

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 ottobre 2020 si sono incontrati, in videoconferenza su Microsoft Teams:

- la Società Autostrade per l'Italia
- le Segreterie nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA – CISAL, UGL VIABILITÀ E LOGISTICA

Le parti, tenuto conto del contesto complessivo e della situazione emergenziale in atto, convengono di effettuare un'analisi complessiva del lavoro agile, sia sotto il punto di vista di quanto finora realizzato, sia per definire congiuntamente e disciplinare, per il prossimo periodo, il miglior utilizzo di questa modalità della prestazione lavorativa.

Le parti, nello scenario sopra riassunto, concordano che quanto previsto nella presente intesa assume un carattere derogatorio rispetto a quanto disciplinato nel contratto collettivo nazionale di lavoro in materia, ed è un piano sperimentale con validità fino al 31 dicembre 2021.

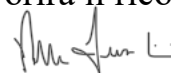
Azienda ed OSL concordano di definire due distinti Programmi che si succederanno nel tempo, definiti "Programma transitorio" e "Programma sperimentale" secondo quanto sotto specificato.

In linea generale, si conviene che quanto disciplinato nel presente accordo non è applicabile per tutto il personale impiegato in attività lavorative che per loro natura e per caratteristiche organizzative non sono remotizzabili e che quindi tale personale dovrà prestare la propria prestazione lavorativa sempre in presenza. A titolo esemplificativo sono quindi esclusi dallo smart working: i servizi su strada, la sala radio, l'esercizio, l'esazione, gli impianti, oltre a eventuali esclusioni individuate con le r.s.a. a livello di singola unità produttiva).

### **Programma Transitorio legato allo stato di emergenza**

Le parti prendono atto che le recenti disposizioni governative hanno prorogato lo stato di emergenza e conseguentemente, per quanto riguarda il lavoro agile, lo stesso proseguirà secondo le previsioni legislative fino al 31 dicembre 2020 e quindi in continuità con quanto già stabilito in azienda nei precedenti comunicati in materia.

Per tutta la durata dello stato di emergenza, essendo la misura anche legata alla necessità di contenere il contagio da Covid – 19, l'azienda favorirà il ricorso al lavoro agile anche per tutti i giorni lavorativi.



## **Programma Sperimentale**

A partire dal 1 ° gennaio 2021 e per la durata di 12 mesi il programma sperimentale si realizzerà secondo le seguenti linee guida:

- ✓ avranno la possibilità di accedere al programma tutti i dipendenti il cui ruolo o la cui attività siano remotizzabili;
- ✓ l'accesso al programma avverrà su base volontaria, aderendo ad un accordo individuale;
- ✓ la pianificazione avverrà su base settimanale, avendo cura e garantendo una effettiva rotazione di tutto il personale delle singole strutture tra lavoro in presenza e lavoro in smart working;
- ✓ come stabilito anche nel ccnl, il dipendente avrà diritto ad una base minima di 8 giorni/mese, che potranno realizzarsi anche in 2 giorni settimanali in lavoro agile;
- ✓ compatibilmente con le esigenze organizzative delle singole strutture e sempre su base volontaria, si potrà estendere il lavoro agile anche per tutte le giornate di lavoro settimanali;
- ✓ se non immediatamente disponibili le dotazioni aziendali, si potranno anche utilizzare pro-tempore dispositivi ed apparati personali, attenendosi scrupolosamente alle linee guida e comunicazioni di sicurezza informatica.

## **Comitato nazionale di monitoraggio**

A far data dal 15 ottobre p.v. viene costituito un *Comitato di monitoraggio del lavoro agile*, anche al fine di assicurare concretamente l'inclusione, nella gestione dello smart working, delle risorse che vi accedono.

Il Comitato sarà composto dalla Direzione delle Risorse Umane di ASPI e dalle Segreterie Nazionali e potrà eventualmente anche avvalersi di qualificati membri esterni.

## **Disciplina generale del lavoro agile - precisazioni**

La prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta in un luogo che assicuri la connettività e abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle misure e prescrizioni di sicurezza e di privacy.

- ✓ la modalità in smart working verrà comunque interrotta in caso di assegnazione al dipendente a mansioni/ambiti organizzativi non conciliabili con il lavoro da remoto;



- ✓ nella prestazione lavorativa in lavoro agile il dipendente osserva il proprio normale orario di lavoro; restano confermati gli accordi collettivi esistenti in ogni singola unità produttiva in materia di flessibilità oraria;
- ✓ nella stessa giornata non si potrà ricorrere contemporaneamente al lavoro in presenza e al lavoro agile, salvo situazioni particolari verificate ed autorizzate dalla linea;
- ✓ la prestazione in lavoro agile deve essere svolta con diligenza e secondo quanto previsto dal contratto di lavoro; più in particolare il dipendente dovrà continuare ad osservare il codice etico, gli obblighi contrattuali nonché tutte le procedure e disposizioni aziendali ed è soggetto al potere direttivo e disciplinare;
- ✓ in caso di malattia o infortunio devono essere osservate le prescrizioni e le comunicazioni previste dalle disposizioni aziendali in materia;
- ✓ il diritto alla disconnessione è garantito dalla facoltà del dipendente – una volta rispettate tutte le norme sull’orario di lavoro – di disattivare la VPN e spegnere il p.c.; il lavoratore concorda con il proprio responsabile le fasce di disponibilità e contattabilità;
- ✓ la formazione relativa al lavoro agile sarà realizzata attraverso specifici moduli formativi on line disponibili nel portale dedicato, che il dipendente sarà tenuto a consultare e recepire;
- ✓ riguardo gli aspetti relativi a salute e sicurezza, privacy e sicurezza informatica, l’azienda conferma quanto già specificato ed indicato nell’applicazione del lavoro agile finora svolto; il dipendente si impegna a conoscere e praticare quanto già indicato nelle specifiche informative prodotte dalla società e a non adottare comportamenti impropri o non idonei a garantire la propria salute e sicurezza e la sicurezza informatica dell’azienda;
- ✓ in relazione ai diritti sindacali, fermo rimanendo il loro pieno rispetto, l’azienda si impegna ad istituire – se non già presenti – idonei ambienti informatici per agevolare la piena attuazione di tali diritti.

### **Deroghe in caso di eventi eccezionali**


In caso di eventi eccezionali da cui derivino eventuali provvedimenti governativi di tutela dell’incolumità e della salute pubblica non in linea con quanto sopra disciplinato, quanto previsto nel presente accordo cesserà di avere valore; in tal caso le parti si incontreranno per le conseguenti determinazioni.

### **Monitoraggio a livello di unità produttiva**

Oltre al Comitato nazionale istituito con il presente verbale di accordo, eventuali specifiche problematiche che dovessero nascere a livello di singola unità produttiva saranno analizzate nell’ambito di appositi incontri con le r.s.a. che, di norma, avranno







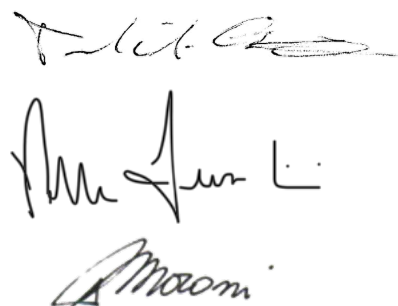
cadenza trimestrale, ferma restando la possibilità per entrambe le parti, qualora ne ravvisassero la necessità, di richiedere degli incontri a cadenza più ravvicinata.

In tale ambito, le parti, previo coinvolgimento anche dei r.l.s. effettueranno una disamina sul progetto dello “smart spacing”, che prevede una riorganizzazione degli spazi di lavoro aziendali delle Sedi di Roma e Firenze.

### **Ambito di applicazione**

La presente intesa si applica a tutti i dipendenti di AUTOSTRADE PER L'ITALIA, e costituirà un utile riferimento anche per le seguenti Società controllate: ESSEDIESSE, ADMOVING, A-TECH, GIOVE CLEAR.

Roma, 13 Ottobre 2020



The image shows three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is the most stylized and difficult to decipher. The middle signature appears to be 'M. L.'. The bottom signature is 'Mozoni'.