

# ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

## Articolo 8 Legge 13 novembre 2020 n. 202

Tra le Associazioni dei Datori di Lavoro, le Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute ai sensi della Legge 59/2016 ed il Congresso di Stato in veste di datore di lavoro pubblico e la Funzione Pubblica.

Premesso:

- che è interesse delle parti definire politiche che favoriscano la competitività delle imprese e la conciliazione tra i tempi di lavoro e di vita dei dipendenti;
- che è volontà delle parti definire nello specifico la procedura da seguire per la stipula degli accordi individuali, aziendali o collettivi sul lavoro agile nonché ogni altra ulteriore regolamentazione ad esso connessa.

Considerato:

- che la Legge 13 novembre 2020 n. 202 ha introdotto nel nostro ordinamento una disciplina legale del lavoro agile per un'articolazione flessibile nei tempi e luoghi di lavoro;
- che l'art. 8 della suddetta Legge demanda alle organizzazioni datoriali e sindacali giuridicamente riconosciute la definizione di un apposito accordo interconfederale che indichi le procedure da osservarsi per la stipula degli accordi aziendali individuali;
- che l'art. 6 della suddetta Legge detta i criteri da rispettare per la corretta esecuzione della prestazione di lavoro agile;
- che ogni richiamo al concetto di azienda o datore di lavoro contenuto nel presente accordo, se non diversamente specificato, si riferisce sia al settore privato sia al Settore Pubblico Allargato.

Si concorda quanto segue:

### **Art. 1 - Campo d'applicazione**

Le parti convengono che il presente accordo si applica al personale regolarmente assunto secondo le norme vigenti in tutte le aziende sammarinesi a prescindere dalla loro dimensione e/o appartenenza di settore e in tutto il Settore Pubblico Allargato.

Il lavoro agile potrà coinvolgere esclusivamente il personale assunto con contratto, full-time o part-time, a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato che:

- abbia manifestato al proprio responsabile una volontaria adesione;
- abbia preso visione dei contenuti della Legge 13 novembre 2020 n. 202 e del contenuto del presente accordo interconfederale;
- abbia preso visione, se redatti e qualora la particolarità lo rendesse necessario, dei regolamenti interni delle competenti Direzioni Generali del Settore Pubblico Allargato, previa informativa alle organizzazioni sindacali e fermo restando che tali regolamenti non potranno contenere condizioni peggiorative rispetto alla normativa ed al presente accordo.

Per il settore privato, non sono ammessi regolamenti aziendali o parti di essi in materia di lavoro agile, così come disciplinato dalla Legge 13 novembre 2020 n.202 e dal presente accordo interconfederale.

### **Art. 2 - Obiettivi**

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità condivise tra le parti:



- coniugare l'incremento della competitività d'impresa con la migliore conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti e, per il Settore Pubblico Allargato, dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- introdurre nuove soluzioni organizzative per favorire una cultura del lavoro orientata al conseguimento di obiettivi e risultati di reciproca soddisfazione;
- favorire l'attrattività delle imprese e dell'Amministrazione soprattutto nei confronti dei più giovani talenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa lavoro e viceversa, con conseguente beneficio per l'ambiente specie in presenza di distanze rilevanti;
- rafforzare l'autonomia del lavoratore nella gestione del proprio lavoro, incrementando l'uso delle tecnologie digitali a sostegno della prestazione lavorativa incrementandone l'efficacia e l'efficienza.

### **Art. 3 - Definizione**

Il lavoro agile è una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che non modifica la natura subordinata del rapporto di lavoro che è e rimane a tutti gli effetti di tipo dipendente e pertanto disciplinato dalle attuali leggi e dal CCUGL dello specifico settore privato e dai contratti del settore Pubblico Allargato, che permette di svolgere in modo alternato la prestazione lavorativa fuori dalla sede aziendale ovvero dalla sede dell'ufficio o servizio pubblico di appartenenza e, per le sole attività economiche del settore privato, anche in territorio diverso da quello sammarinese, con l'utilizzo di strumentazione informatica e tecnologica.

Le parti si danno reciprocamente atto che il lavoro agile, così come definito e disciplinato dalla Legge 13 Novembre 2020 n. 202 e dal presente accordo, non si configura come telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Ai fini amministrativi anche durante le giornate di lavoro agile resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente e non si configura l'istituto della trasferta durante l'esecuzione della prestazione lavorativa (domicilio o altro luogo).

### **Art. 4 - Modalità di attivazione e svolgimento**

Il lavoro agile è attivabile esclusivamente con la sottoscrizione di un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro in cui andrà specificato il periodo di tempo in cui verrà utilizzato (ricorrenza: una volta alla settimana, n. volte al mese, n. volte all'anno). L'accordo dovrà essere depositato dal datore di lavoro privato presso l'Ufficio Attività Economiche (UAEC) tramite apposita procedura on line nelle modalità previste da apposita circolare, consegnato al lavoratore e reso noto alle organizzazioni sindacali dei lavoratori giuridicamente riconosciute. A tal fine sarà resa visibile alle Organizzazioni sindacali l'apposita sezione negli applicativi individuati.

L'attività svolta in sede aziendale e, per il Settore Pubblico Allargato, nelle sedi degli uffici e servizi dovrà essere prevalente rispetto a quella svolta da remoto. Detto vincolo sarà preferibilmente attuato su base settimanale, anche in ragione delle norme fiscali riferite al reddito prodotto da soggetti frontalieri, con esecuzione delle prestazioni da remoto entro il limite di due giornate o equivalenti o comunque non superiore ad una settimana continuativa su base quindicinale.

Fermo restando che la prestazione svolta al di fuori della sede aziendale e, per il Settore Pubblico Allargato, delle sedi degli uffici e servizi non può essere prevalente rispetto a quella effettuata presso la struttura dell'azienda/ufficio o servizio pubblico medesimi, potranno essere previste eventuali deroghe temporanee dovute a comprovate esigenze personali o familiari del lavoratore.

Non concorrono, ai fini della prevalenza, i periodi di ferie, permessi, congedi e/o di aspettativa previsti da norme di legge o dai contratti collettivi.

Ai fini della corretta applicazione di quanto previsto all'art.2 comma 2 della Legge 202/2020, i datori di lavoro intenzionati ad aderire al lavoro agile sono tenuti ad informare tutti i dipendenti facenti parte della stessa area e aventi la medesima mansione, ferma restando la facoltà del datore di lavoro di autorizzare tale modalità di lavoro.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Nell'attivazione della modalità in lavoro agile il datore di lavoro deve garantire, ove possibile, priorità alle donne in gravidanza, ai portatori di disabilità/invalidità, a coloro che hanno figli minori di 14 anni, parenti affetti da disabilità/invalidità o a coloro che hanno necessità familiari verificabili.

L'accordo individuale dovrà essere stipulato esclusivamente attraverso la sottoscrizione di specifica modulistica che per il settore privato sarà definita dall'Ufficio Attività Economiche in accordo con le Organizzazioni Sindacali e le Organizzazioni datoriali firmatarie del presente accordo. Per il settore pubblico, si utilizza la modulistica allegata al presente accordo che potrà essere parzialmente integrata dalla Funzione Pubblica, in ragione di eventuali particolarità che potrebbero derivare anche da regolamenti interni delle competenti Direzioni Generali. In tal caso e fermo restando quanto è previsto art.1 comma 2 punto 3), l'accordo individuale sarà inviato alle OOSS firmatarie del presente accordo.

### **Art. 5 - Orario di lavoro**

L'orario di lavoro sarà di norma quello che il dipendente svolge ordinariamente all'interno dell'azienda/ufficio o servizio pubblico. In questo caso sarà applicata integralmente ogni maggiorazione prevista in ragione dell'orario normalmente adottato dall'azienda/ufficio o servizio pubblico (eventuale notturno, sabato ecc.). Resta inteso il diritto del lavoratore ad assentarsi temporaneamente e per un lasso di tempo contenuto per esigenze fisiologiche, piccoli momenti di ristoro.

Le parti possono però concordare lo svolgimento della prestazione lavorativa in orari diversi da quelli ordinari, all'interno di fasce orarie predeterminate, fermi restando i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti per legge e dai contratti di lavoro. In questo caso si dovrà prevedere la fascia oraria giornaliera entro la quale sarà svolta la prestazione, all'interno della quale il lavoratore ha la possibilità di realizzarla liberamente nel rispetto dei limiti giornalieri/settimanali contrattualmente previsti.

Il ricorso al lavoro straordinario dovrà essere richiesto dal datore di lavoro secondo le procedure vigenti, con apposita specifica relativa al dipendente interessato svolgente il lavoro agile.

È possibile l'alternanza tra lavoro agile e lavoro in sede anche nella stessa giornata lavorativa, fermo restando l'incompatibilità del lavoro agile nella stessa giornata lavorativa qualora il lavoratore interessato usufruisca di Cassa Integrazione Guadagni.

Le parti convengono che il lavoro agile organizzato per fasi - cicli e obiettivi, e pertanto disgiunto da predeterminate fasce orarie concordate, sia attivabile esclusivamente per figure con comprovata autonomia operativa/decisionale.

### **Art. 6 - Luogo di lavoro**

L'accordo individuale dovrà individuare l'elenco dei luoghi ammessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile o indicare i luoghi vietati, oppure indicare i criteri d'idoneità. In ogni caso il luogo dovrà essere adeguato, conforme alle norme di sicurezza e atto a garantire, limitatamente a quanto ordinariamente possibile, la riservatezza dei dati delle informazioni aziendali ovvero dei dati e delle informazioni trattate dall'ufficio o servizio pubblico di appartenenza e, in generale, dall'Amministrazione.

Il luogo dovrà altresì garantire uno standard di normale funzionalità della connessione ad Internet e di sicurezza informatica. Per il settore pubblico allargato, la prestazione lavorativa deve avvenire esclusivamente presso domicilio situato in territorio sammarinese, salvo eventuali deroghe per motivi famigliari da autorizzarsi da parte della Direzione Generale Funzione Pubblica.

In caso d'insorgenza di problemi tecnici che dovessero impedire il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente è tenuto a contattare tempestivamente l'azienda/ufficio o servizio pubblico di appartenenza per il rientro sul luogo di lavoro. In caso di motivato impedimento del dipendente al rientro tempestivo in sede, dovranno essere concordate modalità e tempi per il completamento della prestazione, di recupero di eventuali ore perse o di utilizzo di permessi.

### **Art. 7 - Attrezzature di lavoro**

La strumentazione e i programmi informatici per l'adempimento della prestazione lavorativa in modalità agile sono forniti preferibilmente dal datore di lavoro conformemente alle norme in materia di sicurezza e salute.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Durante il lavoro agile il dipendente sarà tenuto ad utilizzare gli strumenti forniti dal datore di lavoro, a rispettare le *policy* e ogni altra disposizione specifica circa il corretto utilizzo e tenuta delle dotazioni informatiche, a custodire con diligenza gli strumenti assegnati ed a preservare la riservatezza dei dati trattati.

Resta ferma la possibilità di utilizzo di strumentazione in dotazione al lavoratore. Ove sia il lavoratore a fornire l'attrezzatura, sarà quest'ultimo a doverne garantire la conformità.

Per quanto concerne l'utilizzo delle reti private e delle eventuali strumentazioni personali necessarie allo svolgimento della prestazione da remoto l'azienda/l'Amministrazione non è tenuta a riconoscere alcun contributo economico, salvo diversi accordi di miglior favore.

### **Art. 8 - Trattamento economico e normativo**

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto, così come previsto dall'art. 4 della Legge 13 novembre 2020 n. 202, ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni sulla base di quanto previsto per legge, dal CCUGL del settore e dai contratti del settore Pubblico Allargato, con esclusione di indennità o rimborsi legati alla mobilità per recarsi alla sede aziendale ovvero dell'ufficio o servizio pubblico di appartenenza.

Il lavoro agile non comporta ricadute sull'inquadramento ed il livello retributivo del singolo lavoratore, sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative, percorsi professionali e in generale la fruizione di ogni altro diritto.

### **Art. 9 - Potere direttivo, di controllo e tutela della privacy**

Il lavoro agile non incide in alcun modo nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale ovvero dell'ufficio o servizio pubblico e sul relativo assoggettamento al potere direttivo di controllo del datore di lavoro.

I doveri cui il lavoratore è tenuto sono i medesimi previsti dalle normative legislative e contrattuali vigenti. Resta inteso che qualora il lavoratore non rispetti le norme previste per il lavoro agile, ivi compreso quanto contemplato dal presente accordo ed esplicitato nell'accordo individuale, è passibile di sanzioni disciplinari, così come disposte dalle Leggi n.7/1961 n. 23/1977 e n. 106/2009 e successive modifiche e dai contratti collettivi di settore.

Fermo restando che l'esercizio del controllo da parte del datore di lavoro può essere effettuato nel rispetto della Legge n.171 del 21 dicembre 2018, nonché secondo quanto stabilito all'art. 6 punto "b" della Legge 13 novembre 2020 n.202 si conviene che:

- le modalità di controllo del lavoratore in lavoro agile, fermo restando il diritto di sorveglianza del datore di lavoro per verificarne l'esatto adempimento, devono comunque essere esercitate senza controlli occulti, continuativi e pervasivi,
- sono comunque sempre vietati *tool* che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possano trarre informazioni di natura privata.

### **Art.10 -Diritto\dovere alla disconnessione**

Il diritto\dovere alla disconnessione dal lavoro è inteso come diritto a non essere contattato attraverso e-mail, chiamate, applicazioni di messaggistica istantanea o altre forme di comunicazione al di fuori dell'orario di lavoro o delle fasce orarie predeterminate e pertanto il diritto/dovere del lavoratore a sconnettersi dalle strumentazioni fornite dal datore di lavoro per svolgere l'attività lavorativa.

A tal fine, l'accordo individuale dovrà indicare gli orari in cui è consentito contattare i dipendenti che stanno svolgendo il lavoro agile, se svolto in orari diversi da quelli ordinari. Tali orari dovranno essere resi noti ai colleghi e ad eventuali fornitori/clienti che hanno rapporti diretti con il lavoratore interessato, tramite misure tecniche o tramite informativa, specialmente se il lavoratore utilizza strumentazione ad uso privato.

Durante i periodi di contattabilità individuati nell'accordo individuale, il lavoratore dovrà essere sempre raggiungibile sia via telefono che in connessione dati.

### **Art. 11 - Formazione**

Le parti concordano che introdurre specifici processi formativi che interessino i diversi livelli coinvolti (relazionali, organizzativi e tecnologici) possa risultare un valido supporto per una più efficace gestione e organizzazione del lavoro agile e della gestione dei rischi derivanti da un lavoro svolto da remoto, favorendo al contempo il raggiungimento di migliori risultati nell'ambito degli obiettivi indicati dalla legge e dal presente accordo.

Le parti pertanto si impegnano a promuovere attività formative/informative volte a migliorare le competenze tecnologiche dei lavoratori e rendere più accessibile tale modalità da lavoro, nonché a stimolare i datori di lavoro ad utilizzare questa tipologia di lavoro.

### **Art. 12 - Durata e recesso**

L'accordo di lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato senza che ciò comporti una modifica della natura del rapporto di lavoro. Se a tempo determinato andrà indicata la data d'inizio e la data di fine. Entrambe le parti potranno recedere dall'accordo durante la sua vigenza in qualunque momento con un preavviso di 7 giorni come previsto al comma 2 della Legge 202/2020.

Nel caso venga concordato a tempo indeterminato, il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Tale preavviso sarà elevato a novanta giorni da parte del datore di lavoro qualora i lavoratori interessati siano invalidi o disabili, genitori o affidatari di figli minori sino ai quattordici anni di età, di figli in condizioni di disabilità di qualunque età, o familiari di persone disabili o non autosufficienti.

In tutti i casi di recesso il dipendente sarà immediatamente ammesso all'impiego solo in azienda o nell'ufficio o servizio pubblico di appartenenza.

### **Art. 13 - Salute e sicurezza**

Il datore di lavoro deve rispettare la normativa vigente in materia di sicurezza e salute per quanto compatibile con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo conto delle specificità della stessa e dovendo individuare, in sede di redazione del DVR, i requisiti minimi che devono essere presenti per lo svolgimento dell'attività e, per quanto possibile, i possibili rischi generici e le conseguenti misure di prevenzione e protezione, tenendo conto che al datore di lavoro non sono ovviamente conosciuti o noti i luoghi ed il contesto specifico in cui andrà ad operare il dipendente.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e all'RLS un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro agile.

Il datore di lavoro dovrà informare appositamente il lavoratore affinché sia in grado di ottemperare al compito di individuare e fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa nel luogo di lavoro definito nell'accordo e nell'attuazione delle misure di prevenzione.

#### **Art. 14 - Limiti di responsabilità**

Parimenti a chi lavora esclusivamente presso la sede aziendale, in caso di perdita accidentale d'informazioni non determinata da imperizia, sottrazione fraudolenta da parte di terzi della strumentazione impiegata e/o dei relativi contenuti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente è sollevato da ogni responsabilità, purché siano state rispettate le disposizioni del datore di lavoro.

#### **Art. 15 - Diritti sindacali**

Al personale che presta la propria attività lavorativa in modalità agile vanno garantiti tutti i diritti e le libertà sindacali previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto applicabili tenuto conto della particolarità organizzativa. Le parti si impegnano pertanto a garantire, durante lo svolgimento del lavoro agile, la partecipazione anche da remoto ad assemblee aziendali o inerenti un ufficio o servizio pubblico, indette secondo le procedure previste, informando il personale eventualmente interessato.

#### **Art. 16 - Monitoraggio**

Le parti concordano sulla necessità di incontrarsi almeno annualmente per verificare gli esiti derivanti dall'applicazione del presente accordo, anche al fine di consentire eventuali correttivi, con particolare riferimento a:

- numero di persone coinvolte distinte per sesso, mansione e residenza;
- soggetto richiedente (datore o dipendente);
- numero di giornate complessivamente utilizzate su base settimanale, quindicinale o in deroga ai predetti limiti;
- priorità di accesso e rotazione;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

A tal fine, le parti si impegnano a chiedere il rilascio delle suddette informazioni ai pubblici uffici deputati alla raccolta e registrazione degli accordi individuali trasmessi loro dalle aziende.

Gli incontri di verifica possono essere richiesti in qualsiasi momento da ciascuna parte firmataria del presente accordo.

#### **Art. 17 - Incentivi**

Gli incentivi di cui all'articolo 7 della Legge 202/2020 si applicano agli accordi di lavoro agile stipulati ai sensi del presente accordo interconfederale, previa specifica richiesta da effettuarsi in occasione del deposito dell'accordo online. L'iter per la richiesta e la relativa approvazione sarà definito in apposita circolare dell'Ufficio Attività Economiche (UAEC).

In riferimento agli accordi di "lavoro dal domicilio" stipulati ai sensi del Decreto - Legge n.122/2020, gli eventuali incentivi saranno applicati solamente previa sospensione dell'accordo di lavoro dal domicilio e presentazione di una nuova pratica di "lavoro agile".

#### **Art. 18 - Disposizioni transitorie e finali**

Gli accordi di lavoro agile dovranno essere stipulati sulla base delle disposizioni del presente accordo interconfederale pena nullità.

Per il settore privato, tali accordi potranno essere sottoscritti dalla data di pubblicazione delle circolari e della modulistica di cui agli articoli 4 e 17 del presente accordo che dovranno essere emanati entro e non oltre il 1 aprile 2021. Sino a tale data restano in vigore le disposizioni di cui al Decreto - Legge n.122/2020.

Le parti concordano nel prevedere una fase transitoria per l'eventuale trasformazione degli accordi di "lavoro dal domicilio" stipulati ai sensi del Decreto - Legge n.122/2020 che, pertanto, rimarranno in vigore sino alla loro trasformazione e, in ogni caso, cesseranno i loro effetti a far data 30 aprile 2021. Gli accordi di "lavoro dal domicilio" dovranno essere quindi sospesi entro tale data e, per l'eventuale trasformazione in accordi di lavoro agile, dovrà essere presentata una nuova pratica sulla piattaforma LABOR presentando l'apposita modulistica.

Per il settore pubblico, gli accordi di lavoro agile potranno essere avviati dalla data del presente accordo.

San Marino li, 01 marzo 2021/1720 d.f.R

**il Segretario di Stato per gli Affari Interni**

Elena Tonnini



**USOT Unione Sammarinese Operatori del Turismo**



**il Segretario di Stato per il Lavoro**

Teodoro Lonfernini



**USC Unione Sammarinese Commercio e Turismo**



**Direzione Generale della Funzione Pubblica**

Avv. Manuel Canti



**CSdL Confederazione Sammarinese del Lavoro**



**ANIS Associazione Nazionale Industria**



**CDLS Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi**



**OSLA Organizzazione Sammarinese Lavoratori Autonomi degli Imprenditori**



**USL Unione Sammarinese Lavoratori**



