Ufficio Personale.

Eventuali permessi in regime di lavoro agile saranno richiesti al responsabile e dovranno essere debitamente autorizzati.

È garantito l'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali, così come disciplinato dalle norme di legge e contrattuali vigenti, anche in modalità di lavoro agile.

ARTICOLO 7) STRUMENTI DI LAVORO

- a) Per l'esecuzione della prestazione in modalità "agile", la Fondazione fornirà – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti – una strumentazione adeguata, come dettagliato nella lettera di accordo individuale, conforme alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza;
- b) La/il lavoratrice/lavoratore sarà tenuta/o ad adottare ogni accorgimento utile alla tutela della strumentazione fornita nonché a segnalare al Responsabile potenziali anomalie e/o rischi per la tutela di dati personali e/o di informazioni confidenziali o riservate.
- c) La/il lavoratrice/lavoratore si impegna a utilizzare correttamente la strumentazione in conformità con le istruzioni tecniche fornite, così come a prendersi cura della propria sicurezza nello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori delle sedi della Fondazione. Quest'ultima resta esonerata da qualsivoglia responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni che dovessero occorrere alla lavoratrice, al lavoratore e/o ad eventuali terzi, qualora la causa fosse riconducibile a un uso improprio della strumentazione assegnata, ovvero a situazioni di rischio derivanti da un utilizzo improprio della postazione di lavoro allestita.
- d) In caso di **problemi tecnici** (esempio guasto o malfunzionamento della rete o degli strumenti informatici forniti dal teatro) che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività lavorativa, la/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o a darne immediata comunicazione al proprio Responsabile. Qualora il guasto o malfunzionamento non sia risolvibile in tempi ragionevoli, la Fondazione potrà disporre il rientro della/del lavoratrice/lavoratore presso la sede di lavoro, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. Resta inteso che eventuali spese di viaggio per raggiungere la sede di lavoro non saranno rimborsate dal Teatro.
- e) La/il lavoratrice/lavoratore deve avere sempre a disposizione **una adeguata connessione** ai sistemi aziendali. Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'esecuzione della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, la connessione dati non sarà fornita dalla Fondazione.

ARTICOLO 8) RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

- a) La prestazione lavorativa in regime di lavoro agile è disciplinata dal presente Accordo integrativo e per quanto in esso non disposto, dalla normativa di legge e contrattuale di riferimento.
- b) Vengono applicati integralmente i **CCNL di riferimento** e la contrattazione integrativa aziendale in vigore.
- c) Le parti si danno atto che la modalità di lavoro agile consiste in una variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e, pertanto, l'adozione di tale tipologia di lavoro non comporta alcuna modifica degli elementi costitutivi del contratto in essere, quali inquadramento, mansione, livello retributivo, ecc.;
- d) Rimarrà altresì invariato il ruolo ricoperto dalla/dal lavoratrice/lavoratore nell'organizzazione aziendale, così come il potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro sulla prestazione resa dalla/dal lavoratrice/lavoratore fuori dalle sedi della Fondazione, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. 300/1970 modificata dal D.Lgs. 151/2015 e dalla normativa di legge e contrattuale di riferimento.
- e) In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, la/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o a rispettare gli oneri di comunicazione previsti dalla normativa applicata.
- f) Si precisa che durante la giornata di lavoro agile è prevista l'erogazione del buono pasto con le modalità dettate dal contratto integrativo aziendale.

ARTICOLO 9) PREVENZIONE E SICUREZZA

- a) La Fondazione garantisce la salute e la sicurezza anche quando la/il lavoratrice/lavoratore svolge la prestazione in modalità "agile" e, a tal fine, con la sottoscrizione dell'accordo individuale consegna, ai sensi dell'art. 22 comma 1 della Legge 81/2017, l'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che costituisce parte integrante e sostanziale dell'accordo individuale, contenente l'analisi dei rischi generali e specifici connessi alla prestazione di lavoro resa in modalità "agile" e di cui la/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o a prendere formalmente visione.
- b) La/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Fondazione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, impegnandosi ad applicare le indicazioni fornitegli/le in occasione dei corsi di formazione sulla sicurezza e salute, anche presso il luogo di svolgimento della prestazione in lavoro agile, garantendo che il luogo di lavoro prescelto rispetti gli standard di sicurezza previsti dalla normativa vigente.
- c) La/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dalla Fondazione ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti.
- d) La/il lavoratrice/lavoratore dovrà svolgere la prestazione di lavoro agile in un luogo sicuro e idoneo a garantire la sua incolumità e integrità psico-fisica.
- e) Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, la/il lavoratrice/lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata comunicazione alla Fondazione.

ARTICOLO 10) RISERVATEZZA

La/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o ad adottare tutti i comportamenti utili a preservare la massima riservatezza delle informazioni, così come previsto dalle procedure e dalla regolamentazione interna. Così, a titolo meramente esemplificativo, la/il lavoratrice/lavoratore che svolge attività lavorativa anche in regime di lavoro agile:

- a) Non deve lasciare gli strumenti aziendali incustoditi e accessibili a terzi. In caso di allontanamento, anche temporaneo, dalla postazione di lavoro, il Lavoratore è tenuto a bloccare i dispositivi informatici e di comunicazione utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- b) In presenza di terzi deve evitare telefonate o colloqui ad alta voce aventi per oggetto dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa.
- c) Deve accertarsi che il coniuge, parenti o altre persone non autorizzate non siano portate, anche involontariamente, a conoscenza di informazioni e processi aziendali attinenti l'attività lavorativa.
- d) Deve evitare di stampare documenti contenenti dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa, e, qualora sia necessaria la stampa, evitare di lasciarli incustoditi. I documenti cartacei devono essere resi illeggibili prima di essere cestinati.
- e) Per quanto concerne i documenti cartacei prelevati dagli archivi aziendali la/il lavoratrice/lavoratore deve utilizzarli solo per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle sue mansioni e a non lasciarli mai incustoditi. In caso di allontanamento, anche temporaneo, dalla postazione di lavoro, la/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o a riporli in un luogo chiuso a chiave.

ARTICOLO 11) RECESSO

In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'Accordo individuale (di cui all'Art. 3) con un preavviso non inferiore ai trenta giorni.

Nel caso di lavoratrici/lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura della/del lavoratrice/lavoratore.

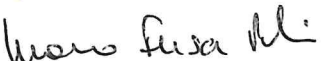
Milano, lì 28 giugno 2023

Per la RSU

Barbara Calbiani



Marco Fusar Poli



Luca Mazzucco



Valentina Penzo



Eleonora Vasta



Per la Fondazione

