

VERBALE DI ACCORDO – LAVORO AGILE

Il giorno 19/05/2022, l'azienda ONE-OS alla presenza dell'AD Alessandro Minetti e del responsabile Hr Alessandro Capra - delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Per la FisacCgil Silvio Carignano, Pagliero Gianfranco

Per la FirstCisl Viviana Pertusio

Per la UilCa Andrea Rochas

Le RSA Guzman Barbara, Chessa Maria Rosaria, Mazzarini Roberto

Le Parti condividono l'intento di valorizzare l'esperienza fin qui vissuta anche successivamente alla fine dello stato di emergenza in atto e di sperimentare nuovi modelli di organizzazione del lavoro, orientati alla flessibilità del luogo di lavoro e alla ricerca di nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata, tra esigenze organizzative ed aspettative delle persone, tra efficienza produttiva e sostenibilità ambientale;

PREMESSE:

A) L'utilizzo dello Lavoro agile può altresì contribuire a ridurre costi aggiuntivi di trasferimento, con l'ulteriore effetto di migliorare la qualità dei servizi di trasporto pubblico e contribuire a contrastare, soprattutto nelle aree metropolitane, l'inquinamento da CO2, con tutti i conseguenti benefici che ne derivano in termini di salute pubblica;

B) Per il dipendente rappresenta anche un sensibile miglioramento della qualità della vita grazie alla riduzione dei tempi di trasferimento casa/lavoro/casa, e al conseguente risparmio economico.

C) Lo Lavoro agile, per le sue intrinseche caratteristiche di flessibilità, presuppone infatti una maggiore autonomia, responsabilizzazione e orientamento ai risultati da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché la diffusione capillare di una cultura basata sull'organizzazione del lavoro per fasi e obiettivi, in grado di valorizzare, in pari tempo, i risultati e i meriti delle lavoratrici e dei lavoratori;

D) L'Azienda, anche post periodo emergenziale, è disponibile a definire e mantenere in via sperimentale, prevalentemente alternando a settimane il lavoro agile e in presenza, un nuovo modello di organizzazione del lavoro flessibile e dinamico, orientato a garantire un equilibrio dei dipendenti in

presenza rispetto a quelli in remoto per un minimo del 30% delle lavoratrici e lavoratori. In tale modo si intende promuovere una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione, anziché sul controllo, nonché un clima di affidamento e fiducia reciproche tra responsabili e collaboratrici/collaboratori e un approccio lavorativo orientato all'innovazione continua; in tale nuovo modello, non avrà rilievo preminente dove si trovi fisicamente la lavoratrice o il lavoratore, potendo operare indifferentemente in presenza o da remoto, compatibilmente con le mansioni svolte.

E) L'azienda valuterà lo Lavoro agile compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive per i Team Leader e le figure aventi mansioni di responsabilità.

Le Organizzazioni Sindacali dichiarano quanto segue:

1. il presente accordo richiama quanto disposto in materia di lavoro agile dal Protocollo Ania/OOSS sul lavoro agile del 24 febbraio 2021, dal Protocollo nazionale sul lavoro agile del 07/12/2021, nonché della Legge n. 81 del 10 maggio 2017;
2. l'adesione allo Lavoro agile si intende esclusivamente su base volontaria. Ne consegue che il lavoratore che non intenda aderire a questa modalità di lavoro manterrà la propria postazione di lavoro in azienda.
3. lo Lavoro agile non può essere considerata l'unica modalità di lavoro, ma dovrà essere sempre alternata al lavoro in sede al fine di evitare il sovraccarico ovvero l'isolamento digitale ed al fine di evitare i rischi legati alla digitalizzazione in tema di salute e sicurezza;
4. occorre garantire il diritto alla disconnessione a tutte le lavoratrici ed i lavoratori che intendono aderire allo Lavoro agile per tutelare la salute e aderire pienamente allo spirito di bilanciamento dei tempi vita privata-lavoro insiti nell'istituto stesso dello Lavoro agile;
5. il presente accordo ha carattere sperimentale e, durante la sua validità, dovrà prevedere momenti di confronto sulla sua efficacia e sulle eventuali criticità emerse. Qualora si rendesse necessario, soprattutto in materia di diritto alla disconnessione, potranno essere apportate anche modifiche funzionali a quanto previsto.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo

1) Principi generali

Il presente accordo contiene la disciplina sperimentale relativa all'utilizzo dello Lavoro agile di One Os nella fase successiva al termine della disciplina speciale sul lavoro agile emergenziale.

Tale sperimentazione avrà una durata iniziale di 12 mesi, (con impegno delle Parti ad una verifica intermedia a 6 mesi) al termine della quale - previa valutazione dei risultati - le Parti si incontreranno per un'eventuale successiva proroga e/o eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e/o personale. Ciò, senza che ne derivi una modifica delle mansioni e/o della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto di legge e di contratto.

La lavoratrice e il lavoratore restano pertanto assegnati all'unità organizzativa di appartenenza.

Durante il periodo di attività svolta in Lavoro agile la lavoratrice ed il lavoratore godono degli stessi diritti e sono soggetti agli stessi doveri, inerenti il rapporto di lavoro, il potere direttivo e disciplinare dell'Azienda e conservano il medesimo trattamento normativo ed economico, con le precisazioni di cui al presente Accordo.

2) Destinatari – Procedura di richiesta e approvazione - Accordo Individuale

Potranno accedere alla sperimentazione di Lavoro agile disciplinata nel presente Accordo le lavoratrici e i lavoratori ai quali venga applicato il CCNL Ania sia a tempo indeterminato che a termine, sia a tempo pieno che a tempo parziale che abbiano maturato un'anzianità aziendale minima atta che permetta questo tipo di lavorazione in autonomia.

Sarà altresì fornita, qualora già non fosse avvenuta, specifica formazione circa l'utilizzo e la custodia degli strumenti in dotazione, le procedure e regole connesse con lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro agile.

3) Orario e luogo di lavoro – Organizzazione del lavoro

L'attuazione dello Lavoro agile non modifica di per sé il regime di orario applicato alla lavoratrice ed al lavoratore; pertanto la lavoratrice ed il lavoratore in Lavoro agile faranno riferimento all'orario di lavoro definito dalla pianificazione prevista e alla durata del proprio orario di lavoro individuale, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché di quanto di seguito stabilito a livello generale.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in Lavoro agile e/o dei necessari contatti operativi, la lavoratrice o il lavoratore deve darne immediata comunicazione al suo Responsabile e sarà coperta/o da permesso retribuito fino al termine dell'orario giornaliero di lavoro. Nel caso le problematiche tecniche dovessero perdurare, l'azienda informerà nel medesimo giorno, entro le ore 17.00, tramite telefonata o mail, che dal giorno successivo, la risorsa dovrà recarsi presso la sede dell'azienda per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro in Lavoro agile principalmente presso la propria abitazione o locali aziendali al di fuori di quelli in cui viene prestata l'attività lavorativa in sede o comunque presso altri luoghi (seconda casa, spazi di coworking, ecc.) ritenuti idonei a garantire la sicurezza, la riservatezza e l'adeguata connessione.

E' possibile l'effettuazione di Lavoro agile all'interno del territorio nazionale italiano.

4) Modalità operative

L'applicazione della modalità di lavoro in Lavoro agile di cui al presente accordo avrà decorrenza dal 01/07/2022, salvo proroghe della disciplina emergenziale dello Lavoro agile connesse alla diffusione del Covid-19.

L'accesso in sede sarà possibile previa apposita pianificazione, con un preavviso di 7 giorni, nel rispetto delle regole di sicurezza.

In via eccezionale, per esigenze imprevedute, organizzative o formative, il Responsabile può revocare una o più giornate di Lavoro agile precedentemente approvate con un preavviso di 48 ore, inviando una comunicazione scritta via

telefonata o mail alla lavoratrice o al lavoratore, entro le ore 17.00, unitamente alle motivazioni.

Sarà cura del Responsabile di ogni team creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare delle attività sia in Lavoro agile che svolte in sede.

5) Inclusività e inclusione. Situazioni particolari

Verrà riconosciuta particolare attenzione alle richieste di rimodulazione del rapporto di lavoro in modalità Lavoro agile formulate da:

a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e lavoratori a sostegno della paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

b) lavoratrici e lavoratori con figli o genitori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c) genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni;

d) neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita;

e) lavoratrici/lavoratori con un percentuale di invalidità superiore al 46%;

f) lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica;

g) lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche

h) lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita;

i) lavoratrici/lavoratori immunodepressi in possesso della certificazione ex art 3 co.1, L.n. 104/1992.

J) Spostamenti casa lavoro per complessivi 40 km

Per il punto j, tale attenzione verrà posta in atto, fatto salvo la sussistenza dei requisiti tecnici ed organizzativi che lo consentano.

6) Disconnessione.

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione di vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori saranno diffusi tramite l'intranet aziendale materiali per l'adozione di alcuni comportamenti di buona convivenza volti ad assicurare, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione.

Tale sistema potrà essere implementato e modificato anche nel corso della validità dell'accordo.

7) Dotazione tecnologica - Gestione malfunzionamenti

A tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori in modalità Lavoro agile sarà garantita la disponibilità della dotazione informatica completa per svolgere efficacemente da remoto l'attività lavorativa messa a disposizione dall'azienda.

La dotazione informatica completa dovrà essere restituita all'azienda in caso di rinuncia al lavoro Lavoro agile ovvero di recesso dall'Accordo Individuale o in caso di dimissioni.

I dipendenti dovranno inoltre garantire di possedere una connessione di rete sufficientemente performante che sarà messa a disposizione dell'attività lavorativa.

L'azienda rimane responsabile del corretto funzionamento tecnico degli strumenti di lavoro forniti al lavoratore, che – a sua volta - è tenuto a utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle Policy aziendali tempo per tempo vigenti, sempre reperibili sulla intranet aziendale.

In caso di malfunzionamento degli strumenti di lavoro, nonché in caso di problemi di connettività che non consentano alla lavoratrice o al lavoratore di rendere regolarmente la prestazione lavorativa, lo stesso è tenuto ad avvisare tempestivamente il Responsabile. Qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto, sarà concesso al lavoratore un permesso retribuito a copertura fino al termine della prestazione lavorativa di quella giornata.

Per gli aspetti obblighi di custodia, spese di manutenzione, danni o furti, gestione malfunzionamenti si rinvia alla Policy aziendale da allegare al presente accordo.



8) Obblighi e tutele del lavoratore - Riservatezza - Privacy – Sicurezza.

La lavoratrice o il lavoratore in modalità Lavoro agile - fermo il trattamento normativo ed economico spettante in base al proprio livello di inquadramento/posizione organizzativa - ha gli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri, ove compatibili, previsti per le lavoratrici e per i lavoratori che svolgano attività comparabile con modalità tradizionale.

L'azienda adotterà misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice o dal lavoratore che svolga la prestazione lavorativa in Lavoro agile.

Per accedere allo Lavoro agile le lavoratrici e i lavoratori dovranno avere svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza ed aver preso visione della relativa informativa, qualora non sia già avvenuto. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore si impegna a prendere visione, dell'Informativa sulla sicurezza relativa ai rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in regime di Lavoro Agile, nonché a prendere visione della Policy aziendale descrittiva delle modalità di corretto utilizzo degli strumenti aziendali forniti in dotazione dalla Società al Lavoratore.

La lavoratrice o il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in Lavoro agile.

In linea generale la lavoratrice o il lavoratore si impegna a scegliere spazi di lavoro idonei allo svolgimento di un'attività lavorativa che comporta l'uso abituale del videoterminale e pienamente conformi alle norme di sicurezza vigenti. I luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro in Lavoro agile dovranno essere individuati valutando l'idoneità, i rischi connessi e le condizioni che consentano la regolare esecuzione dell'attività, nonché la sicurezza e la riservatezza. Per accedere alla modalità di Lavoro agile le lavoratrici e i lavoratori - oltre ad avere adempiuto alla formazione obbligatoria sulla sicurezza - dovranno aver preso visione della relativa informativa.

Qualora una lavoratrice o un lavoratore in Lavoro agile subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali dovrà informare tempestivamente Amministrazione Personale per i necessari adempimenti INAIL ai sensi e per gli effetti dell'art.23 della Legge 81/2017.

L'azienda adotterà misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati. La lavoratrice o il lavoratore si impegna alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in possesso, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs 196/2003 e successive modifiche, del Modello Organizzativo Privacy adottato dall'azienda, nonché della Guide on line per l'utilizzo dei dispositivi aziendali elettronici.

9) Al lavoratore in Lavoro Agile sarà riconosciuto il buono pasto, come da protocollo ANIA del 24 febbraio 2021 e relative disposizioni di legge.

10) Potere di controllo e disciplinare

L'azienda eserciterà in doppia cuffia l'attività di formazione e il potere di controllo qualità sulle attività lavorative svolte dalla lavoratrice o dal lavoratore durante la prestazione resa in modalità Lavoro agile nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalle regole aziendali contenute nelle policy aziendali sull'utilizzo dei dispositivi aziendali elettronici, informatici e per la fonia mobile, consultabili nell'intranet aziendale. Per l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione delle sanzioni, si farà riferimento al CCNL di categoria e al Codice Etico tempo per tempo vigenti.

11) Diritti sindacali

Le Parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

Lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 Legge n. 300/1970, indette in orario di lavoro, anche con la possibilità di espletare il voto da remoto, ferma restando la disciplina tempo per tempo vigente che regola la materia e l'obbligo di registrare tempestivamente l'assenza con l'inserimento dell'apposito titolo giustificativo nel sistema aziendale di rilevazione delle presenze, secondo le modalità stabilite dall'azienda.

L'azienda si impegna a istituire la bacheca sindacale elettronica dove sono pubblicati testi e comunicati, nonché i link per il collegamento alle assemblee.

12) Recesso e sospensione temporanea

La lavoratrice o il lavoratore può recedere dall'Accordo Individuale con comunicazione scritta al proprio Responsabile e ad HR di riferimento con preavviso minimo di 20 giorni lavorativi. Analoga facoltà è riconosciuta all'azienda con preavviso minimo di 30 giorni elevati a 90 giorni nel caso in cui il recesso riguardi un lavoratore disabile ai sensi dell'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

In presenza di giustificato motivo oggettivo, è consentito ad entrambe le Parti il recesso senza preavviso dall'Accordo Individuale di lavoro agile. Il rientro presso la sede di lavoro potrà avvenire dal primo giorno successivo al periodo di preavviso e nel rispetto dei Protocolli di sicurezza tempo per tempo vigenti.

L'Azienda si riserva inoltre la facoltà di sospensione temporanea, dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, a proprio insindacabile giudizio comunicando tramite telefonata o mail entro le ore 17 del giorno precedente, in caso di esigenze aziendali sopravvenute e comprovate di particolare urgenza o gravità. Sul punto l'azienda si impegna a fornire apposita comunicazione trimestrale alle OO.SS.

13) Monitoraggi

Nel corso della durata del presente Accordo, da parte aziendale verrà periodicamente fornita informazione, su richiesta delle OO.SS., riguardo l'andamento del livello di applicazione della disciplina in oggetto nonché alla luce di eventuali evoluzioni normative.

Le Parti si impegnano altresì a vigilare sulla corretta attuazione del presente protocollo d'intesa anche nei rapporti capo/collaboratore

14) Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Accordo, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla legge tempo per tempo vigente, dal contratto nazionale di categoria, dagli accordi aziendali e dalle Policy aziendali, che qui si intendono integralmente richiamati.

Qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale in tema di Lavoro agile le Parti si incontreranno per adeguare le disposizioni del presente Accordo.

Handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some appear to be initials like 'L', 'V', 'U', and others that are less legible.

Firma per One-os Alessandro Minetti [Handwritten Signature]

Per la FisaCgil Silvio Carignano [Handwritten Signature] → Pagliero Gianfranco [Handwritten Signature]

Per la FirstCisl Viviana Pertusio [Handwritten Signature]

Per la UilCa Andrea Rochas [Handwritten Signature]

Le RSA Chessa Maria Rosaria, [Handwritten Signature]

Mazzarini Roberto [Handwritten Signature]