

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 giugno 2022 alle ore 11,30 in Roma, piazzale delle Belle Arti n. 2, sono presenti o collegati in audio conferenza:

- **l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma** ente di diritto pubblico non economico, anche denominato - in questo verbale - Ordine o Odcec di Roma, con sede legale e presidenza in Roma, piazzale delle Belle Arti n. 2, Codice fiscale 97492410580, rappresentato da:
 - Ivana Rinalducci *Consigliere Segretario dell'Ordine;*
 - Rodolfo Ciccioriccio *Consigliere Tesoriere dell'Ordine;*
 - Mario Valle *Direttore dell'Ordine;*
 - Mario Lucignani *Consulente del lavoro;*
 - Maurizio Centra *Commercialista, esperto in materia di lavoro.*
- **le Organizzazioni sindacali dei lavoratori (OSL):**
 - CISL funzione pubblica** Andrea Ladogana;
 - RSU** Giuseppe De Dominicis;
Federica Maiolo;
Daniela Scamardi.

Premesso che:

- a. l'Odcec di Roma applica ai lavoratori con categoria diversa da dirigente il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni centrali, rinnovato per il triennio 2019/2021, il 9 maggio 2022 (Ccnl);
- b. a seguito del rinnovo, il Ccnl prevede, tra l'altro, (i) una diversa articolazione degli inquadramenti professionali, (ii) il conglobamento dell'elemento perequativo, (iii) l'istituzione di indennità di specifiche responsabilità, (iv) la nuova disciplina del lavoro a distanza, che si affianca a quella del lavoro agile, (v) l'istituzione di un'area delle elevate professionalità (EP) e (vi) l'adeguamento degli stipendi tabellari;
- c. le parti intrattengono da anni relazioni sindacali stabili e di leale confronto;
- d. il 7 giugno 2022 le parti hanno concordato di incontrarsi quest'oggi per affrontare l'argomento del ricorso al lavoro da remoto, ai sensi dell'art. 41 del Ccnl, nel rispetto sia della libertà e dignità del lavoratore sia delle esigenze dell'Ordine.

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale, si avvia la discussione.

Il primo a prendere la parola è il Dott. Mario Valle, il quale ricorda l'esperienza di lavoro a distanza fatta negli ultimi due anni dal personale dell'Ordine, durante la pandemia da Covid-19, quindi, comunica di aver esaminato, anche con l'ausilio dei professionisti che assistono l'Ordine, le istanze e proposte dei Rappresentanti dei lavoratori sullo stesso argomento, emerse nella riunione del 7 giugno 2022 e successivamente, oltre che la nuova normativa del Ccnl (articoli 36-41) che considera lavoro a distanza (i) il lavoro agile, di cui alla legge n. 81/2017, e (ii) il lavoro da remoto, quest'ultimo nelle forme di:

- telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

- coworking, lavoro decentrato da centri satellite e altre forme di lavoro a distanza.

Interviene, quindi, il Rappresentante del Cisl Fp e illustra le modalità di ricorso alle prestazioni di lavoro a distanza alla luce del nuovo Ccnl, con particolare riferimento al settore degli ordini professionali. Subito dopo prendono la parola - in successione - i componenti della RSU, soffermandosi su alcuni aspetti operativi del lavoro da remoto, che ritengono sia compatibile con l'attuale organizzazione dell'Ordine.

Segue ampia discussione, al termine della quale, le parti convengono di ricorrere al telelavoro domiciliare e stabiliscono quanto segue.

Art. 1

Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto costituisce una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che rientra nella categoria del lavoro a distanza, in base alla quale il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi affinché la prestazione stessa sia resa in un luogo diverso dalla sede abituale, purché nel rispetto dell'orario di lavoro settimanale.

Gli accordi individuali e/o collettivi possono stabilire forme integrative e/o sostitutive di quelle previste dal Ccnl, indicate nelle premesse.

Il lavoro da remoto non altera l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'Ordine e il suo assoggettamento ai poteri datoriali (direttivo e disciplinare).

La prestazione in modalità lavoro da remoto è svolta nel rispetto sia degli orari giornalieri di lavoro dell'Ordine, di norma tra le ore 8,00 e le ore 18,00 di ogni giorno lavorativo, sia delle ore lavorative giornaliere previste per la modalità tradizionale (lavoro in presenza), salvo diverso accordo individuale, anche temporaneo.

Lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto è irrilevante ai fini retributivi, inclusa la maturazione del premio incentivante, e di progressione di carriera. Per quanto regolato da questo verbale, con il termine "accordo individuale" si intende quello stipulato tra il lavoratore e l'Ordine per modificare la modalità di svolgimento della prestazione.

Art. 2

Attivazione del lavoro da remoto

Sia il datore di lavoro sia il lavoratore può proporre all'altra parte la modifica, anche temporanea, della modalità di svolgimento della prestazione, da quella tradizionale (lavoro in presenza) a lavoro da remoto, alle seguenti condizioni:

- il lavoro da remoto è consentito in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi, in entrambi i casi decorsi sei mesi dall'assunzione;
- la modifica della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, di cui sopra, può avvenire solo su base volontaria, per la durata massima di 12 (dodici mesi) e previa stipula di un accordo individuale, redatto nei termini di cui al format allegato sotto la lettera A ed efficace dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione;
- ove non sia diversamente stabilito nell'accordo individuale, la prestazione in modalità lavoro da remoto sarà effettuata nel limite di 3 (tre) giorni alla settimana, anche consecutivi, in base alla programmazione dell'Ordine (cfr. art. 3);

- iv. ogni eventuale modifica dell'accordo individuale, da qualunque causa dipesa, è efficace dal primo giorno del mese successivo a quello di comunicazione all'altra parte del rapporto di lavoro;
- v. è consentito sia al datore di lavoro sia al lavoratore di recedere dall'accordo individuale prima della sua scadenza, con preavviso di almeno 15 (quindici) giorni e, in ogni caso, con efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione di recesso.

Art. 3

Svolgimento del lavoro da remoto

In base al numero, all'area di appartenenza e alle preferenze dei lavoratori che svolgono la prestazione in modalità lavoro da remoto, nel rispetto del contratto individuale stipulato con ciascuno di loro, il Direttore dell'Ordine stabilisce mese per mese la programmazione delle attività lavorative e la comunica ai lavoratori interessati entro la fine del mese precedente a quello di riferimento, mediante e-mail o altro mezzo idoneo. Considerato che, ai fini di questo accordo, per sede di lavoro tradizionale si intende la sede dell'Ordine alla quale è assegnato il lavoratore, nello svolgimento del lavoro da remoto, le parti del rapporto di lavoro si devono attenere alle seguenti regole:

- i. la programmazione di cui sopra può essere modificata durante lo svolgimento delle attività lavorative, con preavviso minimo di 1 (un) giorno, qualora si verificano esigenze dell'Ordine non prevedibili al momento della comunicazione ai lavoratori interessati;
- ii. la prestazione in modalità lavoro da remoto è consentita solo per giornate intere;
- iii. le giornate di lavoro svolte in modalità tradizionale (in presenza) a causa di una modifica della programmazione o per altra causa, non possono essere recuperate né svolte successivamente in modalità lavoro da remoto;
- iv. la prestazione in modalità lavoro da remoto deve essere svolta nel luogo o in uno dei luoghi indicati nell'accordo individuale e il lavoratore è tenuto a garantire un adeguato impegno professionale, livelli quali/quantitativi equivalenti a quelli della prestazione svolta in modalità tradizionale (in presenza) e assicurare la propria reperibilità attraverso gli strumenti di contatto concordati con l'Ordine (es. telefono, tablet, ecc.);
- v. in caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al Direttore dell'Ordine. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro;
- vi. qualora il lavoratore, nello svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto, non rispetti il Ccnl, gli accordi di secondo livello, l'accordo individuale ovvero le procedure e/o le disposizioni dell'Ordine, potrà essere sanzionato nei modi stabiliti dalla legge e dal Ccnl;
- vii. nel caso in cui il lavoratore non rientri nella sede di lavoro tradizionale ove previsto, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del relativo trattamento retributivo e l'Ordine potrà recedere dall'accordo individuale, senza dover rispettare i termini di preavviso;

- viii. nel caso in cui il lavoratore rientri nella sede di lavoro tradizionale senza rispettare la programmazione, il suo comportamento potrà essere sanzionato nei modi stabiliti dalla legge e dal Ccnl, inoltre, l'Ordine potrà recedere dall'accordo individuale, senza dover rispettare i termini di preavviso;
- ix. al di fuori dell'orario di lavoro e durante i periodi di pausa previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il lavoratore potrà disconnettersi dai sistemi operativi e di comunicazione;
- x. lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto non modifica le modalità di fruizione di ferie, ex festività e di tutti i permessi disciplinati dalla legge o dal Ccnl, che potranno essere utilizzati alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per tutto il personale dell'Ordine;
- xi. in caso di malattia o infortunio durante lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto, il lavoratore deve effettuare le comunicazioni e rispettare le norme di legge e le disposizioni dell'Ordine, valide per tutto il personale;
- xii. lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto è irrilevante ai fini dell'esercizio da parte del lavoratore dei suoi diritti sindacali.

Art. 4

Buono pasto

Nei giorni in cui lo svolgimento della prestazione avviene in modalità lavoro da remoto, al lavoratore è riconosciuto il buono pasto (*ticket restaurant*) ovvero la possibilità di fruire dei servizi sostitutivi di mensa, ove presenti, in base agli accordi in vigore per tutto il personale dell'Ordine, in base al principio di invariabilità retributiva di cui al Ccnl.

Art. 5

Luogo di svolgimento del lavoro da remoto

Il lavoratore può svolgere il lavoro da remoto esclusivamente nel luogo o nei luoghi indicati nell'accordo individuale. L'eventuale svolgimento in un luogo diverso, in assenza di preventiva autorizzazione dell'Ordine, comporta la cessazione automatica dell'accordo individuale, con efficacia dal giorno dell'accertamento, e l'avvio nei confronti del lavoratore di una procedura disciplinare, nei modi stabiliti dalla legge e dal Ccnl.

L'Ordine è tenuto a verificare che il luogo o i luoghi di svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto siano idonei a tal fine, anche con riferimento al rischio di infortuni sul lavoro.

La suddetta verifica va fatta, anche tramite soggetti terzi specializzati, prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto e ripetuta con cadenza non superiore al semestre. Il lavoratore è tenuto sia a favorire la verifica da parte dell'Ordine sia a collaborare con lo stesso, segnalandogli tempestivamente ogni eventuale modifica delle condizioni esistenti all'atto della verifica.

Art. 6

Strumenti di lavoro

In caso di svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto, l'Ordine, di norma, è tenuto a mettere a disposizione del lavoratore gli strumenti necessari (es. personal computer, SIM dati, smartphone, ecc.), con caratteristiche tecniche che

consentano la connessione in sicurezza al sistema informativo dell'Ordine e agli altri sistemi necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, mediante la rete internet. Gli strumenti che il lavoratore deve utilizzare per lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto devono essere indicati nell'accordo individuale. In ogni caso, è consentito stabilire nell'accordo individuale che il lavoratore utilizzi strumenti in suo possesso, previa verifica dell'Ordine.

Relativamente agli strumenti di lavoro, le parti del rapporto di lavoro si devono attenere alle seguenti regole:

- i. l'utilizzo di strumenti in possesso del lavoratore, in alternativa a quelli messi a disposizione dall'Ordine, è a titolo gratuito;
- ii. non sono previsti rimborsi né compensazioni a favore del lavoratore, per i costi di connessione e per eventuali maggiori consumi energetici e/o altri disagi;
- iii. il lavoratore che svolge la sua prestazione in modalità lavoro da remoto è tenuto a rispettare le procedure e/o le disposizioni dell'Ordine in materia di dotazioni tecnologiche, a custodire con diligenza gli strumenti di lavoro e a preservare la riservatezza dei dati trattati;
- iv. l'Ordine è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli strumenti di lavoro assegnati al lavoratore, il quale, a sua volta, è tenuto a segnalare con immediatezza all'Ordine l'eventuale malfunzionamento e/o ogni evento che possa influire sul corretto utilizzo degli strumenti stessi e/o sulla possibilità di connettersi alla rete internet;
- v. in caso di guasto non riparabile nell'arco di un'ora e/o di assenza di connessione alla rete internet per un pari periodo, il lavoratore è tenuto a recarsi presso la sede di lavoro tradizionale, per la residua parte della giornata lavorativa.

Art. 7

Riservatezza e privacy

Il lavoratore che svolge la sua prestazione in modalità lavoro da remoto è tenuto all'assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui entra in possesso, come pure sui dati e sulle informazioni disponibili sul sistema informativo dell'Ordine e sugli altri sistemi ai quali accede, mediante la rete internet. In particolare, il lavoratore deve:

- i. evitare che possano accedere ai suddetti dati e informazioni persone non autorizzate presenti nel luogo di svolgimento della prestazione;
- ii. bloccare gli strumenti di lavoro, con le apposite chiavi digitali, in caso di allontanamento dalla postazione, anche per un breve periodo di tempo;
- iii. tutelare o distruggere i documenti eventualmente stampati, al termine della prestazione giornaliera;
- iv. qualora, in via eccezionale, risulti necessario trattenere presso il luogo di svolgimento della prestazione del materiale cartaceo con dati dell'Ordine, dovrà conservarlo in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

La violazione degli obblighi che precedono potrà essere sanzionata nei modi stabiliti dalla legge e dal Ccnl.

Art. 8

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Al lavoratore che svolge la sua prestazione in modalità lavoro da remoto si applicano le regole in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in vigore per tutto il personale dell'Ordine, ad esempio, il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" nonché il

Documento di valutazione dei rischi (DVR), le procedure e le disposizioni dell'Ordine al riguardo.

Le parti sono consapevoli che - a norma di legge - il lavoratore non è soltanto destinatario delle tutele, ma ha precise responsabilità e un ruolo attivo, in quanto partecipa, direttamente o tramite i propri rappresentanti, alla realizzazione del sistema di sicurezza dell'Ordine, pertanto, deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

Per consentire un adeguato livello di tutela anche quando la prestazione è svolta in modalità lavoro da remoto:

- i. il lavoratore interessato è tenuto a controllare che non si alterino le condizioni di idoneità allo svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto, oggetto di verifica da parte dell'Ordine (cfr. art. 5), ed è responsabile delle conseguenze della sua omessa o tardiva segnalazione all'Ordine di qualunque evento in grado di alterare tali condizioni di idoneità;
- ii. le parti valuteranno congiuntamente l'adeguatezza del sistema formativo del personale, in ordine ai rischi generali e specifici connessi alla suddetta modalità di svolgimento della prestazione, nonché a eventuali linee guida operative che dovessero essere stabilite con disposizioni di legge o amministrative, ovvero con accordi sindacali nazionali.

Fermi gli adempimenti assicurativi obbligatori in materia di infortuni sul lavoro, l'Ordine è sollevato da qualsiasi responsabilità e non risponde degli infortuni occorsi al lavoratore che svolge la sua prestazione in modalità lavoro da remoto, qualora tali infortuni siano riconducibili al mancato rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, da parte dello stesso lavoratore.

Art. 9

Durata e recesso

Questo accordo decorre dal 1° luglio 2022 e resterà valido fino al 31 dicembre 2024. Alla scadenza, se non sarà disdetto da una delle parti con almeno sei mesi di anticipo, si intenderà prorogato di ulteriori 12 (dodici) mesi, quindi fino al 31 dicembre 2025, e così di anno in anno.

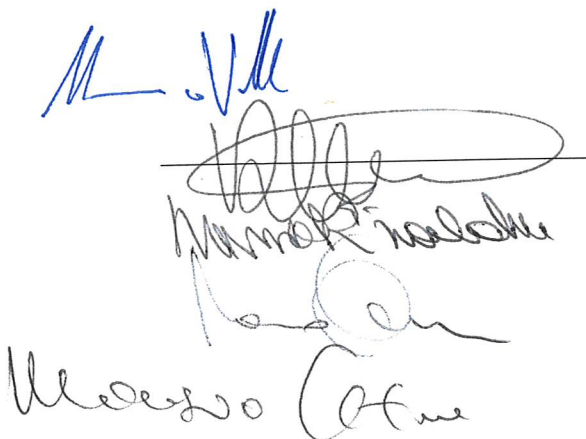
Anche prima della scadenza, ciascuna delle parti potrà recedere da questo accordo con preavviso di sei mesi. Non è richiesto alcun termine di preavviso né formalità per l'annullamento di questo accordo deciso dalle parti congiuntamente, ad esempio nell'ambito del rinnovo della contrattazione di secondo livello.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegati: accordo individuale di lavoro da remoto (format).

LE PARTI

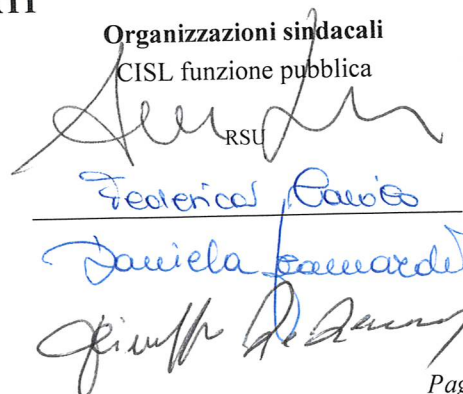
Odcec di Roma



Handwritten signatures of representatives from Odcec di Roma, including a signature that appears to be "Massimo C..." at the bottom.

Organizzazioni sindacali

CISL funzione pubblica



Handwritten signatures of representatives from CISL funzione pubblica, including a signature with "RSU" written below it, and another signature that appears to be "Daniela..."

ACCORDO INDIVIDUALE
in materia di lavoro da remoto

Il giorno _____ 2022 in Roma, piazza delle Belle Arti n. 2,

tra

l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma ente di diritto pubblico non economico, anche denominato - in questo verbale - Ordine o Odcec di Roma, con sede legale e presidenza in Roma, piazza delle Belle Arti n. 2, Codice fiscale 97492410580, rappresentato da _____, _____ dell'Ordine;

e

il Signor _____, Codice fiscale _____, Lavoratore dell'Ordine, assunto il _____, appartenente all'area _____, attualmente in forza presso l'Ufficio _____, e-mail _____.

Premesso che:

- 1) il 28 giugno 2022 l'Odcec di Roma e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, interne e territoriali, hanno stipulato un accordo in materia di lavoro da remoto;
- 2) il Lavoratore ha proposto all'Ordine la modifica della modalità di svolgimento della prestazione, da quella tradizionale (lavoro in presenza) a lavoro da remoto;
- 3) la sede di lavoro tradizionale del Lavoratore è piazza delle Belle Arti n. 2 Roma;
- 4) l'Ordine ritiene che, allo stato attuale, si possa procedere alla modifica di cui al precedente punto 2);

Le parti convengono quanto segue.

A - Modifica della modalità di svolgimento della prestazione

Da lavoro in presenza a lavoro da remoto dal _____ al _____

B - Forma di svolgimento della prestazione da remoto: telelavoro domiciliare

C - Luogo o luoghi di svolgimento della prestazione da remoto (telelavoro domiciliare)

| Luogo | Indirizzo | Verificato il |
|------------|-----------|---------------|
| Principale | | |
| Secondario | | |

Lo svolgimento della prestazione presso il luogo secondario è soggetto a preventiva autorizzazione dell'Ordine, trasmessa al Lavoratore mediante e-mail.



D - Articolazione standard della settimana lavorativa tradizionale (in presenza)

| Giorno | Ore | Inizio | Fine |
|-------------------|-----|--------|------|
| Lunedì | | | |
| Martedì | | | |
| Mercoledì | | | |
| Giovedì | | | |
| Venerdì | | | |
| Totale ore | | | |

E - Durata settimanale della prestazione da remoto

Con riferimento all'orario settimanale del Lavoratore, indicato nel precedente punto D, la prestazione da remoto è stabilita in ore _____ (durata massima), pari al ____% dello stesso orario settimanale.

F - Strumenti di lavoro

| Ord. | Descrizione (modello, caratteristiche, eventuali accessori) | Rif. (s.n.) | Proprietà/possesso | |
|------|--|----------------|--------------------|------|
| | | | Odcec | Lav. |
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |

Legenda:

Lav. = Lavoratore

Firmando questo accordo, il Lavoratore:

- attesta di aver ricevuto gli strumenti di lavoro indicati nella colonna Odcec della tabella precedente e si impegna a custodirli con la necessaria diligenza;
- si impegna ad adottare le precauzioni necessarie ed opportune durante lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro da remoto, nel rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- è consapevole che è consentito sia al datore di lavoro sia al lavoratore di recedere dall'accordo individuale prima della sua scadenza, con preavviso di almeno 15 (quindici) giorni e, in ogni caso, con efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione di recesso.

Per quanto non regolato da questo accordo individuale, si rinvia all'accordo collettivo del 28 giugno 2022, citato nelle premesse.

Odcec di Roma

Il Lavoratore