Verbale di Accordo in materia di Lavoro Agile (c.d. Smart Working)

L'anno 2024 il giorno 04 del mese di GIUGNO presso i locali della Società AMG Energia S.p.A., Via Tiro a Segno, 5 sono presenti:

Per l'Amg Energia S.p.A.

- Il Presidente, Francesco Scoma,
- Il Dott. Eugenio Salvatore Gioè, quale Dirigente del Servizio Segreteria Tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo

Per le Organizzazioni Sindacali Aziendali

- FEMCA – CISL, rappresentata da Mileci Stefano, Santagati Calogero
- FILCTEM – CGIL, rappresentata da Giuseppe Mannina
- UILTEC – UIL, rappresentata da Antonella Fonte, Ugo Chiarenza

Premessa

- Il c.d. lavoro agile (o smart working) è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma è stata prevista una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).
- Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile" che definisce le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale in materia di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile.
- Il 16 dicembre 2021 il ministero della funzione pubblica ha definito le linee guida in materia di lavoro agile a cui il presente accordo sperimentale si conforma per adesione;
- l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori per i quali tale modalità lavorativa è organizzativamente funzionale e tecnicamente praticabile, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;
- le suddette modalità permettono inoltre il raggiungimento dei seguenti obiettivi:
    - Miglior bilanciamento tempi di vita/lavoro;
    - Impatto positivo sui fattori ambientali;Maggiore fiducia, responsabilizzazione e autonomia delle risorse;

Per quanto in premessa le parti convergono di introdurre lo strumento del Lavoro Agile all'interno dell'Azienda in accordo con le normative richiamate e con le previsioni dell'art. 16 – Lavoro Agile (smart working) del vigente CCNL per il settore GAS-ACQUA.

Art. 1 – Destinatari

Destinatari del presente accordo sono i dipendenti di Amg Energia per i quali l'istituto del Lavoro Agile è applicabile in quanto svolgono una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto. In ogni caso la possibilità per il lavoratore di svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile, dovrà essere valutata caso per caso dai responsabili e dai dirigenti di riferimento dei lavoratori che faranno istanza anche con riferimento alle esigenze operative e organizzative del servizio.

Rimangono quindi esclusi:

- lavoratori turnisti, ad eccezione di quelli che in virtù della piattaforma tecnologica utilizzata possono svolgere la prestazione lavorativa da remoto;
- i lavoratori ed i tecnici operativi che svolgono servizio esterno;
- I lavoratori impegnati direttamente nelle attività relative ai servizi:
    - Autoparco,
    - Patrimonio Aziendale e Servizi Generali,
    - Magazzino Gas,
    - Magazzino Pubblica Illuminazione ed Energia.

Per i lavoratori ed i tecnici operativi che svolgono solo saltuariamente servizio esterno è ammissibile l'istituto dello smart working, qualora compatibile con le mansioni svolte, nel limite massimo di due giorni/mese.

Art. 2– Modalita di svolgimento della prestazione lavorativa

La prestazione viene eseguita entro i limiti della durata massima dell'orario giornaliero e settimanale.

In particolare, la prestazione lavorativa in Lavoro Agile viene resa, in linea di principio, secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro (es. intervallo, flessibilità, ingresso/uscita, ecc.). Restano ferme le caratteristiche di autonomia e flessibilità proprie di tale tipologia di prestazione lavorativa, nonchè della categoria di appartenenza del singolo dipendente, nel rispetto dell'espletamento delle attività assegnate.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in Lavoro Agile, il dipendente concorda con la società il luogo dal quale prestare la propria attività all'esterno dei locali aziendali, purchè, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, il medesimo luogo risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Con specifico riferimento all'attività lavorativa da svolgersi in Lavoro Agile, la medesima dovrà presentare le seguenti caratteristiche:

1. Sia idonea all'uso abituale dei supporti informatici;
2. Non metta a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni (ad esempio, non richiede l'uso di materiale cartaceo – atti e documenti – del quale sia vietata o inopportuna la dislocazione al di fuori dell' ufficio);
3. Debba essere pianificabile e determinabile tramite standard quali/quantitativi;
4. Risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro e nel rispetto della normativa vigente;
5. Le comunicazioni con i responsabili e con i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia mediante l'utilizzo di strumenti telefonici e telematici, essendo sufficiente il contatto previsto nei giorni di rientro periodico.

Il venir meno di una delle condizioni di cui sopra determina il recesso, da parte dell'Azienda, dall'accordo di Lavoro Agile, con termine di preavviso secondo le previsioni del comma 2 dell'art.19 della legge 22 maggio 2017, n.81.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata e, di conseguenza, non comporta altresì il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta ovvero di qualsiasi altra indennità.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa deve avvenire secondo le direttive e nel rispetto delle attività assegnate dal Responsabile e dell'operativita dell'Unita Organizzativa di appartenenza.

In ogni caso deve essere prevista una adeguata rotazione del personale autorizzato giornalmente alla prestazione di lavoro agile;

Nel norma dello svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile, durante il proprio orario di lavoro, il dipendente dovrà essere regolarmente reperibile e dovrà comunicare tempestivamente al proprio responsabile eventuali assenze, anche temporanee, dalla postazione lavorativa, secondo modalità concordate con lo stesso (mail, telefono).

Art. 3 – Trattamento economico e normative

Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato agli altri lavoratori.

Durante le giornate in Lavoro Agile non saranno previste e autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato o lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di malfunzionamento degli strumenti di lavoro (postazione informatica/rete dati/telefono) il lavoratore dovrà darne empestive comunicazione ed in caso di persistenza del problema rientrare pe svolgere il servizio in sede.

Analogamente dovrà rientrare in servizio, per eventuali sopravvenute esigenze di lavoro e/o a causa di eventuale imprevista assenza di colleghi di U.O..

Art. 4– Procedura di attivazione

Il dipendente dovrà presentare domanda al proprio responsabile e al Dirigente di riferimento e, se necessario, documentare adeguatamente la richiesta.

In caso di nulla osta all'istanza sarà predisposto, a cura della Segreteria Tecnica ed Amministrativa, l'accordo individuale che dovrà essere definitivamente approvato dal Direttore Generale nella qualità di Responsabile del Personale. L'accordo individuale avrà durata massima di un anno eventualmente rinnovabile.

Ai fini dell'accesso al lavoro agile sarà in ogni caso necessaria la sussistenza dei seguenti requisiti:

- Lo svolgimento del lavoro agile non dovrà comportare pregiudizio per la produttività, i risultati attesi o per il lavoro di colleghi che operano in presenza;
- Il dipendente dovrà assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione lavorativa in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro, in modo tale che le prestazioni siano almeno equivalenti con i livelli qualitativi e quantitativi e che verrebbero conseguiti se la stessa prestazione fosse svolta in presenza;

Art. 5 – Durata e modalità

Per quanto concerne le giornate da svolgere in Lavoro Agile si prevede ordinariamente un giorno a settimana, sino ad un massimo di tre giorni/mese e, sino ad un massimo di 2 giornate/settimana nel limite complessivo non derogabile di 6 giorni/mese, per i lavoratori in condizioni specifiche quali:

- Lavoratori con figli minori conviventi,
- Lavoratori over 60,
- lavoratori che abbiano un familiare convivente in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104,
- lavoratori con necessità di assistenza a familiare con patologie o disabilità documentabili ancorchè non riconosciute dalla legge 5 febbraio 1992, n.104.

Naturalmente la giornata di attività in smart working sarà autorizzata tenendo conto precipuamente nella necessità di garantire una presenza di lavoratori in sede adeguata alle esigenze del corretto funzionamento dell'ufficio anche in relazione alle necessità di interrelazione con le diverse funzioni aziendali.

Il numero delle giornate previste sarà specificato nell'accordo individuale.

La scelta dei giorni in cui effettuare la prestazione lavorativa da remoto è rimessa all'autonomia organizzativa dei legali, previo concordamento con il Responsabile dell' Ufficio legale.

Si precisa in ogni caso che

- La mancata fruizione della giornata di Lavoro Agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa eccettuati i casi in cui la suddetta mancata fruizione sia dovuta ad iniziativa dell'Azienda;
- I giorni non fruiti nell'arco della settimana e/o del mese non si recuperano rispettivamente in altre settimane e/o mesi.

Al solo personale la cui situazione di salute sia connotata da una situazione di fragilità attestata dal medico curante, come da decreto interministeriale del 4 Febbraio 2022, viene concessa su base volontaria, la possibilità di effettuare la modalità di lavoro in prevalenza (o esclusivamente) agile sino al termine della situazione di fragilità. La documentazione presentata sarà sottoposta alla valutazione del medico competente per verificarne l'allineamento alle indicazioni e prescrizioni contenute nel citato decreto interministeriale.

L'individuazione delle giornate lavorative settimanali in Lavoro Agile, compatibilmente con le esigenze organizzative della U.O., sarà individuata fra il lavoratore ed il responsabile all'atto della stipula dell'accordo individuale. Eventuali modifiche di tale articolazione settimanale dovranno essere concordate con almeno una settimana di preavviso.

In ogni caso la giornata di fruizione dello smart working non può seguire o precedere giornate lavorative in cui si gode di ferie.

Sarà cura del Responsabile creare le condizioni organizzative per garantire il regolare e corretto svolgimento delle attività in lavoro agile, garantendo una presenza di lavoratori in sede adeguata alle esigenze di corretto funzionamento dell'ufficio anche in relazione alle necessità di interrelazione con le diverse funzioni aziendali.

Anche se inizialmente concessa, qualora dovessero verificarsi eccezionali esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, la giornata già concordata ed autorizzata di lavoro agile potrà essere revocata o differita.

Art. 6 – Recesso

Entrambe le Parti, durante il periodo di validità dell'accordo individuale, potranno recedere con un preavviso scritto di almeno 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso in caso di recesso da parte dell'azienda e di 90 giorni.

La Società e il lavoratore/lavoratrice potranno recedere dall'accordo previo preavviso inferiore ai 30 giorni ma non inferiore a 10 giorni esclusivamente a fronte dei seguenti casi:

- Assegnazione a mansioni diverse e/o che non possano essere svolte in modalità in smart working (cfr. art. 2);
- Venir meno delle ragioni personali del lavoratore;

- Trasferimento ad altra Unita Organizzativa: in tal caso il lavoratore potrà presentare una nuova istanza se rientra tra i possibili destinatari (cfr art.1);
- Mancato rispetto delle condizioni previste dall'accordo individuale o al presente accordo che possono anche dare luogo a procedimenti a provvedimenti disciplinari;
- Sopraggiunte obiettive ragioni organizzative e/o del lavoratore.

Art. 7 – Strumenti del lavoro agile

Per le attività da remoto devono essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'amministrazione, in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere. L'amministrazione deve assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonchè il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza.

In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza di cui al periodo precedente.

Il dipendente si impegna a custodire ed utilizzare la strumentazione fornita dalla Società in maniera conforme alla normativa in materia; la manutenzione degli apparati resta a carico della Società.

In caso di malfunzionamento dei suddetti strumenti di lavoro, la prestazione sarà fornita dal lavoratore/lavoratrice presso la sede di appartenenza. Nel caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in Lavoro Agile, il lavoratore/lavoratrice dovrà darne tempestiva comunicazione al Responsabile della struttura di appartenenza, che potrà valutare il rientro del medesimo presso la sede di lavoro per la parte residua della giornata lavorativa.

Ogni eventuale costo collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità Lavoro Agile (es. elettricità, riscaldamento, connessioni telefoniche etc.) resta a carico del dipendente.

Art. 8 – Obblighi di custodia e riservatezza

Il Lavoro Agile non fa venir meno il pieno rispetto di tutte le norme/disposizioni aziendali.

Durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in tale modalità, il lavoratore/lavoratrice è pertanto tenuto a rispettare le vigenti regolamentazioni in materia di riservatezza • protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo della Società, della cui corretta e scrupolosa attenzione il dipendente è responsabile.

Art. 9 – Sicurezza sul lavoro e infortuni

La Società garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore/lavoratrice che svolge l'attività in Lavoro Agile, fornendo un'informativa scritta cadenza annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro. La Società promuoverà attività di carattere formativo sia in relazione alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione sia riguardo al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore/lavoratrice che svolge la propria attività in modalità Lavoro Agile, gode delle medesime coperture assicurative previste per legge per tutti gli altri lavoratori, ferme restando le eventuali coperture tempo per tempo vigenti presso la Società.

In caso di infortunio, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione del Personale, fornendo, secondo quanto previsto dalle procedure attuali, le circostanze dell'accaduto e tutta la documentazione eventualmente richiesta, secondo la normative e la regolamentazione vigente in materia.

Art. 10 – Monitoraggio attività lavorativa

La Società stabilisce le modalità di monitoraggio dell'attività pianificata e il conseguimento degli eventuali obiettivi definiti tra lavoratore e Responsabile. Resta fermo che i dati raccolti dalla Società per verificare il rispetto dei doveri del lavoratore/lavoratrice in Lavoro Agile per la valutazione quantitativa e qualitativa della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, già in essere o da introdurre qualora resi disponibili, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970 e s.m.i. • delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

A meno di diverse condizioni pattuite tra il Responsabile ed il lavoratore in Lavoro Agile, formalizzate nell'accordo individuale, il lavoratore che intende svolgere attività in SW è tenuto a presentare, il venerdi, il dettaglio delle giornate in Smart Working e le attività previste, con tale modalità lavorativa, per la settimana successiva.

Ogni lunedi inoltre il lavoratore presenta rendicontazione dettagliata dell'attività svolta in Sw la settimana precedente. Detta rendicontazione dovrà essere tempestivamente trasmessa via Edoc, a cura del Responsabile, alla Segreteria Tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo.

In caso di reiterata mancata rendicontazione (tre volte anche non consecutive) si determina il recesso, da parte dell'Azienda, dall'accordo di Lavoro Agile, con termine di preavviso secondo le previsioni del comma 2 dell'art.19 della legge 22 maggio 2017, n.81.

Per gli Avvocati facenti parte dell'Ufficio Legale, in considerazione della specificità della attività svolta, le modalità di rendicontazione saranno concordate con il Responsabile dell' Ufficio Legale.

Art. 11 – Accordo individuale di lavoro agile

I dipendenti ammessi allo svolgimento del Lavoro Agile stipulano un "contratto individuale" che recepisce i contenuti del presente accordo e che disciplina quanto segue:

- Durata del contratto, modalità di recesso d'iniziativa del lavoratore e/o di revoca da parte della Società;
- Obblighi connessi all'espletamento dell'attività in Lavoro Agile con particolare riferimento agli obblighi di sicurezza e riservatezza dei dati oggetto di trattamento;
- Individuazione delle giornate in lavoro agile e contattabilità; - Specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica.

Fa parte integrante dell'Accordo Individuale:

- L'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità con la quale viene svolta la prestazione lavorativa.

Art. 12 – Durata dell'Accordo

Il presente accordo ha validità di un anno, con riserva di proroga per un altro anno.

Le parti concordano che, decorsi 6 mesi dall'applicazione dell'accordo, si potranno incontrare, su richiesta anche di una sola delle parti, per eventuali modifiche all'accordo stesso.

L'accordo avrà validità dalla data di ratifica in CdA.

Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE AZIENDALE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL