

Verbale di Accordo

Il giorno 7 mar. 23, presso la sede di ANM - Via G. Marino, 1, si sono incontrati:

ANM S.p.A.: Sig.ra Palmiero e Sigg.ri Alimena, Busco e Ferrara

OO.SS.

FILT CGIL: Sig. Guadagno;

FIT CISL: Sigg.ri Ioime e Barbarino;

UILT: Sigg.ri Riccio e Pagano;

UGLFNA: Sig. Sgariglia;

FAISA CISAL: Sigg.ri Caruso e Chiummo.

Premesso che:

Il lavoro agile - normato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 (artt. da 18 a 24) – è uno strumento caratterizzato dalla flessibilità nei modi, nei contenuti e negli strumenti di lavoro e che implica un processo di cambiamento che coinvolge tutta l'organizzazione aziendale modificandone profondamente la cultura, le modalità operative di lavorare e collaborare.

In tale ottica, in coerenza ed in un'continuazione ad un percorso già avviato e sperimentato, si è deciso di proseguire nell'iter di attuazione della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile con l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra la vita professionale e quella privata delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il ricorso al Lavoro Agile per i dipendenti della ANM è stato introdotto in maniera significativa, anche per effetto dell'evoluzione della crisi pandemica da COVID-19 a seguito della quale, per contenere la diffusione del contagio, l'istituto è stato adottato con le modalità semplificate previste dalle disposizioni governative tempo per tempo emanate.

A seguito della diffusa e prolungata introduzione di tale modalità lavorativa ed in considerazione delle complessive risultanze emerse, le Parti confermano la valenza dell'istituto quale modello organizzativo strutturale, in grado di coniugare – anche come strumento di welfare – le esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare i dipendenti che si trovano in particolari condizioni di fragilità, salvaguardando gli standard produttivi e qualitativi aziendali, in un'ottica di maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, valorizzando la reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l'istituto medesimo. Il Lavoro Agile costituisce uno strumento utile per l'Azienda in grado di ottimizzare l'organizzazione e l'impiego delle risorse con modalità maggiormente rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo; inoltre, tale modalità di lavoro consente di contenere i costi sostenuti dall'Azienda, anche relativi ai consumi energetici, per effetto della minor presenza del personale presso i luoghi di lavoro, con eventuali effetti positivi in termini di razionalizzazione degli spazi aziendali.

In questa prospettiva l'Azienda e le OO.SS. intendono definire, in via sperimentale per il periodo 13/03/2023 -30/06/2023 le modalità di accesso e di svolgimento del lavoro agile che, nel rispetto dei

3.1 Luogo della prestazione

Ferma restando l'assegnazione della lavoratrice/del lavoratore Agile presso la propria sede di lavoro, nella giornata di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità Agile la prestazione potrà essere svolta presso uno dei luoghi indicati dalla lavoratrice/dal lavoratore Agile la prestazione potrà essere svolta presso uno dei luoghi indicati dalla lavoratrice/dal lavoratore Agile nell'Accordo individuale, situati nel territorio nazionale e riconducibili alle seguenti tipologie:

a) proprio domicilio/propria residenza;

b) altro luogo chiuso che garantisca adeguati livelli di privacy e sicurezza. In occasione della programmazione delle singole giornate di Lavoro Agile, la/il dipendente dovrà di volta in volta indicare il luogo, tra quelli riportati nell'Accordo Individuale, in cui presterà l'attività per la giornata oggetto di pianificazione.

Con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, si precisa che lo stesso costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017.

3.2 Orario di lavoro

La giornata di lavoro agile è equiparata a tutti gli effetti di legge e di contratto ad una giornata di orario normale di lavoro, senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, ma sempre entro i soli limiti della durata massima di lavoro giornaliero e settimanale definito dalla normativa vigente, dal CCNL e dal contratto individuale di assunzione.

Durante le giornate di lavoro agile non sono previste prestazioni di ore straordinarie.

La prestazione di lavoro da remoto potrà essere espletata a decorrere dalle ore 8.00 ed entro le ore 19.00 nel rispetto del proprio orario giornaliero.

Il Lavoratore dovrà garantire la contattabilità con il proprio Responsabile e fornire un recapito telefonico

3.2 Dotazioni di lavoro

Durante la Prestazione lavorativa resa in regime di Lavoro Agile il Lavoratore, per rendere la propria attività, utilizzerà i propri mezzi tecnologici, senza addebito di alcun onere per l'Azienda e nel rispetto dei requisiti minimi di sicurezza informatica.

La struttura organizzativa aziendale preposta alla gestione dei servizi informatici definisce le caratteristiche e le configurazioni tecniche minime cui devono uniformarsi le risorse strumentali nella disponibilità del lavoratore/lavoratrice in lavoro agile e le modalità tecniche più idonee per il loro collegamento telematico ai sistemi dell'Azienda, con riguardo alla riservatezza dei dati e alla sicurezza informatica generale.

Art. 4 - Campo di applicazione e richiesta

I lavoratori beneficiari potranno richiedere per iscritto il lavoro agile al proprio Dirigente/Responsabile che lo concederà compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

In caso di concentrazione delle richieste in particolari giorni, il Responsabile dovrà accordare priorità nell'accoglimento delle richieste presentate dalle categorie di lavoratori tutelati dalla normativa vigente (Legge 81/17 e D.lgs.105 /2022).

Art. 5 Diritto alla disconnessione

diritti dei lavoratori, valorizzino l'attenzione alla persona e alla famiglia migliorando la qualità della vita, contribuendo altresì ad attenuare l'impatto sull'ambiente grazie alla riduzione degli spostamenti casa/lavoro.

Nell'ambito dell'applicazione della legge n. 81/2017 tale nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si aggiunge alle modalità tradizionali senza modificare la posizione legale, contrattuale ed organizzativa del dipendente nell'organizzazione aziendale e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Art. 1 - Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.

Le Parti confermano la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile all'interno degli ambiti organizzativi per le figure professionali rientranti nell'ambito delle aree professionali amministrative.

Art. 2 – Definizione

Il lavoro agile è disciplinato dagli artt. 18-24 L. 81/2017 e si configura come una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa subordinata al di fuori della propria sede di lavoro aziendale, con il supporto di sistemi tecnologici e senza alcun mutamento delle mansioni del lavoratore.

Art. 3 – Modalità di svolgimento

Il numero di giornate settimanali di svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile di ciascun lavoratore è definito nell'accordo individuale sottoscritto tra l'azienda e ciascun lavoratore.

Allo stato la Società intende riconoscere ai dipendenti non rientranti nelle fattispecie previste dal Comunicato al Personale n° 6 del 3 marzo u.s. n. 4 giornate di lavoro agile al mese per le categorie di lavoratori rientranti nell'ambito delle aree professionali amministrative la cui prestazione lavorativa sia compatibile con detta modalità di esecuzione; inoltre, le Parti, in riferimento al Comunicato innanzi citato, che qui si intende richiamato nella sua interezza, concordano di elevare a n° 6 giornate in SW ai dipendenti genitori di almeno un figlio minore di anni 14.

La programmazione dell'articolazione lavorativa è definita in accordo con il Responsabile del lavoratore con un congruo preavviso, con una pianificazione periodica settimanale, che tenga conto di tutte le necessità connesse all'attività lavorativa e alle esigenze personali del lavoratore.

La programmazione potrà essere modificata in caso di eventuali esigenze sopravvenute dell'azienda che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione a detti impegni. Ogni eventuale modifica dovrà essere comunicata con un preavviso di 24 ore salvi casi eccezionali in cui può essere richiesto al dipendente di recarsi presso la sede di lavoro nelle giornate previste in lavoro agile nel più breve tempo possibile per rientrare in sede.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura allo svolgimento del lavoro da remoto, quali ad esempio malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari, malfunzionamento della linea internet, il lavoratore in lavoro agile è tenuto a segnalare al proprio responsabile, con la massima tempestività, la situazione generatasi. Il responsabile potrà decidere se assegnare altre attività offline o, in assenza di alternative, di richiamare il lavoratore in sede. In alternativa, si potrà far ricorso ad altri istituti (ferie/festività soppresse).

E' riconosciuto il diritto alla disconnessione del lavoratore che non è tenuto ad effettuare le attività di lavoro e ha diritto a disconnettere tutti i dispositivi aziendali messi a disposizione dalle 19 alle 7,59 del giorno successivo.

Anche per le giornate di lavoro agile resta confermato l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, nel rispetto dell'art. 4 L.300/70.

Art. 6 Trattamento economico e normativo

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere lo stesso trattamento economico e normativo, applicato in attuazione del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, del Contratto Integrativo Aziendale e degli accordi individuali, che gli spetterebbe se svolgesse le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede; le Parti si danno atto che, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro connesse al regime di Lavoro Agile, l'esercizio del potere direttivo e di controllo avverrà nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi incluso l'art. 4 della Legge n. 300/70. I periodi di lavoro effettuati in modalità di Lavoro Agile concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato al pari delle giornate lavorative rese all'interno dei locali aziendali.

Fatto salvo quanto espressamente previsto dalla presente intesa e dall'Accordo individuale, la lavoratrice/il lavoratore Agile sono soggetti complessivamente alla medesima disciplina normativa ed economica del restante personale in tutte le fasi (costituzione, svolgimento e cessazione) del rapporto di lavoro. Alla lavoratrice/Al lavoratore Agile saranno garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti.

Art. 7 - Sicurezza e tutela contro gli infortuni

Al lavoratore in modalità agile vengono garantite le tutele contro infortuni e malattia.

Art. 8 Formazione

Le lavoratrici/I lavoratori appartenenti ai bacini organizzativi che possono accedere al Lavoro Agile ed i loro Responsabili, continueranno a ricevere una specifica formazione su principi, logiche e modalità di funzionamento del Lavoro Agile, sulla normativa di riferimento e sulle relative regole di accesso delle risorse.

Art. 9 - Diritti e Libertà sindacali

Al lavoratore in regime di smart working dovranno sono garantite le stesse libertà ed agibilità sindacali previste per chi svolge la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro.

Art. 10 - Decorrenza e durata

Il presente accordo ha decorrenza dal 13.03.2023 al 30.06.2023.

Le Parti concordano di rivedersi entro il 30.06.23 per un confronto sull'andamento dell'accordo e per apportare eventuali modifiche sulla base dell'evoluzione normativa in materia.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'ANM' with a large flourish underneath. In the center and right, there are multiple overlapping signatures, some of which are more legible, such as 'C. S. S.' and 'C. S. S.'.