

ACCORDO SUL LAVORO AGILE

In data 28/04/2023 presso la sede di ANPAL Servizi S.p.A. in Roma, in via Guidubaldo Del Monte, 60

Tra

ANPAL Servizi S.p.A. (di seguito anche la Società) rappresentata da

Presidente e Amministratore Delegato: Massimo Temussi

Direttore Generale: Mauro Tringali

Direttore Funzioni: Roberto Vicentini

Responsabile Capitale Umano e Relazioni Sindacali: Paola Redenta Izzo

e

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Per la RSA CLAP: Cristian Sica

Per la RSA FABI: Davide Scialotti

PREMESSE

- ✓ Le Parti, in data 17 maggio 2018, hanno sottoscritto un Accordo sindacale per introdurre in ANPAL Servizi, a livello sperimentale, l'istituto del lavoro agile previsto dalla legge 81/2017 i cui esiti sono stati valutati positivamente da entrambe le Parti;
- ✓ All'insorgere della pandemia da Covid 19 e per tutto il periodo di emergenza sanitaria ANPAL Servizi ha adottato lo strumento dello smart working per tutta la

popolazione aziendale utilizzando, a tal fine, le modalità semplificate previste dalla normativa emergenziale;

- ✓ 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”;
- ✓ In data 30 agosto 2022 le Parti, nelle more di un Accordo definitivo, hanno sottoscritto l’“Accordo transitorio sul lavoro agile” finalizzato ad assicurare la prosecuzione dell’utilizzo del lavoro agile con termine ultimo di efficacia fissato al 15 dicembre 2022 con successive proroghe fino al 30 aprile 2023. L’Accordo ha definito le condizioni generali e le modalità di attuazione dello smart working nel periodo post emergenziale, cui i singoli lavoratori hanno aderito tramite la sottoscrizione degli accordi individuali;
- ✓ Le Parti ritengono che, seguendo principi di maggiore efficienza ed efficacia del lavoro, il ricorso al lavoro agile costituisca un fattore abilitante nel percorso di digitalizzazione aziendale, per lo sviluppo della produttività, la promozione della sostenibilità economica, sociale ed ambientale;
- ✓ Le Parti inoltre intendono il lavoro agile quale modalità lavorativa di forte impulso per il raggiungimento di obiettivi organizzativi. Lo svolgimento della prestazione è connotata da flessibilità operativa e orientamento ai risultati così come definiti dai programmi operativi aziendali. La sua adozione colloca la società in un processo di ampio rinnovamento funzionale al miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro in azienda;
- ✓ Le Parti promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile favorendo l’alternanza tra lavoro all’interno e all’esterno dei locali aziendali, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l’effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e l’accrescimento della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro;
- ✓ Allo stesso tempo le parti si impegnano -anche a tutela della salute ed il benessere complessivo dei lavoratori- a promuovere un uso sempre più consapevole del Lavoro

agile nel più ampio quadro degli istituti contrattuali previsti per il riposo e per la conciliazione delle necessità personali con quelle aziendali;

- ✓ Il presente accordo è siglato nelle more della definizione della riorganizzazione della Società e della conseguente ridefinizione dei principali processi di lavoro.

Tutto ciò premesso e considerato le Parti concordano quanto segue

Art. 1 Principi generali

1. Le premesse costituiscono parte integrante dell'Accordo.
2. Dalla data di decorrenza dell'Accordo, si introduce la modalità ordinaria di organizzazione del lavoro agile in ANPAL Servizi.
3. Il lavoro agile è rivolto a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria mediante sottoscrizione tra la Società e il dipendente di uno specifico Accordo Individuale, redatto in conformità alla normativa di riferimento e al "*Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*", che recepisce i contenuti del presente Accordo e il cui format, in allegato A, è approvato dalle Parti.
4. Secondo quanto disposto dall'art. 18 della legge n. 81/2017, il lavoro agile rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, eseguita in parte nei locali aziendali o presso gli stakeholder ed in remoto all'esterno dell'azienda senza una postazione fissa nei luoghi scelti dal dipendente, prevalentemente attraverso l'utilizzo di strumenti informatici resi disponibili dalla azienda ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale indicati nel CCAL aziendale nonché dalla normativa vigente.
5. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non comporta alcun mutamento degli obblighi e dei doveri contrattuali né dei diritti posti in capo al lavoratore dalla normativa vigente. In particolare, lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile non modifica la sede di lavoro o le mansioni del lavoratore

e non incide sul trattamento economico e normativo del dipendente e sul riconoscimento dei premi e del welfare aziendale.

6. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale di cui all'art. 9 del CCAL e dall'Accordo sul telelavoro del 1° marzo 2018.
7. La prestazione lavorativa svolta in lavoro agile è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle risorse nell'ambito del modello di organizzazione del lavoro per obiettivi che la società intende adottare e sperimentare nell'ambito del presente accordo. Le risorse opereranno secondo principi di autonomia operativa in coerenza con le previsioni contrattuali e delle proprie mansioni e responsabilità nel rispetto dei valori, delle procedure e delle regole adottate dalla Società, della sua organizzazione interna e *mission* garantendo la massima efficacia operativa e sicurezza per se stessi e per l'azienda.
8. Al fine di dare piena attuazione al presente accordo secondo parametri di qualità, efficacia ed efficienza, le Parti si impegnano a monitorarne e approfondirne l'andamento anche ai fini -laddove lo si reputi necessario- di modifiche e/o ulteriori sviluppi.
9. La Società attraverso le funzioni aziendali e i suoi responsabili si impegna a:
 - ✓ promuovere l'assunzione di autonomia e responsabilità individuale di ciascun lavoratore per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - ✓ riconoscere ai lavoratori flessibilità operativa nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, a partire dalla gestione dei tempi durante la prestazione, nonché nella individuazione di luoghi idonei allo svolgimento in sicurezza della prestazione;
 - ✓ agevolare l'introduzione di tecnologie e competenze digitali cogliendo appieno le potenzialità di nuovi strumenti e dell'impatto positivo che essi hanno sul lavoro delle persone e il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

Art. 2 Modalità di svolgimento

- 1) La prestazione in modalità agile in remoto potrà essere resa, di norma, fino ad un massimo di 10 (dieci) giornate al mese.

2) Quali ulteriori misure di sostegno volte a tutelare i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di lavoro agile potranno essere incrementate secondo la seguente articolazione:

- a) Per le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono per sé stessi delle previsioni Legge 104/1992, art.3, co.3, possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile in remoto fino a 14 giorni al mese. Inoltre, al fine di assicurare le migliori condizioni di conciliazione vita lavoro nei confronti di questi lavoratori, rispetto al principio dell'accomodamento ragionevole di cui all'art. 10 del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, la Società provvederà ad applicare soluzioni più adeguate;
- b) Per le lavoratrici dal settimo mese di gravidanza e fino all'inizio della maternità obbligatoria, possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile completamente in remoto;
- c) Per i genitori con figli minori di 3 anni, possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile in remoto fino a 13 giorni al mese;
- d) Per i nuclei familiari monogenitoriali, possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile in remoto fino a 13 giorni al mese.

Per nuclei familiari monogenitoriali ci si riferisce alle seguenti situazioni formalmente documentate dal dipendente alla Società:

- morte o abbandono di un genitore;
- affidamento del figlio/a con provvedimento formale ad un solo genitore;
- mancato riconoscimento del figlio/a da parte di un genitore.

- e) Per le lavoratrici e i lavoratori in possesso di un certificato di fragilità, rilasciato dal medico competente ai sensi della vigente normativa, valgono le prescrizioni in esso contenute.
- 3) La pianificazione delle giornate in lavoro agile è concordata tra il dipendente e il proprio responsabile garantendo il rispetto delle esigenze organizzative e operative aziendali e del team di riferimento. La pianificazione delle attività in lavoro agile, di

norma, dovrà essere non inferiore ai 7 giorni. Eventuali modifiche alla pianificazione dovute ad esigenze operative e/o ad emergenze verranno gestite tra lavoratore e responsabile.

- 4) Per agevolare un utilizzo più flessibile e consono alle esigenze dell'organizzazione e alle necessità dei lavoratori, i giorni eventualmente non fruiti nei mesi precedenti, fino a un massimo cumulato di tre giornate, possono essere utilizzati nei mesi successivi in ogni caso nell'anno solare in corso.
- 5) Per lo stesso ordine di motivazioni di cui sopra, in caso di trasferta, è consentito a tutti i dipendenti di completare l'orario di lavoro giornaliero con il lavoro agile in remoto.
- 6) Nel caso di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale o misto, il numero dei giorni in lavoro agile in remoto viene conseguentemente riproporzionato.
- 7) Nelle giornate di lavoro agile in remoto di norma non è consentito il ricorso al lavoro straordinario disciplinato dall'art. 22 del CCAL.
Tuttavia, per esigenze indifferibili di carattere eccezionale ed espressamente autorizzate sia dal responsabile di riferimento che dal Responsabile della Funzione Capitale umano e relazioni sindacali, può essere richiesta e riconosciuta al lavoratore una prestazione in lavoro straordinario.
- 8) Il lavoratore inserirà la richiesta di lavoro agile negli appositi strumenti predisposti dalla Società (es. MyHR).
- 9) L'attività in modalità agile al di fuori del territorio italiano può essere consentita, previa autorizzazione da parte del Responsabile di riferimento e del Responsabile della Funzione Capitale Umano e Relazioni Sindacali, per brevi periodi e in ogni caso per un massimo di 15 giorni di norma non consecutivi nell'anno solare. La prestazione dovrà essere svolta esclusivamente in locali idonei, in condizioni di sicurezza e riservatezza anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali e in ogni caso non esponendo a rischio se stessi e l'azienda.

Art. 3 Fasce orarie e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile in remoto si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsto dal CCAL della Società, nel rispetto delle regole in materia di pausa e riposi, con le caratteristiche di flessibilità temporale stabilite nel CCAL.
2. Al fine di garantire l'operatività della Società e l'interconnessione tra le varie funzioni aziendali, durante la prestazione lavorativa in modalità agile in remoto, deve essere garantita la contattabilità/ disponibilità nelle fasce così suddivise:
 - dalle ore 10:00 alle ore 13:00 (dal lunedì al venerdì)
 - dalle ore 14:00 alle ore 16:00 (dal lunedì al giovedì)

I lavoratori potranno certificare la disponibilità al lavoro agile di cui sopra attraverso gli appositi applicativi aziendali (es. My HR).

Al fine di conciliare le esigenze di flessibilità oraria e quelle di sicurezza, in coerenza con il "Protocollo Nazionale sul lavoro agile" richiamato in premessa, al lavoratore è assicurata una fascia di disconnessione dalle ore 19:00 alle ore 08:00 del giorno successivo nella quale è garantito il diritto a disconnettersi dai sistemi informatici e di telecomunicazione. Durante la fascia di disconnessione, il dipendente disattiva le strumentazioni informatiche e i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Al dipendente -se non per questioni con carattere di urgenza e/o sicurezza aziendale- non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate, ai sistemi di messaggistica e alle chat aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale.

Art. 4 Recesso

1. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere, senza preavviso, prima della scadenza del termine apposto all'Accordo individuale di lavoro agile.
2. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della L. 68/99 il preavviso da parte della Società non può essere inferiore a 90 giorni.

3. Il reintegro nella ordinaria modalità di lavoro potrà avvenire dal primo giorno successivo al termine del periodo di preavviso. Nei casi di recesso senza preavviso, il reintegro avverrà dal giorno successivo alla comunicazione del recesso.

Art. 5 Supporti tecnologici

1. Al fine di agevolare e supportare l'attività lavorativa in modalità agile, a ciascun lavoratore interessato verranno assegnati, qualora non ancora in dotazione, un PC portatile dotato di tutte le componenti (software e hardware) necessarie per lo svolgimento di tutte le attività lavorative ivi comprese quelle audio, video e chat. Inoltre, al fine di garantire più elevati standard di connettività adeguati al contesto e più alti livelli di sicurezza informatica del patrimonio informativo di ANPAL Servizi, l'azienda si impegna, appena possibile, a mettere a disposizione del personale un dispositivo telefonico comprensivo di una scheda/router portatile per consentire la connessione dati.

Inoltre, al fine di migliorare il processo di digitalizzazione sul lavoro, viene messa a disposizione di ogni dipendente la firma digitale.

2. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Il dipendente è responsabile dei danni alle attrezzature fornite dovuti a un comportamento negligente.

Art. 6 Formazione

1. I lavoratori ed i loro Responsabili saranno destinatari di interventi formativi finalizzati a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile e che abbiano l'ulteriore scopo di accompagnare il management attraverso la delicata fase di passaggio culturale garantendo la corretta pianificazione, rendicontazione e valutazione delle attività e dei risultati.
2. Per accedere al lavoro agile i lavoratori dovranno aver partecipato alla formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza e dovranno aver preso visione della specifica informativa di cui all'art. 7 del presente Accordo.

3. Ai lavoratori verrà fornita altresì specifica formazione circa l'utilizzo degli strumenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.
4. La Società metterà inoltre a disposizione dei lavoratori in lavoro agile, percorsi formativi sulla protezione dei dati personali, tutela della privacy e sull'uso di dispositivi ed applicativi aziendali necessari per il lavoro agile.
5. I lavoratori continueranno a partecipare ai percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti a tutti i lavoratori. La Società si impegna a garantire e sostenere la modalità e-learning per la formazione.

Art. 7 Salute e sicurezza dei lavoratori

1. La Società garantirà la salute e la sicurezza del lavoratore ed a tal fine dovrà fornire al lavoratore ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ed erogare la formazione specifica di cui all'art. 6.
2. La Società dovrà altresì fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi alla normativa in materia, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione.
3. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
4. Il dipendente ha la responsabilità di individuare luoghi idonei per lo svolgimento dell'attività. Per luogo idoneo allo svolgimento del lavoro in modalità agile, si intende quello che assicura la salute e la sicurezza personale, nonché la protezione della segretezza e la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate. Il dipendente dovrà assicurarsi che il luogo scelto per la prestazione, possa garantire standard di connettività idonei e sicuri a non causare interruzioni dell'attività lavorativa. In assenza di una connessione internet idonea e sicura, il dipendente non potrà svolgere la prestazione in modalità agile. Se temporaneamente, non fosse garantita

una connessione efficace il dipendente deve informare tempestivamente il Responsabile di riferimento e dovrà svolgere la propria attività in presenza.

Art. 8 Tutela assicurativa

1. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; ha altresì diritto alla tutela contro gli infortuni in itinere, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
2. Qualora un lavoratore in lavoro agile subisca un infortunio di qualsivoglia genere al di fuori dei locali aziendali dovrà informare tempestivamente l'Amministrazione del Personale per i necessari adempimenti.

Art. 9 Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 10 Monitoraggio

Gli effetti sulla realtà lavorativa derivanti dall'applicazione del presente Accordo saranno oggetto di una attenta attività di monitoraggio al fine di evidenziare e regolare le eventuali misure correttive che si dovessero rendere utili per il miglioramento della sua efficacia complessiva. I dati oggetto dell'attività di monitoraggio confluiranno in report trimestrali che saranno oggetto di condivisione tra le Parti nell'ambito del gruppo di lavoro paritetico Pari opportunità e conciliazione tempi di vita e di lavoro di cui all'art. 44 del CCAL.

Art. 11 Disposizioni finali

1. La Società si impegna a riportare all'attenzione del CdA di ANPAL Servizi la possibilità di riconoscere il buono pasto durante le giornate di lavoro in modalità agile, a seguito di ulteriori pronunciamenti delle istituzioni competenti ed evoluzioni normative e giurisprudenziali.

2. Le Parti si danno atto che le prestazioni di lavoro oggetto dell'Accordo, possono essere utili, ove ne ricorrano i presupposti, per l'accesso agli incentivi di carattere fiscale e contributivo previsti dalla normativa in materia.
3. Le Parti si impegnano a sostenere la modalità di organizzazione del lavoro agile, valorizzando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso una diffusa e condivisa cultura del lavoro aziendale da sempre improntata a valori etici distintivi.

Art. 12 Durata

1. Il presente Accordo decorre dal 02/05/2023 e termina il 31 dicembre 2023.
2. Le Parti si impegnano ad incontrarsi tre mesi prima del termine di cui sopra per un confronto su eventuali successivi accordi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per ANPAL Servizi S.p.A.

Presidente e Amministratore Delegato: Massimo Temussi

Direttore Generale: Mauro Tringali

Direttore Funzioni: Roberto Vicentini

Responsabile Capitale Umano e Relazioni Sindacali: Paola Redenta Izzo

Per le R.S.A.

Per la RSA CLAP: Cristian Sica

Per la RSA FABI: Davide Scialotti