Italia Previdenza
AOO: PG
Numero: 0000621/2021
Data: 10/05/2021
Tipo: Entrata
UOR: UOP

LINEE GUIDA CONDIVISE SULL'UTILIZZO DEL LAVORO IN MODALITA' AGILE DOPO LA FINE DELLA FASE EMEREGENZIALE

Giovedì 22 aprile 2021, mediante collegamento in audio/videoconferenza sulla piattaforma Teams, si sono incontrati:

- Italia Previdenza Spa (d'ora in poi anche "la Società") rappresentata da Piero Matteo Ezio Lauriola, direttore generale;
- La Rsa USB Lavoro Privato nella persona di Sara Della Torre

(congiuntamente indicate come le "parti")

Ha partecipato all'incontro Confcommercio Roma nella persona di Mattino Moioli.

Le parti, come sopra, premesso che Il lavoro in modalità agile:

- si è rivelato una misura importante per il contrasto ed il contenimento della diffusione del COVID 19;
- può contribuire ad accrescere i livelli di innovazione, efficienza, produttività e qualità a livello aziendale;
- può consentire una migliore gestione del rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro;

convengono

sull'avvio di una sperimentazione dell'utilizzo del lavoro in modalità agile dopo la fine della fase emergenziale, ispirata ai seguenti principi e linee guida.

1. **Finalità**

Proseguire il ricorso al lavoro agile al fine di perseguire obiettivi di incremento di efficienza, innovazione e produttività favorendo la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

2. **Durata ed ambito di applicazione della sperimentazione**

La sperimentazione riguarderà l'attuale personale di Italia previdenza secondo le linee guida di seguito esposte e si svolgerà dalla fine della fase emergenziale, o anche da data precedente individuata concordemente, fino al 30 novembre 2021. Tempi, modalità ed obiettivi della sperimentazione potranno essere modificati in ragione delle esigenze organizzative connesse alla trasformazione di Italia previdenza in Inps Servizi Spa disposta dall'art. 5bis del decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

3. **Linee guida nell'organizzazione del lavoro**

L'organizzazione del lavoro in modalità agile avverrà sulla base di regolamenti o atti che terranno conto delle seguenti linee guida ed il cui contenuto sarà richiamato negli accordi individuali.

a. Previsione di un nucleo minimo di dipendenti presso la sede della società, composto da persone che si alternano, mediante turni, con l'obiettivo di una presenza ridotta ma costante di personale per ciascun ufficio/area/settore.

b. Ricorso al lavoro agile per il personale disponibile ed interessato con giornate di lavoro in presenza e da remoto nell'ambito della settimana, da concordare con i singoli negli accordi individuali, tenendo conto di quanto indicato al punto a. e delle esigenze di servizio del settore e dell'ufficio.

c. Può essere disposta una diversa distribuzione delle giornate di lavoro in presenza e di quelle da remoto, definita negli accordi individuali, per attività ed esigenze di servizio, nel rispetto delle disposizioni di cui alla legge 81/2017.

d. Nel rispetto delle misure fissate nel protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro, è accolta la richiesta di coloro intendono tornare a lavorare esclusivamente in presenza presso la sede.

e. Per converso, si può tenere conto di condizioni e situazioni soggettive particolari ai fini dell'individuazione di precedenze per l'accesso al lavoro agile da remoto, senza giornate in presenza per periodi prolungati secondo i criteri di cui all'articolo 4.

f. Affidamento periodico (giornaliero/settimanale) di obiettivi.

g. Rendicontazione periodica (giornaliera/settimanale) degli obiettivi raggiunti rispetto a quelli assegnati e del lavoro svolto.

h. Il recesso è possibile a richiesta dell'azienda o del lavoratore con un preavviso di 15 giorni.

i. In ogni caso l'accesso alla modalità di lavoro agile è subordinata alla preventiva valutazione aziendale circa la compatibilità della prestazione con le esigenze di organizzazione del lavoro.

4. **Criteri di precedenza per l'accesso al lavoro agile e con possibilità di svolgimento di attività lavorativa non in sede per periodi prolungati**

Fatto salvo quanto previsto negli articoli precedenti, le domande di accesso al lavoro agile, anche per periodi prolungati e senza giornate di presenza in sede, potranno essere valutate secondo i seguenti criteri di precedenza:

a) dipendenti ai quali è riconosciuto il diritto ai congedi 104 per sé e lavoratori immunodepressi o in condizioni di salute particolari riconosciute come a rischio dal medico competente;

b) dipendenti in gravidanza, previa acquisizione di idonea certificazione medica;

c) dipendenti genitori di figli minori di 14 anni interessati da attività di didattica a distanza a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore;

d) dipendenti che risiedono fuori Roma;

e) dipendenti ai quali è riconosciuto il diritto ai congedi 104 per i propri familiari.

5. **Rimborso spesa acquisto sedia ergonomica**

La Società rimborserà la spesa sostenuta dal dipendente per l'eventuale acquisito di una sedia ergonomica utilizzata per la prestazione di lavoro effettuata da remoto in modalità agile. Il rimborso è riconosciuto, entro il limite di 100 euro, a seguito di presentazione di idonea documentazione fiscale attestante l'acquisto.

Per Sispi Italia Previdenza

Piero Matteo Ezio Lauriola

omissis

Per USB Lavoro Privato

Fabiola Bravi

omissis

Per Rsa aziendale USB

Sara Della Torre

omissis