

Verbale di accordo

Il giorno 24 marzo 2022, si sono incontrati la **Società Tangenziale di Napoli S.p.A.** e le **Strutture aziendali delle OO.SS. FILT-CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; SLA-CISAL; UGL** assistite dalle rispettive rappresentanze sindacali.

Premesso che:

- I. è intenzione delle parti definire una disciplina articolata e strutturata a livello collettivo che diventi parte integrante degli accordi individuali per l'accesso al lavoro agile previsti dalla legge 81/2017;
- II. il lavoro agile, congiuntamente al progetto di re-spacing della sede di Fuorigrotta (in fase di ultimazione), oltre a rappresentare un efficace strumento di contenimento del contagio - durante la pandemia da covid 19 - ha accelerato il processo di digitalizzazione, contribuendo in maniera concreta, a minimizzare gli impatti sull'ambiente (riduzione Co2, diminuzione utilizzo carta, diminuzione consumi energetici);
- III. il lavoro agile ha indotto tutta la popolazione aziendale ad una maggiore attenzione e sensibilità ai valori fondanti quali **fiducia, responsabilità, collaborazione, inclusione** della diversità ed attenzione al **bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa**;
- IV. per quanto poc'anzi espresso, le parti valutando a tutt'oggi assolutamente positiva e da valorizzare ulteriormente l'applicazione del lavoro agile adottata nella fase pandemica, ritengono opportuno determinare - in via sperimentale - una nuova organizzazione del lavoro (c.d ibrida) che sia orientata alla massima **flessibilità del luogo di lavoro**, alla ricerca di un **nuovo e costante equilibrio tra lavoro e vita privata, tra esigenze organizzative ed esigenze delle persone e tra efficienza produttiva e autonomia professionale**;
- V. il presente accordo si poggia su quanto previsto dall'art 5 del ccnl Autostrade e Trafori integrandone ed innovandone in parte i contenuti coerentemente con quanto fatto a livello di Gruppo.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo

1) Definizione e criteri generali

Per organizzazione del lavoro ibrida si intende un'organizzazione in cui la prestazione lavorativa viene svolta secondo un principio di alternanza tra presenza fisica all'interno delle sedi aziendali e lavoro da remoto in modalità agile.

Per lavoro da remoto in modalità agile si intende una diversa modalità di esecuzione della prestazione che ha l'obiettivo di incrementare e coniugare al meglio la produttività aziendale e la vita privata dei lavoratori, realizzando una maggiore sostenibilità ambientale con lo svolgimento dell'attività lavorativa anche al di fuori della sede aziendale secondo determinati criteri e condizioni di seguito meglio specificati. Il lavoro agile consiste, dunque, in una temporanea variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dall'azienda. Le attività lavorative svolte devono essere compatibili, tecnicamente e organizzativamente, con le modalità previste e descritte nel presente documento. L'azienda si riserva di valutare, quindi, tale compatibilità sulla scorta di analisi tecnico/organizzative.

1



L'adesione all'organizzazione del lavoro ibrida è estesa a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno piuttosto che part time tanto a tempo indeterminato che a termine, purchè la modalità agile sia compatibile con le attività lavorative cui il lavoratore è chiamato ad adempiere.

Il lavoratore che aderisce – con la sottoscrizione dell'accordo individuale - alla modalità di lavoro ibrido:

- ✓ riconosce che la prestazione lavorativa resa in tale forma comporti, in modo specifico, una condotta informata nel rispetto del contratto collettivo di riferimento, del Codice Etico di Gruppo e del Modello di Gestione 231;
- ✓ accetta tutti i punti contenuti nel presente documento.

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

Il lavoro ibrido non modifica in alcun modo gli istituti contrattuali, gli accordi/regolamenti in vigore che qui si intendono integralmente richiamati fatto salvo quanto definito nel presente documento.

Le parti riconoscono che la prestazione di lavoro può essere organizzata per fasi, cicli ed obiettivi e può essere resa in presenza e/o da remoto secondo le modalità ivi indicate; inoltre, in riferimento al lavoro da remoto, concordano, che questo non costituisce a nessun effetto prestazione in trasferta.

2) Modalità operative

2.1 Modalità di esecuzione della prestazione ibrida

Al fine di garantire il miglior bilanciamento possibile tra vita personale e attività lavorativa di tutti i dipendenti si è convenuto di articolare la settimana lavorativa in 3 giornate di presenza fisica all'interno degli uffici ed in 2 giornate di lavoro da remoto, salvo diverse determinazioni concordate tra Linea e lavoratore.

Sarà compito dell'Azienda, garantendo una equa rotazione tra i lavoratori, pianificare con cadenza settimanale l'equa distribuzione dei tempi di lavoro in presenza e da remoto dandone tempestiva comunicazione a mezzo mail (modalità esclusiva di interlocuzione ai sensi del presente accordo) ai diretti interessati per il tramite dei rispettivi responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati.

2.2 Prestazione eseguita in presenza fisica

Tale prestazione avverrà presso la sede di lavoro assegnata e dovrà essere garantita nel rispetto delle procedure e protocolli adottati dall'azienda in materia di sicurezza e prevenzione nonché di contrasto e contenimento al covid-19. Le parti, in via sperimentale, al fine di contribuire alla riduzione delle emissioni di Co2 attraverso il decongestionamento del traffico, prevedono una flessibilità in ingresso di 4 (quattro) ore a partire dalle ore 08:00 con conseguente recupero sull'orario di uscita. Da tale flessibilità sono esclusi i lavoratori turnisti e tutti i lavoratori di quei settori operativi per i quali viene mantenuta l'attuale organizzazione oraria.

2.3 Prestazione da remoto in modalità agile

In tale fattispecie, il lavoratore, può esercitare la prestazione in modalità agile scegliendo liberamente ed autonomamente un luogo, sul territorio nazionale, idoneo purché venga garantita la privacy dell'attività resa a favore dell'azienda in termini di sicurezza e protezione dei dati aziendali nonché sia tutelata la propria integrità fisica.

La giornata lavorativa in modalità agile viene svolta senza un preciso orario di lavoro e nel rispetto dell'organizzazione, delle attività assegnate dal responsabile gerarchico a garanzia dell'operatività aziendale e dell'interconnessione tra le diverse funzioni aziendali. La prestazione di lavoro in modalità agile, fermo restando la durata della prestazione giornaliera, può essere anche articolata in fasce orarie purché la prestazione venga conclusa entro le ore 20.00

Non saranno riconosciute in alcun modo ore di straordinario.

2 



Le parti riconoscono altresì la possibilità:

- per il lavoratore, nelle giornate di lavoro da remoto, di recarsi in sede previa richiesta, a mezzo mail, da inviare con un preavviso di almeno 48 ore ed autorizzazione formulata dal proprio superiore gerarchico attraverso le modalità digitali messe in atto dall'azienda;
- per l'Azienda di individuare le attività per le quali si dovrà rispettare un orario di lavoro determinato nonché la facoltà, per esigenze organizzative, di richiedere la presenza fisica in sede dei lavoratori anche al di fuori della programmazione settimanale previa comunicazione da parte dei responsabili / soggetti di volta in volta deputati, da fornire, a mezzo mail, al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore prima salvo per comprovate esigenze tecnico / organizzative.

Al fine di promuovere il miglior utilizzo della modalità agile e lo sviluppo di una cultura sempre più orientata a valorizzare, in parallelo, la flessibilità individuale nell'organizzazione del proprio lavoro/attività ma anche il rispetto nella collaborazione con gli altri colleghi, l'azienda elaborerà delle buone pratiche di comportamento.

Al fine di agevolare il progressivo recupero della socialità perduta durante la fase pandemica, le Parti riconoscono anche la facoltà per l'azienda di convocare i lavoratori che avrebbero dovuto svolgere la prestazione da remoto per sessioni di team working da svolgere in presenza avuta cura del distanziamento e del rispetto dei protocolli adottati internamente in materia di salute e sicurezza. Per tali eventualità l'azienda osserverà un preavviso di 48 ore.

2.3.1 Diritto alla disconnessione

Lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto non comporta la modifica delle norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro giornaliero / settimanale.

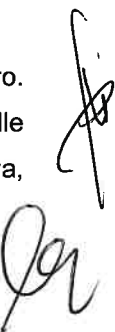
Le parti, in merito al diritto alla disconnessione, intendono delineare specificamente la disciplina delle modalità di disconnessione più che a meccanismi imposti e rigidi a comportamenti e modalità operative improntate al senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei manager e della fiducia che deve esserci tra questo ultimo ed il proprio collaboratore. Nello specifico, sarà possibile per ciascun lavoratore in modalità agile esercitare il proprio diritto alla disconnessione per un totale di 4 (quattro) ore giornaliere comprensive dei 30' di pausa pranzo collocata nella fascia oraria 12:00-14:30. Il diritto alla disconnessione verrà garantito attraverso l'evidenza del proprio stato operativo per il tramite degli applicativi in uso in azienda (Teams) impostando la funzionalità "assente"

Le 4 (quattro) ore di disconnessione possono essere frazionate nel corso della stessa giornata ma non sono in alcun modo cumulabili in giornate differenti.

E' fatta salva la possibilità da parte del responsabile gerarchico di anticipare o differire la fruizione, integrale o parziale, delle ore giornaliere di disconnessione dando un preavviso di 48 ore.

Per esigenze familiari e con un preavviso di 24 ore da fornire - in questo caso - anche verbalmente, il lavoratore potrà comunicare al proprio responsabile la modifica oraria del diritto alla disconnessione, che potranno essere non autorizzate solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Per il personale part time il diritto alla disconnessione sarà riconosciuto nel rispetto dell'orario individuale di lavoro. Nella fascia oraria che va dalle ore 20:00 alle ore 08:00 del giorno successivo, dal lunedì al venerdì, e nelle giornate del sabato, della domenica ed in tutte quelle giornate in cui non sarà prevista la prestazione lavorativa, l'azienda non potrà chiedere in alcun modo al lavoratore di collegarsi.



Durante la fase di disconnessione aziendale ed individuale, il lavoratore non è tenuto ad assicurare la connessione agli strumenti di lavoro, né a svolgere attività lavorativa ed, in particolare, la lettura delle mail, la risposta alle telefonate / messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale.

2.3.2 Gestione presenze e permessi

Ferma restando la prestazione oraria giornaliera dovuta, la prestazione da remoto dovrà essere inserita dal lavoratore su ESS la settimana precedente quella di esecuzione del lavoro da remoto usando la causale "orario da remoto/ orario da remoto ad ore".

Sarà consentito l'utilizzo di permessi durante la prestazione da remoto purché preventivamente comunicati ed autorizzati dai rispettivi responsabili. In caso di imprevisti personali sopravvenuti durante la prestazione resa in tale modalità il lavoratore dovrà comunicarlo tempestivamente al proprio responsabile.

Nei casi di assenze cd legittime (es: malattie, infortuni, etc) il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione e quindi non sarà tenuto a prendere in carico eventuali comunicazioni aziendali se non dopo la normale ripresa dell'attività lavorativa.

2.3.3 Modalità di accesso e modalità di recesso dalla prestazione da remoto

Con la fine della procedura semplificata del ricorso al lavoro da remoto, il lavoratore dovrà esprimere compiutamente attraverso un accordo individuale con l'azienda (che riceverà integralmente i contenuti del presente verbale di accordo) la propria volontà di adesione alla modalità di lavoro agile.

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 ne ha rilevanza sul piano disciplinare e non influiscono sulla valutazione della sua prestazione.

La concessione e il mantenimento di tale modalità della prestazione non costituisce un obbligo per l'azienda, che si riserva la facoltà di revocarla, ai sensi dell'art 19 della L 81/2017, anche prima della scadenza prevista in relazione a ragioni tecnico/organizzative/produttive oppure in caso di violazione del presente documento, fermo restando quanto previsto dalle normative vigenti.

Ai sensi dell'art 19 della L 81/2017, in presenza di un giustificato motivo, ciascun contraente potrà recedere dall'accordo di cui sopra.

La modalità di lavoro da remoto verrà comunque interrotta in caso di assegnazione del lavoratore a mansione / ambiti organizzativi non compatibili con tale modalità di prestazione.


2.3.4 Inclusione genitorialità

Nell'applicazione del predetto modello di organizzazione del lavoro, l'Azienda avrà cura di rispettare la parità di genere così come sarà particolarmente sensibile nel facilitare l'accesso al modello agile per quei lavoratori che versano in particolari condizioni quali:

- genitori di bambini di età inferiore ai 6 anni
- dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità
- dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità
- famiglia monogenitoriale

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

1. l'incremento delle giornate da remoto
2. il mutamento della mansione, qualora la mansione del richiedente non rientrasse tra quelle svolgibili da remoto



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

2.3.5 Trattamento economico e normativo

Al fini economico - normativi, la prestazione svolta in modalità agile è parificata a tutti gli effetti alla prestazione effettuata in presenza.

2.3.6 Doveri del lavoratore

La prestazione da remoto in modalità agile rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e nel pieno rispetto del sinallagma contrattuale così come disciplinato dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, la prestazione lavorativa in modalità da remoto, seppur resa al di fuori dei locali aziendali, comporta da parte del lavoratore il rispetto di quanto previsto dai regolamenti aziendali, dal contratto collettivo nazionale applicato, dal codice etico e da ogni altra prescrizione aziendale e di legge in vigore.

2.3.7 Dotazioni informatiche e utilizzo

L'Azienda doterà il personale, le cui attività lavorative sono compatibili con la modalità da remoto, di adeguati strumenti tecnici/informatici per il normale svolgimento dell'attività.

Il lavoratore che effettua la propria attività lavorativa da remoto è tenuto ad attivare tutte le applicazioni presenti sui dispositivi di cui è dotato (cellulare aziendale, Microsoft Teams, etc.) nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale e nell'esclusivo interesse dell'Azienda.

Nel caso di cattivo funzionamento dei dispositivi messi a disposizione dall'Azienda che rallenti e/o impedisca il normale svolgimento dell'attività da remoto, il lavoratore deve avvisare prontamente il proprio responsabile gerarchico al quale spetterà la valutazione se richiamare in presenza o meno il lavoratore. In siffatto caso, il lavoratore, salvo comprovato e giustificato motivo di impedimento, completerà la propria prestazione lavorativa in sede.

In caso di furto o smarrimento degli strumenti informatici e di telecomunicazione aziendali assegnati, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile e attenersi alle direttive aziendali previste.


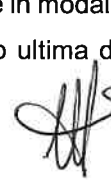
Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature aziendali, l'Azienda si riserva di valutare gli opportuni provvedimenti.

2.3.8 Security

Tutto il personale coinvolto nel lavoro da remoto in modalità agile è tenuto ad osservare le misure di sicurezza comportamentale e tecnologica oggetto della normativa aziendale a tutela del patrimonio informativo e del business. Inoltre, il lavoratore dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutti gli apparati che l'azienda metterà a sua disposizione per l'espletamento della prestazione lavorativa. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e, conseguentemente, dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della sua prestazione, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

2.3.9 Salute e sicurezza

L'Azienda nel garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, già durante la fase emergenziale, aveva emesso una serie di informative a riguardo ultima delle quali è stata



formalizzata con il comunicato al personale n 26/2021 del 02.09.21, rendendo edotto tutto il personale sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e le misure preventive da adottare.

In modalità agile il lavoratore individuando autonomamente il luogo dove svolgere la propria attività dovrà:

- 1) cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte di volta in volta dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti indoor ed outdoor diversi da quelli aziendali abituali;
- 2) non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi;
- 3) individuare un ambiente dove svolgere le attività in modo sicuro e salubre accertandosi della idoneità dell'ambiente e della collocazione scelta rispetto ai requisiti ergonomici, assumendo posture corrette ed attuando comportamenti rispondenti ai criteri e regole di sicurezza;
- 4) in ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi, facendo attenzione - in ipotesi di sopravvenienza di tali situazioni avverse - ad abbandonare detti luoghi per sottrarsi a condizioni di rischio;
- 5) in caso di infortunio, comunicare tempestivamente e dettagliatamente al proprio responsabile, al RSPP ed al Focal Point Payroll dell'ufficio Hr Business Partner and Organization quanto avvenuto;

2.3.10 Diritti sindacali

In riferimento al sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi, le Parti si danno reciprocamente atto che la modalità di lavoro agile non modificherà in alcun modo i principi sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In relazione alle caratteristiche connesse alle attività svolte in regime di agibilità sindacale, sarà possibile fruire dei relativi permessi in occasione delle giornate lavorate in modalità agile fermo restando l'obbligo di comunicare le assenze a tale titolo nel sistema aziendale.

3) Durata e monitoraggio

Le parti convengono che il presente accordo, sperimentale, abbia validità dal 01.04.2022 al 31.12.2022.

Per una puntuale valutazione sull'efficacia dello strumento ivi disciplinato, le parti convengono di costituire un comitato di monitoraggio, costituito dalla struttura aziendale delle Risorse Umane e dai delegati sindacali. Tale comitato sarà chiamato a valutare i risultati conseguiti in termini di efficacia, produttività, equilibrio tra vita personale e professionale dei lavoratori interessati nonché a proporre eventuali azioni di miglioramento al fine di consolidare in modo più strutturale questa modalità di organizzazione ibrida.

4) Disposizioni finali

Qualora dovessero essere introdotte novità normative (a livello nazionale e/ o anche semplicemente a livello contrattuale) che impattano direttamente sul presente Accordo, nonché in caso di eventi eccezionali e relativi alla tutela della incolumità e/o salute pubblica, le parti si incontreranno per valutare le eventuali modifiche.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge e di contratto collettivo in materia di lavoro agile.