

IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE LAVORO AGILE

Il giorno /07/2022, sono presenti presso la sede Etra S.p.A. di Rubano le parti:

Etra S.p.a. rappresentata dal Presidente del CdG Etra, Flavio Frasson, il Direttore Generale, Domenico Lenzi, il Direttore Area Organizzazione e Risorse Umane, Davide Torroni, il Responsabile Relazioni industriali, Rudi Perpignano

e

OO.SS.

;

Premesso che

- ◆ La legge 22 maggio 2017, n. 81 al capo II introduce e regola il Lavoro Agile;
- ◆ In data 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto il *“Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”*, che fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all’attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi;
- ◆ Nel corso dell’anno 2019 le parti aziendali avevano concordato di avviare un confronto per approfondire la possibilità di introdurre il Lavoro Agile nell’Azienda, al fine di promuovere forme di lavoro che agevolino la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro e favoriscano un’organizzazione del lavoro efficiente, andando a sviluppare e ottimizzare gli elementi di competitività dell’impresa necessariamente collegati a flessibilità e innovazione del rapporto di lavoro;
- ◆ L’emergenza sanitaria, nella quale il Paese si è trovato, ha comportato una accelerazione della fruizione di questo strumento di lavoro, al fine di garantire il distanziamento sociale tra i dipendenti e, nel contempo, permettere la prosecuzione delle attività produttive;
- ◆ In data _____, in Etra S.p.A., è stato sottoscritto il *“Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”*, che prevedeva l’introduzione del Lavoro Agile nella fase di emergenza sanitaria;
- ◆ le parti convengono di proseguire in tale percorso, anche in considerazione dello sviluppo e del sempre più largo utilizzo delle tecnologie informatiche, che agevolano il ricorso a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Pertanto le parti intendono giungere ad un accordo che disciplini, in via sperimentale, il Lavoro Agile per i dipendenti, con l’intento di valorizzare l’esperienza fin qui vissuta anche successivamente alla fine dello stato di emergenza sanitaria, che è stata decretata dal Consiglio dei Ministri al 31/03/2022 e successivamente alle deroghe alla modalità semplificata (con assenza di accordo individuale tra le parti) di attivazione del Lavoro Agile, previste dalla legge di conversione del Decreto Riaperture - D.L. n.24/2022, fino al 31/08/2022. A seguito di questa prima fase sperimentale, è volontà delle parti proseguire il confronto per rendere lo strumento strutturale all’interno della realtà aziendale;
- ◆ con il Lavoro Agile si intende attribuire ai lavoratori interessati maggiore flessibilità nella scelta dell’orario e del luogo in cui effettuare la prestazione lavorativa, a fronte di una maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati;

- ◆ il Lavoro Agile consente, inoltre, la valorizzazione delle risorse umane realizzando più elevati livelli di responsabilità, fiducia e produttività;
- ◆ le parti si danno atto che il Lavoro Agile, così come definito e disciplinato all'interno del presente accordo, non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo;
- ◆ il Lavoro Agile rappresenta uno strumento che ha anche lo scopo di favorire l'armonizzazione della conciliazione casa-lavoro;
- ◆ in particolar modo in un'azienda che svolge attività a servizio dell'ambiente, il Lavoro Agile contribuisce a migliorare i fattori ambientali quali l'inquinamento atmosferico e il traffico stradale, producendo un valore aggiunto per l'intera collettività.

si conviene quanto segue

1. Principi generali

1. Per Lavoro Agile si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile, sia rispetto ai tempi che rispetto al luogo nel quale viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).
2. L'adesione al Lavoro Agile avviene esclusivamente su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra Etra e il lavoratore/trice.
Si allega al presente accordo il fac-simile dell'Accordo Individuale (Allegato A) da adattare ad eventuali modifiche normative e contrattuali.
3. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale, le parti convengono che il Lavoro Agile non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato o determinato.
4. Il Lavoro Agile consiste in un'opportunità reciproca fra il lavoratore/lavoratrice e l'azienda. Su base volontaria il/la dipendente concorda con il proprio Responsabile di Funzione/Area le modalità applicative, ai sensi di quanto definito nel presente Accordo. Potrà essere utilizzato dai dipendenti il cui ruolo, e le relative mansioni, non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Pertanto per individuare la possibilità di svolgimento di tale modalità lavorativa si utilizza il criterio della "remotizzabilità" delle attività, in relazione alle esigenze organizzative e produttive. Resta confermato che saranno da considerarsi non compatibili alla remotizzazione alcune realtà organizzative e/o situazioni contingenti che per peculiarità di attività o di circostanze evidenzino specifici elementi di incompatibilità, anche solo temporanea o transitoria, in relazione ad oggettive esigenze organizzative, tecnico-produttive e/o gestionali.
5. Nel caso di richiesta di accesso alla modalità Lavoro Agile da parte del/della lavoratore/lavoratrice, entro i 10 giorni di calendario successivi l'Azienda comunicherà allo/a stesso/a l'accoglimento o meno della richiesta. Fatto salvo i casi di particolare e improvvisa emergenza individuale del/della dipendente per i quali la tempistica di comunicazione di approvazione o meno è ridotta a 3 giorni di calendario.
6. Eventuali casi particolari ed eccezionali nell'assegnazione della modalità potranno essere analizzate, su richiesta del lavoratore/lavoratrice, dalla Commissione Bilaterale Paritetica per potere addivenire alla soluzione più consona.

2. Organizzazione del lavoro e regolazione della disconnessione

1. Le parti, valorizzando quanto sperimentato durante la fase emergenziale pandemica, confermano che le giornate di Lavoro Agile sono programmate in accordo con il Responsabile di Funzione/Area, con un

preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali e del lavoratore interessato e bilanciando giornate di lavoro da remoto o in presenza all'interno dell'U.O., in base ad una pianificazione mensile, ferma restando la sostanziale omogeneità nella pianificazione dell'alternanza di giornate in Lavoro Agile ed in presenza nell'ambito delle attività eseguite e in considerazione delle esigenze organizzative e produttive.

2. Il ricorso al Lavoro Agile potrà estendersi fino a un massimo di 10 giornate lavorative al mese, che se non utilizzate non potranno essere recuperate nei mesi successivi. In generale, fatto salvo esigenze specifiche, si raccomanda che almeno due giorni alla settimana vengano svolti in presenza.
3. La collocazione mensile del Lavoro Agile sarà definita direttamente con il Responsabile di Funzione/Area e potrà avere collocazione mobile mensile secondo una pianificazione che sarà anch'essa definita con il Responsabile di Funzione/Area.
4. Il lavoratore/lavoratrice non ha vincoli di orario e la durata dell'orario di lavoro non è misurata, né predeterminata, fermi i limiti di durata massima così come disciplinato dalla legge, dal CCNL e ogni altra regolamentazione oraria prevista in Azienda.
5. Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità Lavoro Agile il Responsabile di Funzione/Area non potrà richiedere/autorizzazione di maggiori prestazioni di lavoro. Tale eventualità può legittimamente concretizzarsi esclusivamente in caso di necessità collegate alla garanzia di erogazione dei servizi essenziali, alla continuità di funzionamento degli strumenti di lavoro (es. ripristino collegamenti/dati informatici), alla presenza di scadenze previste per legge, per le quali sia necessario predisporre tassativamente i materiali necessari.
6. Ferma restando la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, il dipendente dovrà rendersi disponibile/contattabile secondo quanto stabilito dalla pianificazione e programmazione delle attività della propria U.O..
7. Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei/delle dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, al/alla dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 19.30 alle ore 07.30 (periodo di disconnessione).
8. Durante il periodo di disconnessione non è richiesto al /alla dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale.
9. L'Azienda avrà la facoltà di richiamare il lavoratore in sede nel caso di necessità urgenti e impreviste nel rispetto, per quanto possibile, delle esigenze del lavoratore e salvo impedimenti oggettivi.
10. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
11. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore disattiva i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non presterà alcuna attività lavorativa.

3. Buoni pasto

Nel volere proseguire con la valorizzazione di quanto sperimentato durante la fase emergenziale pandemica, l'Azienda conferma la volontà di riconoscere, per ogni giornata di lavoro svolta in modalità Lavoro Agile, un ticket restaurant cartaceo giornaliero del valore di euro 5,29.

A fronte del percorso aziendale per addivenire all'utilizzo di "ticket elettronici" per quanto riguarda i pasti, le parti si impegnano ad incontrarsi per monitorare e discutere tale punto non appena sarà operativa la modalità elettronica.

4. Recesso

1. Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'azienda e il/la dipendente possono recedere in forma scritta dall'accordo previo preavviso di 30 giorni di calendario. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso del recesso da parte dell'Azienda, se accordo a tempo indeterminato, sarà non inferiore a 90 giorni.

L'azienda e/o il/la dipendente possono recedere dall'accordo nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore a un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato il Lavoro Agile;
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la richiesta di modalità Lavoro Agile;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e/o dall'accordo individuale da parte del/ della dipendente o dell'azienda;
- Il lavoratore/lavoratrice qualora lo ritenga opportuno, potrà richiedere un esame nel merito con la Commissione Bilaterale Paritetica.

5. Luogo di lavoro

1. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in Lavoro Agile il/la dipendente può scegliere liberamente il luogo, non al di fuori del territorio nazionale, dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza e di responsabilizzazione, risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e purché funzionale al diligente adempimento della prestazione e al puntuale perseguimento del risultato lavorativo convenuto.
2. Il luogo di svolgimento delle attività lavorative in modalità Lavoro Agile non deve mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni e l'incolumità psico-fisica del lavoratore/lavoratrice, rispondendo ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'azienda, nonché dalle normative contrattuali. Non potrà svolgersi quindi in locali pubblici o aperti al pubblico e/o in ambienti insalubri.

Pertanto, salvaguardati i parametri sopra illustrati, la prestazione potrà essere svolta esclusivamente:

- ◆ Dalla residenza del/della dipendente;
- ◆ Dal domicilio del/della dipendente;
- ◆ Da altra dimora comunicata all'azienda;

6. Strumenti informatici

1. L'azienda fornisce gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, Smartphone), con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.
2. Il/la dipendente utilizza gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità all'uso cui essi sono destinati. Il/la dipendente deve avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, e deve accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.
3. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il Lavoro Agile dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, il/la dipendente e il/la suo/a diretto/a Responsabile concorderanno:

- a) le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro del/la dipendente nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata;
- b) le modalità di giustificazione dell'eventuale assenza del/la dipendente, nel caso sia concordato il non rientro nella sede di lavoro.

7. Formazione e Professionalità

1. Nei confronti dei/delle dipendenti coinvolti/e nel Lavoro Agile, e dei loro Responsabili, viene effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità agile, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, i/le dipendenti interessati continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti ponendo particolare attenzione alle opportunità di carriera garantendo la parità di genere.
3. L'azienda garantisce che i dipendenti che si avvarranno delle modalità di Lavoro Agile non subiranno penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
4. La prestazione lavorativa resa con la modalità Lavoro Agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

8. Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore

1. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta con diligenza e spirito di collaborazione, osservando le disposizioni del CCNL di riferimento e dei regolamenti interni all'azienda (ove esistenti).
2. Il/la dipendente in Lavoro Agile ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un dipendente comparabile, che presta la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo con riferimento a singoli istituti.
3. Alla lavoratrice/al lavoratore in Lavoro Agile si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi nazionali e aziendali in materia.
4. Al fine di agevolare la conoscenza delle iniziative di carattere sindacale, degli accordi sottoscritti, nonché per garantire un'efficace comunicazione tra OO.SS. e dipendenti, è favorito l'utilizzo della bacheca Sindacale Elettronica e l'aggiornamento costante della pubblicazione di informative ed accordi nel Portale dipendente. I dipendenti e i membri delle OO.SS. avranno infine la possibilità – in continuità con le modalità adottate nel corso della pandemia Covid-19 – di partecipare alle assemblee sindacali da remoto tramite la piattaforma telematica in uso dall'azienda.

9. Salute e sicurezza sul lavoro

1. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire all'inizio della sperimentazione un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente art. 7, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto il/la dipendente è tenuto/a.
2. Il/la dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Qualora un/una dipendente, durante lo svolgimento dell'attività in modalità agile, subisca un infortunio, dovrà immediatamente avvisare o far avvisare il superiore diretto fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.
4. L'azienda fornirà alla RSU, semestralmente o qualora la stessa lo richieda, i dati di utilizzo del Lavoro Agile allo scopo di valutare l'impatto e le eventuali conseguenze derivanti dall'allontanamento dalla collettività aziendale.

10. Lavoro Agile come leva di inclusione e benessere organizzativo

Ritenendo tale istituto uno strumento utile a migliorare il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro, le Parti concordano di facilitare l'accesso al Lavoro Agile per i dipendenti che si trovino in una condizione di particolare fragilità o necessità.

- a) **Gravidanza/maternità:** da fruire per le lavoratrici, nel periodo immediatamente precedente e/o successivo al congedo di maternità obbligatorio;
- b) **Paternità:** da fruire da parte del lavoratore nel periodo immediatamente successivo alla nascita del figlio, previa presentazione del certificato di nascita;
- c) **Genitorialità:** entro il compimento del terzo anno di vita del bambino, anche nel caso di adozione e affidamento. In tali ultime circostanze, è possibile richiedere la fruizione della suddetta estensione anche nel periodo antecedente l'ingresso del bambino in famiglia, allo scopo di poter far fronte agli impegni che precedono l'adozione e/o l'affidamento;
- d) **Soggetti fragili:** nel caso di possesso di una certificazione ex legge 104 per sé stessi o un familiare, e/o nel caso di svolgimento di terapie salvavita o di esiti di patologie oncologiche;
- e) **Assistenza congiunti:** per assistere un congiunto colpito da una malattia di particolare gravità o di lunga durata. Con il termine congiunto si intendono: il coniuge, il partner, il parente convivente.
- f) **Disturbi specifici dell'apprendimento:** per assistere nelle attività scolastiche a casa i figli affetti da DSA, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, frequentanti scuole primarie e scuole secondarie di primo grado.

Eventuali criticità o ulteriori casi di fragilità nell'assegnazione dell'istituto potranno essere analizzate, su richiesta del lavoratore/trice, dalla Commissione Bilaterale Paritetica per potere addivenire alla soluzione più consona.

11. Disposizioni finali

Per quanto non regolato dal presente Accordo, si rimanda alle norme in materia contenute nella Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (artt. da 18 a 24), al "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021, nonché agli accordi sindacali in materia, tempo per tempo vigenti.

Per quanto non espressamente previsto dall'Accordo Individuale che richiama il presente Accordo, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla legge, dal CCNL e dagli accordi aziendali.

Il presente Accordo, in via sperimentale, avrà validità di un anno e decorrerà dal 01/09/2022 fatto salvo ulteriori proroghe che dovessero intervenire a fronte di Decreti governativi.

Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora dovessero essere emanate disposizioni normative e/o contrattuali tali da richiedere una revisione ed un adeguamento dei contenuti del presente Accordo e comunque entro il 31/12/2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rubano (PD), /07/2022

Etra S.p.A.

OO.SS.

Fac Simile - Accordo Individuale Lavoro Agile

Gentile _____

in considerazione dell'Verbale di accordo sindacale aziendale sul Lavoro Agile, sottoscritto il 27/07/2022, con la stipula del presente Accordo Individuale potrà lavorare in modalità Lavoro Agile, un modello organizzativo flessibile che consente alle persone di conciliare meglio le esigenze personali con quelle professionali.

Prestando il Suo consenso e sottoscrivendo il presente documento, Lei si impegna nei confronti di Etra S.p.A., al rispetto di tutte le regole e degli adempimenti previsti dal presente Accordo e dall'Allegato 1 "Verbale di accordo sindacale Lavoro Agile", parte integrante del presente Accordo, che forniscono le linee guida per l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali e le procedure di accesso e di svolgimento del Lavoro Agile.

L'Accordo ha effetto a partire dalla data del _____ e per la durata di 1(uno) anno alle condizioni di cui all'Allegato 1, comprese le premesse dello stesso, di cui riportiamo gli articoli:

- ◆ Art.1: Principi generali;
- ◆ Art. 2: Organizzazione del lavoro e regolazione della disconnessione;
- ◆ Art. 3: Buoni pasto;
- ◆ Art. 4: Recesso;
- ◆ Art. 5: Luogo di lavoro;
- ◆ Art. 6: Strumenti informatici;
- ◆ Art. 7: Formazione e professionalità;
- ◆ Art. 8: Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore;
- ◆ Art. 9: Salute e sicurezza sul lavoro;
- ◆ Art. 10: Lavoro Agile come leva di inclusione e benessere organizzativo;
- ◆ Art. 11: Disposizioni finali.

Con la sottoscrizione del presente Accordo Individuale, inoltre, Lei riceve e recepisce in ogni sua parte l'Accordo aziendale sul Lavoro Agile del 27/07/2022 e l'informativa sulla salute e sicurezza per i lavoratori in Lavoro Agile – IOS 106.17.0 (Allegato 2).

Eventuali modifiche dei documenti di cui agli Allegati Le saranno prontamente comunicate.

L'Accordo individuale può essere disdetto su richiesta di una delle parti secondo le motivazioni e nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla Legge e dell'art. 4 del Verbale di Accordo aziendale del 27/07/2022.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Accordo, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla legge, dal contratto nazionale di categoria e dagli accordi aziendali vigenti, che qui si intendono integralmente richiamati.

_____ il _____

Etra S.p.A.

La/Il Dipendente
