

## ACCORDO PER LA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

In data 17 maggio 2018 presso la sede di Anpal Servizi spa in Roma, alla via Guidubaldo Del Monte, 60

Tra

Anpal Servizi spa rappresentata da

Anna Maria Savi

Anna Giannone

e

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FIRST CISL rappresentata da Luigino Giliberto

FISAC CGIL rappresentata da Davide Scialotti

### PREMESSO CHE

- ✓ Le Parti concordano sull'opportunità di introdurre il lavoro agile per promuovere forme di lavoro che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, al contempo, migliorino la produttività;
- ✓ Le Parti, in considerazione dell'importanza dell'istituto e della comune volontà di sostenere e promuovere iniziative di Welfare aziendale, hanno avviato, all'interno del Gruppo di lavoro paritetico di cui all'art. 44 del CCAL, un tavolo di confronto per definire modalità e tempi di adozione della misura;
- ✓ Nel corso degli incontri è emersa la comune volontà di avviare un percorso di sperimentazione volto a consentire ai dipendenti di prestare la propria attività lavorativa secondo il modello di lavoro agile, nel rispetto di quanto previsto agli art. 18 ss. della L. 81/2017, delineandone il quadro normativo così come di seguito concordato;
- ✓ La sperimentazione in oggetto si inserisce, nel quadro delle iniziative che, anche attraverso un miglior bilanciamento tra la vita professionale e la vita privata (c.d. work/life balance), possano favorire maggiore produttività ed efficacia lavorativa in Azienda;
- ✓ Le parti, con l'intenzione di creare valore condiviso in linea con la strategia di Europa 2020, vista l'importanza della Responsabilità Sociale d'Impresa nell'attenuazione dei problemi legati all'ecologia, manifestano la volontà di concorrere concretamente alla diminuzione dell'emissione in atmosfera



dei gas serra, attenuandone così l'impatto ambientale attraverso l'adozione di modalità di Lavoro Agile, capaci d'innescare processi virtuosi di riduzione drastica degli spostamenti casa/lavoro dei dipendenti interessati dalla sperimentazione;

- ✓ In armonia con le previsioni di cui alla citata normativa, le Parti concordano sulla definizione di lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Concordano altresì che la prestazione lavorativa venga eseguita in parte all'interno dei 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, derivanti dalla legge e dalla contrattazione aziendale;

Tutto ciò premesso e considerato le Parti concordano quanto segue

#### **Art 1 Principi generali e sperimentazione**

1. Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.
2. A far data dalla sottoscrizione dell'accordo e per un periodo di 6 mesi si dà avvio ad un percorso di sperimentazione per introdurre il lavoro agile in Azienda.
3. La sperimentazione è destinata al 15% dei dipendenti a tempo indeterminato, le cui attività non risultino incompatibili per ragioni organizzative, anche temporanee, con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. In ogni caso, alla fase di sperimentazione che si avvia con l'accordo, non possono partecipare le lavoratrici ed i lavoratori che già usufruiscono di altre misure di conciliazione, quali part time e telelavoro.
4. La partecipazione alla sperimentazione ed il conseguente svolgimento della prestazione lavorativa in "lavoro agile" non comporta alcun mutamento degli obblighi e dei doveri né dei diritti posti in capo al lavoratore dalla normativa vigente.
5. In particolare lo svolgimento della prestazione in lavoro agile, non modifica la sede né l'orario di lavoro entro i soli limiti della durata massima giornaliera e settimanale.
6. Il lavoro agile non determina altresì alcun mutamento delle mansioni; il lavoratore resta allocato nell'unità organizzativa di appartenenza; è soggetto al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e conserva il medesimo trattamento normativo ed economico.
7. L'adesione dei dipendenti alla sperimentazione avverrà esclusivamente su base volontaria attraverso una "call interna". La sperimentazione partirà nel mese di luglio, laddove ricorrano tutte le condizioni organizzative necessarie per l'avvio della stessa. Le candidature verranno esaminate dalla Direzione Risorse Umane e Sistemi informativi di concerto con i Responsabili di riferimento.





8. Le parti si danno atto che il lavoro agile così come definito e disciplinato nell'accordo non configura una fattispecie di telelavoro così come disciplinata dall'art. 9 del CCAL e dall'accordo sul telelavoro del 1 marzo 2018.

#### **Art. 2 Accordo individuale**

1. L'accordo tra Società e lavoratore relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto e dovrà disciplinare:
  - ✓ le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, tenuto conto di quanto precisato in premessa sull'orario di lavoro;
  - ✓ le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
  - ✓ le modalità di utilizzo degli strumenti informatici nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

#### **Art. 3 Modalità di svolgimento**

1. I lavoratori che accederanno alla sperimentazione potranno usufruire di tale modalità lavorativa per un massimo di 2 giorni a settimana, non cumulabili nelle settimane successive, non frazionabili ed usufruibili anche consecutivamente.
2. In ogni caso, ai fini del computo delle giornate in L.A., il venerdì sarà considerato giornata intera. Non è prevista la possibilità di pianificare giornate in L.A. durante le ferie obbligatorie e le festività ricorrenti. Inoltre, nelle giornate di L.A., a libera scelta del lavoratore, si possono svolgere attività che richiedano il regime di trasferta ma senza oneri per l'azienda.
3. Fermo restando il limite ed il rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva, la pianificazione delle giornate di lavoro da effettuare in lavoro agile nell'arco della settimana e dell'orario di lavoro da effettuare durante la giornata, dovrà essere richiesta dal lavoratore e autorizzata dal responsabile diretto, con almeno un giorno di preavviso.
4. Allo scopo di garantire la necessaria continuità lavorativa, nonché una reale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente, la pianificazione potrà subire delle variazioni su richiesta motivata del dipendente o del Responsabile.
5. Nel corso della giornata in lavoro agile il dipendente dovrà essere contattabile durante lo svolgimento della prestazione lavorativa tramite gli strumenti messi a disposizione dalla Società.
6. Le giornate di L.A. danno diritto all'erogazione del buono pasto.



#### Art. 4 Recesso

1. Entrambe le parti possono recedere in forma scritta dall'accordo individuale con un preavviso minimo di 15 giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della L.68/99 il preavviso da parte dell'azienda non può essere inferiore a 90 gg.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine senza preavviso.
3. Il reintegro nell'ordinaria modalità di lavoro potrà avvenire dal primo giorno successivo al termine del periodo di preavviso. Nei casi di recesso senza preavviso, il reintegro avverrà dal giorno successivo alla comunicazione del recesso.

#### Art. 5 Strumenti di lavoro e dotazione tecnologica

1. L'azienda fornirà gli strumenti necessari per svolgere efficacemente ed efficientemente l'attività lavorativa, con le caratteristiche tecniche che garantiscano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile. Il lavoratore è tenuto alla massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e ad accertarsi della loro operatività. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Laddove, nel periodo di avvio della sperimentazione l'azienda non abbia ancora la disponibilità della dotazione necessaria, potrà essere autorizzato l'utilizzo di dispositivi personali previa verifica della sicurezza e del buon funzionamento degli stessi.
2. In presenza di impedimenti tecnici che non consentano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in L.A. e/o i necessari contatti operativi, il lavoratore deve darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile concordando con lui le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, laddove possibile, il rientro presso la sede di lavoro. Se il problema si protrae, la prestazione in lavoro agile viene sospesa fino alla sua risoluzione.

#### Art. 6 Formazione

1. Prima dell'avvio della sperimentazione i lavoratori coinvolti ed i loro Responsabili saranno destinatari di specifici interventi formativi finalizzati a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile.
2. Nello specifico, per accedere al L.A. i dipendenti dovranno aver partecipato alla formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza e dovranno aver preso visione della specifica informativa di cui all'art. 7 dell'accordo.





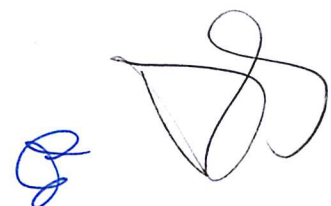
3. Ai lavoratori verrà fornita altresì specifica formazione circa l'utilizzo degli strumenti in dotazione e sulle procedure e regole connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa in L.A.
4. L'Azienda metterà inoltre a disposizione dei lavoratori in lavoro agile percorsi formativi facoltativi sulla protezione dei dati personali, tutela della privacy e sull'uso di dispositivi ed applicativi aziendali necessari per il L.A.
5. I lavoratori coinvolti nella sperimentazione continueranno a partecipare ai percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti a tutti i dipendenti.

#### **Art. 7 Salute e sicurezza dei lavoratori**

1. L'azienda dovrà garantire la salute e la sicurezza del lavoratore ed a tal fine dovrà fornire al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ed erogare la formazione specifica di cui all'art.6 co,2.
2. L'azienda dovrà altresì fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi alla normativa in materia, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione.
3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Società, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

#### **Art. 8 Tutela assicurativa**

1. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; ha altresì diritto alla tutela contro gli infortuni in itinere, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
2. Qualora un lavoratore in L.A. subisca un infortunio di qualsivoglia genere al di fuori dei locali aziendali dovrà informare tempestivamente l'Amministrazione del Personale per i necessari adempimenti.



#### Art. 9 Monitoraggio della sperimentazione

1. La fase di sperimentazione sarà accompagnata dal monitoraggio dei risultati, finalizzato ad individuare le misure correttive necessarie per l'eventuale prosecuzione nonché per l'adozione delle misure a regime.
2. Le parti si danno atto che il report di monitoraggio verrà rilasciato trimestralmente in base al piano degli indicatori contenuto nell'allegato che costituisce parte integrante dell'accordo; allo scopo di consentire il monitoraggio dei risultati della sperimentazione verranno altresì somministrati questionari di rilevazione sia ai lavoratori che ai loro Responsabili.
3. Al termine della sperimentazione, gli esiti delle attività di monitoraggio verranno pubblicati sul sito web istituzionale.

#### Art. 10 Disposizioni finali

1. Anche a fronte degli esiti del monitoraggio di cui al precedente art.9, nel corso della sperimentazione sono previsti incontri periodici tra le Parti allo scopo di valutare l'andamento della fase pilota ed analizzare la possibilità di riprogettare lo spazio fisico e virtuale di lavoro, nell'ottica di una razionalizzazione dei luoghi di lavoro anche mediante la creazione di spazi condivisi.
2. Al termine della sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutarne gli esiti e definire le fasi successive di implementazione dell'istituto a regime.
3. In ogni caso le Parti si danno atto che, a sperimentazione ultimata, qualora i risultati fossero positivi, il successivo accordo sul lavoro agile avrà come destinatari anche i lavoratori con contratto a termine.
4. La sperimentazione durerà 6 mesi a far data dall'avvio della stessa.
5. Il Gruppo Paritetico di cui all'art. 44 del CCAL vigilerà sulla corretta applicazione dell'accordo monitorandone l'andamento.
6. Le Parti infine si danno atto che le prestazioni di lavoro rese in regime di lavoro agile oggetto dell'accordo, sono utili per l'accesso agli incentivi di carattere fiscale e contributivo previsti dalla normativa in materia.



Letto, confermato e sottoscritto.

Per Anpal Servizi S.p.A.

Anna Maria Savi

Anna Giannone

*Anna Maria Savi*  
*Anna Giannone*

Per le R.S.A.

FIRST CISL rappresentata da Luigino Giliberto

FISAC CGIL rappresentata da Davide Scialotti

*Luigino Giliberto*  
*Davide Scialotti*



ALLEGATO ALL'ACCORDO PER LA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE DEL 17 MAGGIO 2018

PIANO DEGLI INDICATORI PER IL MONITORAGGIO SULLA SPERIMENTAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO AGILE IN ANPAL SERVIZI SPA

Il sistema di monitoraggio proposto è costruito su un set di indicatori quantitativi e qualitativi elaborati in rapporto ad alcune dimensioni centrali della sperimentazione, vale a dire: partecipazione, innovazione, efficienza, efficacia, produttività, benessere.

La tabella che segue sintetizza le sei dimensioni di analisi del monitoraggio e i corrispettivi indicatori quantitativi di monitoraggio.

MONITORAGGIO SPERIMENTAZIONE	
Dimensioni di analisi	Sottodimensioni
1. Partecipazione	Rapporto tra numero di lavoratori che hanno richiesto di partecipare alla sperimentazione/ numero totale dipendenti (azienda/divisione/direzione/unità territoriale, famiglia professionale)
	Rapporto tra i lavoratori coinvolti nella sperimentazione del lavoro agile/ numero totale dipendenti (azienda/divisione/direzione/unità territoriale, famiglia professionale)
	Rapporto tra i lavoratori coinvolti nella sperimentazione del lavoro agile/ numero totale delle richieste (azienda/divisione/direzione/unità territoriale, famiglia professionale)
	Rapporto tra numero di recessi su richiesta del lavoratore/ numero totale lavoratori coinvolti (azienda/divisione/direzione/unità territoriale, famiglia professionale)
	Rapporto tra numero di recessi su richiesta dell'azienda/ numero lavoratori coinvolti (azienda/divisione/direzione/unità territoriale, famiglia professionale)
	Confronto tra il numero di giorni fruiti in modalità lavoro agile e il numero di giorni fruiti in modalità lavoro agile
2. Innovazione	Analisi della distribuzione dell'utilizzo del lavoro agile rispetto ai giorni della settimana
	Formazione dedicata
3. Efficienza	Rapporto tra il numero di ore di formazione specialistica erogata sul lavoro agile /Totale ore di formazione erogata (per famiglie professionali e azienda/divisione/direzione/unità territoriale*)
	3.1 Costi sperimentazione
	Rapporto tra i costi sostenuti per l'attuazione della sperimentazione/totale spesa sostenuta nei sei mesi della sperimentazione
	Costo medio per dipendente per l'avvio del lavoro agile aziendale
	Variazione delle ore di straordinario rispetto ai semestri precedenti
4. Efficacia	3.2 Differenziali di costo per servizi
	Variazione percentuale del costo medio per dipendente in lavoro agile**
	Variazione percentuale (positiva/negativa) dell'avanzamento fisico su progetti/programmi/piano operativo sul semestre precedente
5. Produttività	Grado di soddisfazione espressa dal responsabile di riferimento *
6. Benessere	Variazione del numero complessivo di assenze (malattia/permessi) del personale in lavoro agile rispetto allo stesso semestre dell'anno precedente

Fonte: elaborazione della Direzione Monitoraggio e Valutazione

\*Attraverso la somministrazione di un questionario

\*\*analisi che terrà conto dei costi diretti/indiretti

