

## VERBALE DI ACCORDO

In data 14 dicembre 2022 si sono incontrati in modalità mista presenza/telematica:

**AUTOSTRADE per l'ITALIA S.p.A.**, rappresentata da Antonio Cavallera, Marco Micaroni, (di seguito anche "l'Azienda")

e

le Segreterie Nazionali di categoria **FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITÀ E LOGISTICA**, rappresentate da Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella, Mario Germani, alla presenza anche delle loro rispettive strutture regionali/territoriali e rsa (di seguito "le Organizzazioni Sindacali");

(l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente "le Parti").

### PREMESSO CHE

- A. Le Parti in data 14 marzo 2022 hanno firmato un accordo con il quale si è introdotto un "modello ibrido di organizzazione del lavoro" convenendo altresì che, prima della scadenza - fissata al 31 dicembre 2022 - le stesse avrebbero valutato gli effetti dell'introduzione di tale nuovo modello, durante l'anno di sperimentazione, attraverso uno studio universitario così come previsto dal punto D nelle premesse dell'accordo sopra richiamato.
- B. Le Parti, intendono confermare il suindicato modello di lavoro ibrido, mantenendo valido tale modello di organizzazione del lavoro per la durata di un ulteriore anno riservandosi la facoltà di valutarne nuovamente i risultati e gli impatti al termine del 2023.
- C. Il presente accordo si muove anche nel solco delle linee guida dell'art. 5 CCNL Autostrade e Trafori, integrandone ed innovandone in parte i contenuti secondo le esperienze maturate nel corso degli ultimi anni, e nel solco delle iniziative di sostenibilità con riferimento alla mobilità e alla riduzione delle emissioni CO2 nonché nel solco delle iniziative di salute e benessere già previste negli obiettivi del "sustainable development goals".

Tutto ciò premesso, e fermo rimanendo la condivisione delle Parti rispetto a quanto stabilito dal Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile sottoscritto tra governo e parti sociali in data 7 dicembre 2021, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi sopra specificati e in continuità con quanto disciplinato dall'accordo del 14 marzo 2022, di seguito vengono riportate le modalità operative di svolgimento della prestazione ibrida.

### 1. Principi generali di un modello ibrido di organizzazione del lavoro

Con il presente accordo le Parti ribadiscono di condividere la necessità di una equilibrata alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto e sul conseguente ripensamento del tempo e dello spazio di lavoro, al fine di coniugare le esigenze produttive dell'Azienda con quelle di temperamento tra tempi di vita e di lavoro, nonché di recupero della socialità dei lavoratori.

Le Parti, oltre a garantire una equa rotazione per i lavoratori tra lavoro in presenza e lavoro agile, ritengono opportuno introdurre modalità organizzative per la realizzazione ed il consolidamento delle istanze di mobilità sostenibile e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di cui l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali intendono farsi promotrici.

Le Parti, al fine di assicurare il miglior coordinamento tra le discipline del lavoro in presenza e del lavoro da remoto, riconoscono quali valori fondativi: la fiducia, la collaborazione, la trasparenza, la

digitalizzazione, il management by objectives, la responsabilità, l'inclusione delle diversità, l'operational excellence, la cultura del feedback, il life long learning.

## **2. Disposizioni generali**

L'adesione al nuovo modello ibrido di lavoro è volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato che sottoscriveranno l'apposito accordo individuale.

Sono esclusi dal modello ibrido sia i lavoratori turnisti, sia i lavoratori non turnisti con mansioni operative.

Il lavoratore potrà farsi eventualmente assistere da un componente della RSA a cui ha conferito mandato per la sottoscrizione degli accordi individuali.

Qualunque sia la scelta del lavoratore questi non può subire pregiudizio alcuno e la stessa scelta non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né ha rilevanza sul piano disciplinare e non influisce sulla valutazione della sua prestazione. In caso di mancata adesione al nuovo modello ibrido l'azienda garantirà al dipendente la piena fruibilità della postazione di lavoro.

Le Parti riconoscono che la prestazione di lavoro può essere organizzata per fasi, cicli e obiettivi e può essere resa in presenza o da remoto.

Nel modello di lavoro ibrido, la settimana lavorativa si articolerà di regola in 3 giornate di lavoro in presenza ed in 2 giornate di lavoro da remoto, salvo diverse determinazioni concordate tra le Parti interessate (lavoratore e Linea), anche al fine di conciliare al meglio i tempi vita/lavoro a favore del dipendente, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Le Parti sin d'ora intendono garantire di comune accordo, sia da parte del dipendente che della Linea, di prevedere, in linea generale, una alternanza lavoro in presenza/lavoro in modalità agile in modo tale che l'attività in presenza sia effettuata a rotazione da ogni componente della struttura di appartenenza su tutti i giorni della settimana.

Sulla scorta di quanto sopra, la Linea, sentite anche le esigenze del lavoratore, pianificherà, con cadenza settimanale l'equa e obiettiva distribuzione dei giorni di lavoro in presenza e da remoto, dandone comunicazione formale agli interessati, a mezzo e-mail aziendale, che le Parti riconoscono quale modalità esclusiva di interlocuzione ai sensi del presente accordo.

Resta ferma la facoltà, per esigenze organizzative, di richiedere la presenza in sede dei lavoratori anche al di fuori della programmazione settimanale, previa comunicazione con almeno 2 giorni di preavviso, salvo comprovate esigenze tecnico/organizzative.

Ai fini economico-normativi, la prestazione svolta in "Lavoro Agile" è parificata a tutti gli effetti alla prestazione effettuata in "presenza".

## **3. Luoghi di svolgimento della prestazione di lavoro**

### **3a. Luoghi di lavoro in presenza**

Il luogo di svolgimento dell'attività di lavoro in presenza è la sede di lavoro assegnata ad ogni dipendente ed è necessario garantire, nel rispetto delle disposizioni in materia, il giusto e adeguato distanziamento tra i lavoratori e, più in generale, l'osservanza di quanto condiviso ai sensi del D. Lgs. 81/08 e del Protocollo Condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.



GD  
Collini

### **3b. Luoghi di lavoro da remoto**

Le Parti condividono il principio del "*working from everywhere*", in base al quale, per le giornate di lavoro da remoto, il lavoratore ha diritto di scegliere autonomamente il luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa.

Le Parti concordano dunque che, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 della Legge n. 81 del 2017, nelle giornate in cui è programmata, la prestazione di lavoro agile può essere svolta, sul territorio italiano, in qualsiasi luogo idoneo al suo svolgimento, sia privato che pubblico o aperto al pubblico, purché il lavoratore garantisca la necessaria *privacy* dell'attività resa in favore dell'Azienda in termini di sicurezza e di protezione dei dati aziendali. Come previsto dalle norme contrattuali, l'azienda fornirà tutti gli adeguati strumenti tecnico/informatici per garantire lo svolgimento dell'attività da remoto. In ogni caso, nella scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, il lavoratore è tenuto ad assicurare il rispetto delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le Parti riconoscono altresì la facoltà per il lavoratore, nelle giornate di lavoro da remoto, di recarsi in sede, previa richiesta da inviare con un preavviso di almeno 48 ore, sottoposta alla validazione del suo responsabile, secondo le modalità digitali messe in atto in Azienda e salva la disponibilità di postazioni, anche per le sessioni di *team working*.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici che rallenti e/o impedisca lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio superiore gerarchico, al quale spetterà valutare se richiamare il lavoratore a svolgere l'attività lavorativa in presenza. In tal caso, il lavoratore, salvo giustificato e comprovato motivo di impedimento, è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine dell'orario ordinario di lavoro.

### **4. Tempi di svolgimento della prestazione di lavoro**

#### **4a. Tempi di lavoro in presenza**

Al fine di agevolare il decongestionamento del traffico ed in linea con la nuova policy degli spazi aziendali, le Parti condividono la necessità di assicurare una equilibrata modulazione degli accessi e delle uscite, e, per questa via, contribuire al raggiungimento degli obiettivi di smart mobility condivisi in premessa.

In quest'ottica le Parti confermano, ad eccezione dei lavoratori turnisti e dei lavoratori dei settori operativi cui viene mantenuta l'attuale organizzazione oraria, la fascia di flessibilità oraria in entrata, rispetto agli attuali orari delle singole sedi, di 4 ore (ferme restando le fasce orarie differenziate di ogni sede), fatto salvo il recupero orario nel corso della medesima giornata.

#### **4b. Tempi di lavoro da remoto**

Le Parti si danno atto che, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 della Legge n. 81 del 2017, e ad eccezione delle attività individuate dall'Azienda che richiedono il rispetto di un orario di svolgimento della prestazione, la prestazione lavorativa da remoto, ferme rimanendo le norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro giornaliero, viene svolta senza precisi vincoli di orario.

Le Parti concordano che, ferme le esigenze di coordinamento con gli interessi tecnici, organizzativi e produttivi dell'Azienda, nonché la necessaria connessione agli strumenti di svolgimento della prestazione e la reattività nel loro utilizzo, il lavoratore adibito al lavoro agile può scegliere in quali orari svolgere la propria prestazione lavorativa, concordando ed informando la propria Linea circa gli orari stessi.

#### 4c. Diritto alla disconnessione

È riconosciuto a ciascun lavoratore un diritto individuale alla disconnessione per n. 4 ore giornaliere (comprendente della pausa pranzo di almeno trenta minuti collocata nella fascia oraria 12:00 - 14:30), anche frazionabili, non cumulabili in giornate diverse, e ferma restando la facoltà per il responsabile di anticipare o differire la fruizione, integrale o parziale, delle ore giornaliere di disconnessione, dando un preavviso di 48 ore.

In relazione al personale con contratto Part-time il diritto alla disconnessione sarà riconosciuto nell'arco della giornata lavorativa in misura tale da garantire il rispetto dell'orario di lavoro individuale.

Nella fascia oraria che va dalle 20.00 alle 8.00 del giorno successivo, dal lunedì al venerdì e nelle giornate di sabato, domenica e nei giorni festivi, ovvero in tutte le giornate in cui non è prevista la prestazione lavorativa, comprese le ore di disconnessione, l'azienda non potrà in alcun modo chiedere alla lavoratrice e al lavoratore di collegarsi.

Nelle giornate lavorative in "lavoro agile" non possono essere né richieste, né autorizzate, prestazioni di lavoro straordinario.

Ferma rimanendo la prestazione oraria giornaliera dovuta, il lavoratore dovrà inserire in ESS l'orario di lavoro effettuato, usando la causale "lavoro remoto/lavoro da remoto a ore". Si specifica che l'Azienda non potrà richiedere prestazioni oltre il normale orario di lavoro giornaliero al lavoratore che svolga la sua prestazione da remoto.

Ove ricorrano esigenze familiari, il lavoratore potrà comunicare, in questo caso anche verbalmente e con un preavviso di 24 ore, le modifiche orarie di esercizio del diritto alla disconnessione, che potranno essere non autorizzate solo per esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda.

Durante le fasce di disconnessione aziendale e individuale, il lavoratore non è tenuto ad assicurare la connessione agli strumenti di lavoro, né a svolgere attività lavorativa e, in particolare, la lettura delle *email*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda.

Le Parti convengono sin d'ora che, qualora con riferimento ad ogni singola unità produttiva l'utilizzo della modalità ibrida di svolgimento della prestazione lavorativa dovesse portare a rilevanti disagi per l'utenza o a cali di produttività, è facoltà dell'Azienda disporre il rientro in sede per giustificato motivo senza preavviso, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 81 del 2017.

#### **5. Inclusione e genitorialità**

Nel rispetto di quanto convenuto nell'Accordo Quadro per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità sottoscritto il 18 marzo 2021, l'Azienda ribadisce di voler agevolare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori in condizioni di particolare necessità, quali a titolo esemplificativo:

- a) genitori di bambini di età inferiore a 12 anni;
- b) dipendenti disabili in situazione di gravità;
- c) dipendenti che assistono disabili in situazione di gravità;
- d) famiglia monogenitoriale.

GD

TR

Collini

MD

Amorini

Collini

A tale proposito, si definiscono, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, due ambiti di intervento:

- l'incremento del numero di giornate da svolgere nella settimana in modalità agile (fermo rimanendo la copertura a rotazione di tutti i giorni della settimana lavorativa);
- il mutamento di mansione, qualora la mansione del richiedente non rientrasse tra quelle svolgibili da remoto.

Le Parti confermano altresì di favorire il coordinamento delle prestazioni rese in presenza e da remoto da parte dei genitori che siano entrambi dipendenti dell'Azienda, ferme restando le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

## **6. Rinvio**

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge e di contratto collettivo in materia di lavoro agile, nonché, gli accordi sottoscritti tra le Parti in data 13 ottobre 2020 e 7 dicembre 2021.

## **7. Durata e monitoraggio**

Le Parti convengono che il presente accordo avrà durata dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 e si intenderà automaticamente rinnovato di anno in anno, fatte salve eventuali nuove e diverse intese.

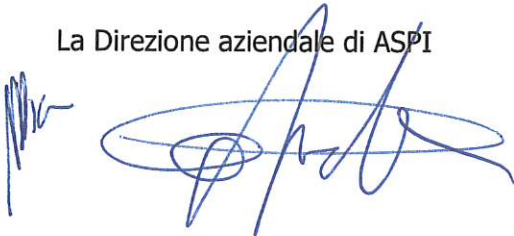
Le parti si incontreranno comunque entro il 30 giugno 2023 per analizzare i risultati dello studio richiamato in premessa e valutare eventuali decisioni rispetto all'esito dello stesso.

Il presente accordo è valido e applicabile anche per i lavoratori di SDS, Movyon e AD Moving e sarà di riferimento per quanto riguarda i lavoratori dipendenti da Infomobility e Free To X.

L.C.S.

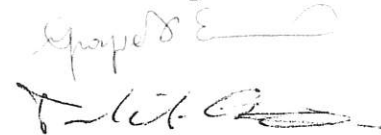
Roma, 14 dicembre 2022

La Direzione aziendale di ASP1

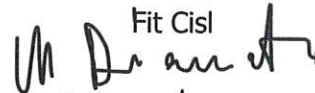


le O.S.L.

Filt Cgil



Fit Cisl



Uiltrasporti

Collini

Sil Cisl



UGL Viabilità e Logistica

