

Verbale di Accordo

Addì 3 settembre 2024, nella sede aziendale di via Prenestina 45, si sono incontrati:

ATAC S.p.A. rappresentata da:

Antonio Serra, Vincenzo Patanella, Mario Marinelli, Eugenio Moroni.

E

le Segreterie Territoriali delle Organizzazioni Sindacali:

FILT CGIL rappresentata da: Alessandro Farina, David Cartacci e Claudio Iacopino;

FIT CISL rappresentata da: Roberto Ricci, Massimiliano Pasquarelli, Danilo D'Alessio;

UILTRASPORTI rappresentata da: Fabio Esposito, Fabio Guidotti, Antonino Fazio;

UGL AUTOFERROTRANVIERI rappresentata da: Lucio Valeri e Fabio Pochesci.

Premesso che:

- il lavoro agile o Smart Working, modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con lo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n.81, che qui si richiama per tutto quanto non trattato dalle parti e dal "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" sottoscritto dalle Parti Sociali in data 7 dicembre 2021 che esprime le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale e aziendale;
- il verbale d'incontro tenutosi il 18/05/2020 tra Associazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL ha confermato la validità del "lavoro agile" come strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro, promuovendone la diffusione a livello aziendale, ove compatibile con le esigenze lavorative, organizzative e produttive aziendali, anche successivamente alla vigenza delle disposizioni normative dettate in materia dai provvedimenti Governativi emanati in conseguenza dello stato emergenziale determinato dalla diffusione del Covid-19 sul territorio nazionale ed individuando alcuni principi generali di cui tener conto in caso di ricorso al lavoro agile;
- le Parti si danno atto che lo Smart Working, così come definito e disciplinato all'interno del presente accordo non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo;
- la materia è attualmente oggetto di discussione delle Parti Sociali nell'ambito delle trattative sul rinnovo del CCNL;

- le Parti concordano che il buon esito della sperimentazione sullo Smart Working dipenderà dall'effettivo impegno e collaborazione di tutte le parti coinvolte (lavoratori, parte datoriale e parte sindacale);
- con il verbale di incontro del 31/07/2024 le Parti condividono l'utilità dell'introduzione dello strumento in ATAC SpA, attraverso la costituzione di un modello di elaborazione che potrà trovare piena funzionalità grazie anche all'implementazione dei sistemi tecnologici/informatici, strumentali e formativi per il personale interessato, ed alla regolamentazione che determinerà le modalità di gestione e applicazione dello stesso;
- Le Parti convengono che per ragioni tecniche/operative si è reso necessario il posticipo dell'avvio del progetto sperimentale dello Smart Working previsto per il 02/09/2024.

Le Parti concordano quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale.
2. Per Smart Working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).
3. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo Smart Working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, né di telelavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Con la presente intesa le Parti intendono definire una prima serie di regole concernenti lo Smart Working che verranno applicate sperimentalmente, a partire dal 1/10/2024, fino alla definizione delle normative da parte del CCNL o comunque fino al 31/03/2025, periodo durante il quale le Parti valuteranno gli effetti dello strumento e gli eventuali correttivi da apportare.
5. L'adesione allo Smart Working avverrà esclusivamente su base volontaria e sarà formalizzata con la sottoscrizione di un accordo individuale.
6. La modalità lavorativa Smart Working si applica a tutto il settore lavorativo amministrativo. L'Azienda verificherà successivamente la possibilità concreta di effettuare la prestazione lavorativa in Smart Working e si riserva la facoltà di richiedere la prestazione lavorativa in presenza costante previo confronto con le OO.SS.

7. Orario di lavoro e modalità della prestazione

Durante lo Smart Working il lavoratore organizzerà i tempi e i modi di lavoro concordandoli con il proprio responsabile, fermo restando i limiti temporali e articolazione del proprio orario di lavoro e la struttura di appartenenza. Il lavoratore ha diritto di usufruire di tutti gli strumenti/regole/prassi per giustificare le differenti tipologie di assenza anche parziale. Durante lo Smart Working non è prevista alcuna prestazione eccedente

il normale orario di lavoro, fatta eccezione per esigenze aziendali di carattere eccezionale richieste ed autorizzate dal superiore gerarchico. Il lavoratore è tenuto ad essere contattabile dall'azienda nella fascia oraria dalle 8 alle 18 (nei limiti dell'orario ordinario giornaliero) senza che questo costituisca in alcun caso un regime di reperibilità/disponibilità, individuando e comunicando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. In ogni caso la disconnessione opererà dal termine della prestazione lavorativa fino all'inizio del turno successivo.

Il dipendente può prestare la propria attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di 1 giorno a settimana non cumulabile, che sarà pianificato dal responsabile sulla base delle esigenze produttive e di servizio nell'arco della settimana. Nella programmazione dell'attività lavorativa lo Smart Working potrà essere effettuato esclusivamente dal lunedì al venerdì e dovrà essere garantito il presidio in presenza nella singola struttura. L'azienda per improvvise necessità di servizio può richiamare in sede il lavoratore in Smart Working in qualsiasi momento, con preavviso di almeno 48 ore fatte salve e rispettate le esigenze di presidio di cui sopra.

Durante la prestazione in Smart Working, in caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo malfunzionamento impianti, carenza di connessione, ecc) il/la dipendente deve segnalare al proprio Responsabile diretto, con la massima tempestività e con ogni strumento idoneo, la situazione venutasi a determinare. L'azienda in tali situazioni si riserva, ove possibile, la facoltà di richiamare in sede il/la dipendente, anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata.

Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, la Società erogherà tutte le competenze economiche previste per la normale giornata in presenza.

8. Luogo di lavoro

Nelle giornate di Smart Working la prestazione potrà essere svolta in qualunque luogo che risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e sia funzionale al diligente adempimento della prestazione e al perseguimento del risultato, tenendo conto delle mansioni svolte e secondo ragionevolezza. In particolare, il luogo di lavoro dovrà essere idoneo all'utilizzo di supporti informatici, non dovrà mettere a rischio l'incolumità psichica e fisica del lavoratore e non dovrà mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati. Qualora il luogo di lavoro sia differente dalla residenza/domicilio del lavoratore lo stesso è tenuto a comunicarlo per iscritto con almeno 24 ore di anticipo al proprio responsabile ed entro il venerdì per il lunedì successivo.

9. Strumenti di lavoro

Laddove il dipendente sia sprovvisto di strumenti informatici aziendali idonei, nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working utilizzerà strumenti di sua proprietà idonei e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

In ogni caso, l'Azienda sta provvedendo a dotarsi della strumentazione informatica necessaria per fornire ai lavoratori gli strumenti utili a svolgere la prestazione lavorativa in Smart Working.

Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manometterli e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

10. Potere di controllo e disciplinare

Nello svolgimento dello Smart Working trovano applicazione tutte le norme di legge e di contratto oggi in vigore in ATAC S.p.A..

11. Recesso

L'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo individuale con un preavviso di 10 giorni di calendario nei seguenti casi:

- a. venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di Smart Working;
- b. mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda.

12. Salute e sicurezza sul lavoro

Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

13. Riservatezza e Privacy

Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679.

Conseguentemente dovrà adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, in relazione alla particolare modalità di svolgimento della prestazione. Inoltre, in qualità di incaricato del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di





prestazione fuori sede, il lavoratore dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza necessarie.

Per tutto quanto non previsto si rimanda alle disposizioni normative in materia.

Il presente accordo ha carattere sperimentale, le Parti si incontreranno all'occorrenza richiesta con cadenza bimestrale per verificarne lo stato di attuazione. Resta inteso che, nel caso intervenga la nuova disciplina da parte del CCNL, le Parti si incontreranno anche prima per l'eventuale armonizzazione delle disposizioni in materia.

Il presente accordo inoltre, è parte integrante dell'Accordo del 12 gennaio 2024 e ne costituisce una componente inscindibile rispetto a tutti gli argomenti citati nello stesso e rispetto agli accordi sottoscritti sulle materie già trattate in precedenza.

p. ATAC S.p.A

It. fisco
Vino

Mano

p. OO.SS.

Alexandro
Dad
Gard. ul
Fot
Freddi
Freddi
Freddi
Freddi

