

VERBALE DI ACCORDO

In data 3 novembre 2021 si sono incontrati in via telematica:

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

e

le Segreterie Nazionali di categoria **FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA'**, rappresentate da Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella, Mario Germani (di seguito "le Organizzazioni Sindacali");

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

PREMESSO CHE

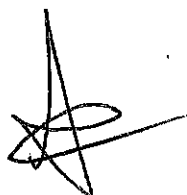

A. Autostrade per l'Italia per sua vocazione promuove la mobilità sostenibile al fine di agevolare il decongestionamento del traffico e contribuire al raggiungimento dell'obiettivo di medio-lungo periodo di minimizzare gli impatti ambientali degli spostamenti delle persone; la promozione e la gestione del lavoro agile sono i pilastri di un'attività di mobility management efficace che assicuri anche il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato.

B. Autostrade per l'Italia concorre attraverso le sue iniziative di mobilità sostenibile al raggiungimento dei 17 "sustainable development goals" dell'ONU (obiettivi della cosiddetta Agenda 2030) ed in particolare all'obiettivo 3 "Salute e Benessere" che mira "a garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età"


C. nel corso della pandemia da Covid-19 l'Azienda, le Organizzazioni Sindacali e i lavoratori hanno constatato che l'organizzazione del lavoro da remoto ha consentito di coniugare la continuità produttiva dell'Azienda con le irrinunciabili esigenze di tutela della salute dei lavoratori e di promozione della mobilità sostenibile

D. le Parti hanno altresì rilevato che il lavoro agile ha posto nuove problematiche, a partire da quelle del coordinamento della disciplina del lavoro in presenza e del lavoro agile, del diritto alla disconnessione, della carenza di luoghi di socializzazione

E. le Parti convengono che a livello aziendale sia possibile promuovere la sostenibilità ambientale attraverso iniziative di *mobility management* che, differenziando gli orari di accesso e di uscita del personale e disciplinando il lavoro agile, assicurino anche il rispetto del Piano degli spostamenti casa-lavoro di cui al decreto interdirettoriale del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile n. 209 del 2021



1



F. Il lavoro agile è uno strumento in linea con le politiche di innovazione e sostenibilità dell'Unione Europea e offre innumerevoli vantaggi per tutti gli stakeholder interessati:

- per l'azienda, in quanto permette l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e degli spazi aziendali;
- per i dipendenti, in quanto permette il miglioramento della qualità della vita lavorativa e familiare e la corretta gestione del quotidiano e degli spostamenti;
- per la collettività, in quanto permette di ridurre il congestionamento stradale e l'inquinamento. Migliora la qualità della vita per gli abitanti delle città.

Tutto ciò premesso, e fermo rimanendo quanto verrà stabilito nel confronto in atto tra governo e parti sociali in merito alle linee guida sul lavoro agile le parti condividono, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi sopra specificati, di implementare l'attuale sperimentazione prevista dall'accordo del 13 ottobre 2020, introducendo un modello ibrido di organizzazione del lavoro nel segno della mobilità sostenibile, che avrà validità fino e non oltre il 31 dicembre 2021, con le modalità di seguito riportate.

1. Principi generali della sperimentazione di un modello ibrido di organizzazione del lavoro

Con il presente accordo le Parti condividono 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 contemperamento tra tempi di vita e di lavoro, nonché di recupero della socialità dei lavoratori.

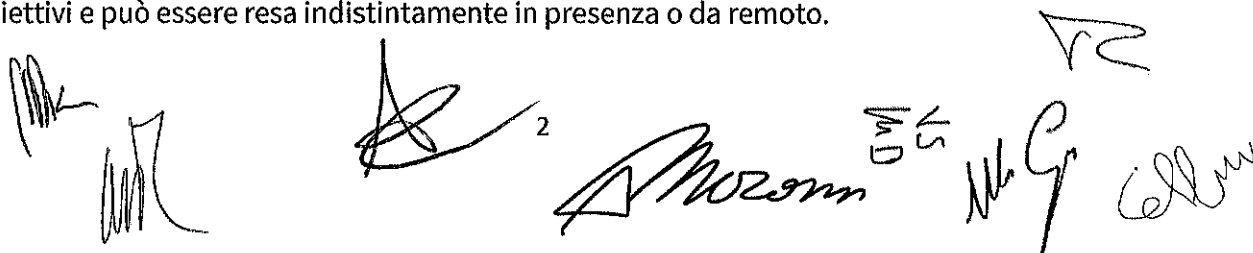
Le Parti, oltre a garantire nella massima sicurezza il graduale rientro in sede dei lavoratori in vista del definitivo superamento dell'emergenza epidemiologica ed una equa rotazione per i lavoratori tra lavoro in presenza e lavoro agile, ritengono opportuno introdurre modalità organizzative per la realizzazione 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 promotori.

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, l'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 alla fase di sperimentazione 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.

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



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'M...', a signature that appears to be 'M...', a signature that appears to be 'A. M...', a signature that appears to be 'M. G.', and a signature that appears to be 'C. M.'. There are also some initials and a small mark resembling a checkmark or a stylized 'R' at the top right of the signature area.

Nel modello sperimentale 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.

Fermo restando quanto sopra, l'Azienda pianificherà con cadenza settimanale l'equa distribuzione dei tempi di lavoro in presenza e da remoto, dandone tempestiva comunicazione agli interessati per il tramite dei rispettivi responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati, a mezzo *e-mail* aziendale, che le Parti riconoscono quale modalità esclusiva di interlocuzione ai sensi del presente accordo.

Resta ferma la facoltà per l'Azienda, per esigenze organizzative, di richiedere la presenza in sede dei lavoratori anche al di fuori della programmazione settimanale, previa comunicazione a cura dei responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati con almeno 2 giorni di preavviso, salvo comprovate esigenze tecnico/organizzative.

3. Luoghi di svolgimento della prestazione di lavoro

3a. Luoghi di lavoro in presenza

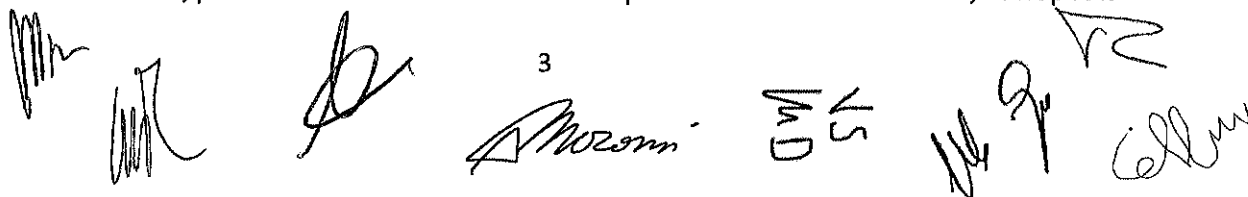
Il luogo di svolgimento dell'attività di lavoro in presenza è la sede di lavoro assegnata ad ogni dipendente ed è necessario garantire, nel rispetto delle disposizioni in materia, il giusto e adeguato distanziamento tra i lavoratori e, più in generale, l'osservanza di quanto condiviso ai sensi del D. 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.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately eight distinct marks, including a stylized signature, a set of initials, a signature that appears to be 'Mozzoni', and several other sets of initials and signatures. A small number '3' is written above the signature 'Mozzoni'.

alla validazione del suo responsabile, secondo le modalità digitali messe in atto in Azienda e salva la disponibilità di postazioni.

Al fine di agevolare il progressivo recupero della socialità perduta durante la fase pandemica, le Parti riconoscono altresì la facoltà per l'Azienda di convocare anche i lavoratori che dovrebbero svolgere la prestazione da remoto per sessioni di *team working* da svolgere in presenza, in locali idonei a garantire il distanziamento ed il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e con un preavviso di 48 ore.

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.

Resta inteso che il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

4. Tempi di svolgimento della prestazione di lavoro

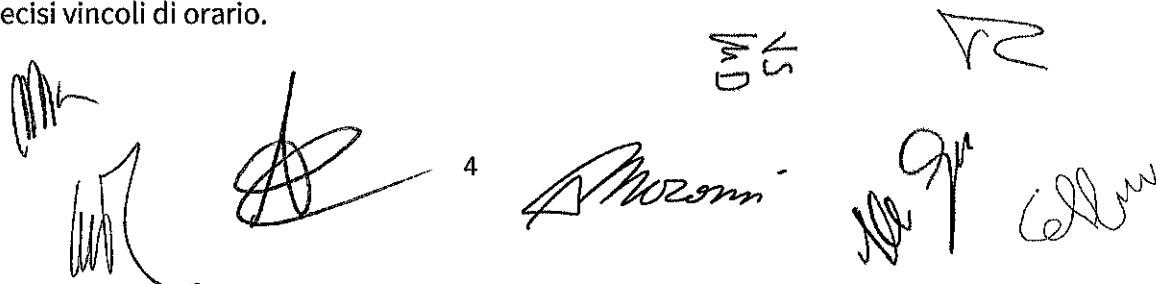
4a. Tempi di lavoro in presenza

Al fine agevolare il decongestionamento del traffico ed evitare assembramenti, 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 concordano in via sperimentale e per il periodo in cui vige l'attuale stato di emergenza covid-19 (al momento fino al 31 dicembre 2021) che, 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, è 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, ferme rimanendo le norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro giornaliero, da remoto viene svolta senza precisi vincoli di orario.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled 'A' in the middle, and several other signatures and initials on the right.

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.

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 l'azienda non potrà in alcun modo chiedere alla lavoratrice e al lavoratore di collegarsi, fatte salve eventuali situazioni emergenziali o eventuali regimi di reperibilità.

Ferma rimanendo la prestazione oraria giornaliera dovuta, il lavoratore dovrà inserire in ESS l'orario di lavoro effettuato, usando la causale "lavoro remoto". 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.

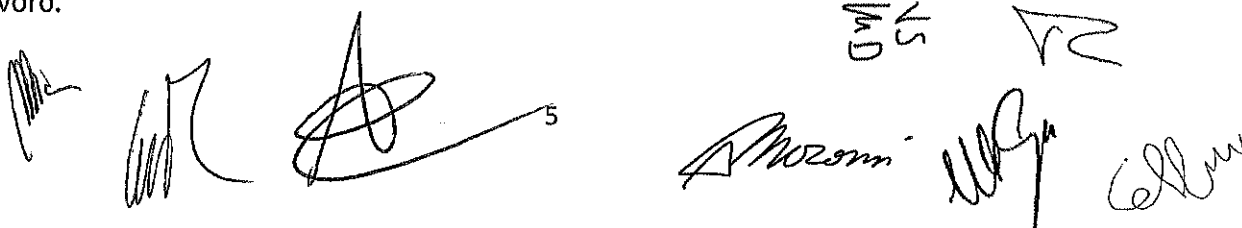
Ove ricorrano esigenze familiari, il lavoratore potrà comunicare, in questo caso anche verbalmente e con un preavviso di 24 ore, le modifiche orarie di esercizio del diritto alla disconnessione, che potranno essere non autorizzate solo per esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda.

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 la sperimentazione 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 avrà cura di assicurare il rispetto della parità di genere nell'accesso al nuovo modello di ibrido di organizzazione del lavoro.



L'Azienda avrà altresì cura di facilitare l'accesso al nuovo modello ai lavoratori in condizioni di particolare necessità, quali a titolo esemplificativo:

- a) genitori di bambini di età inferiore a 3 anni;
- b) dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
- c) dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità.
- d) famiglia monogenitoriale.

Resta inteso che, come da DPCM, i lavoratori definiti "fragili" e quelli portatori di handicap in situazione di gravità per tutto il periodo emergenziale continueranno a svolgere l'attività in smart working per tutti i giorni della settimana

Le Parti concordano 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, in via sperimentale sino al 31 dicembre 2021 e salvo proroghe, gli accordi di lavoro agile sottoscritti durante l'emergenza pandemica, tra cui, da ultimo, l'accordo del 13 ottobre 2020.

7. Durata e monitoraggio

Le Parti convengono che il presente accordo ha natura sperimentale, sarà efficace sino al 31 dicembre 2021, fatte salve eventuali proroghe stabilite dalle parti anche in funzione dell'eventuale prosecuzione dello stato di emergenza. A tale scopo le stesse si incontreranno entro e non oltre il 15 dicembre 2021, al fine di valutare, i risultati conseguiti, tra l'altro, in termini di efficacia, produttività, equilibrio tra vita personale e vita lavorativa dei lavoratori interessati.

Per un efficace ed effettivo monitoraggio e per una valutazione dei risultati della sperimentazione le parti condividono la necessità di acquisire dati oggettivi sull'esito della stessa.

Roma, 9 novembre 2021

