

VERBALE DI ACCORDO

PER UN MODELLO IBRIDO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO OLTRE LA PANDEMIA

In data 10 Dicembre 2021 si sono incontrati in Roma, presso la sede di Villa Fassini:

ATLANTIA S.p.A., rappresentata da Nicola Pelà, Maria Sole Aliotta, Francesca Gioia, Katia Riva e Pierluigi Pomara (di seguito anche "l'Azienda")

e

le Segreterie Nazionali di categoria **FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA'** rappresentate, nell'ordine, da Cristiano Tardioli, Valter Sensolini, Paolo Collini, Roberto Moroni e Mario Germani (di seguito "le Organizzazioni Sindacali"; l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente "le Parti")

PREMESSO CHE

A. in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile", con il quale sono state condivise regole comuni in materia di lavoro agile nel settore privato in vista della cessazione dello stato di emergenza attualmente fissata al 31 Marzo 2022;

B. come risulta dall'indagine "Ben-Essere", di recente condotta dalla Società presso il proprio personale, l'esperienza maturata nel corso dell'emergenza pandemica ha dimostrato che il lavoro agile ha rappresentato lo strumento tramite cui è stato possibile perseguire il benessere delle persone, assicurando in particolare una più ottimale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, una migliore qualità delle relazioni familiari, una maggiore disponibilità di tempo libero;

C. dalla stessa indagine è altresì emerso che, sempre nel corso dell'esperienza pandemica, l'utilizzo in via esclusiva della modalità di lavoro agile ha inevitabilmente penalizzato la dimensione relazionale, sia con riferimento ai rapporti dei lavoratori con i responsabili, sia con riferimento ai rapporti con i colleghi e più in generale alle opportunità derivanti dal lavoro in *team*;

D. in vista della cessazione dello stato di emergenza al 31 marzo 2022, le Parti convengono sulla necessità di fare tesoro degli esiti della predetta indagine, promuovendo un nuovo modello ibrido di organizzazione del lavoro caratterizzato dall'alternanza lavoro in presenza/lavoro da remoto e basato su fiducia, risultato e collaborazione, nel rispetto dei principi di identità, diversità, inclusione, responsabilità e partecipazione che da sempre caratterizzano la comunità della nuova Atlantia e di cui si sono fatti interpreti, da ultimo, l'Accordo sul nuovo modello di cittadinanza attiva del 7 ottobre 2021 e l'Accordo per modello equo e condiviso di remunerazione discusso e firmato in data odierna;

E. a tal fine le Parti intendono condividere la disciplina del nuovo modello organizzativo, regolando in particolare tempi e luoghi di lavoro, diritto alla disconnessione, inclusione delle diversità e tutela della bigenitorialità, in coerenza con quanto condiviso dalle Parti Sociali con il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" di cui alla lettera A;

F. le Parti riconoscono che il nuovo modello di lavoro ibrido, oltre a garantire nella massima sicurezza il graduale rientro in sede dei lavoratori in vista del definitivo superamento dell'emergenza epidemiologica, è strumento di realizzazione del benessere dei lavoratori e di consolidamento delle istanze di sostenibilità di cui l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali intendono farsi promotrici.

Nicola Pelà
Pierluigi Pomara
Katia Riva
Francesca Gioia
Maria Sole Aliotta

Collini
Cristiano Tardioli
Roberto Moroni
Mario Germani

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Disposizioni generali

Con il presente accordo le Parti condividono un nuovo modello ibrido di organizzazione del lavoro basato sulla fiducia reciproca, sulla valorizzazione del risultato e sul ripensamento del tempo e dello spazio di lavoro, in modo da coniugare, attraverso l'equilibrata alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto, le esigenze organizzative dell'Azienda con quelle dei lavoratori di recupero della socialità e di contemperamento tra tempi di vita e di lavoro.

L'adesione al nuovo modello ibrido di organizzazione del lavoro avviene su base volontaria e consensuale ai sensi degli articoli 18 e 19 della Legge n. 81 del 2017 ed è consentita, ai sensi dell'articolo 2 co. 2 del Protocollo di cui alla lettera A delle Premesse, a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, alle condizioni di cui al presente accordo.

L'Azienda adotta un modello di gestione della prestazione professionale che garantisce ai lavoratori che operano non in presenza un trattamento economico, opportunità di progressioni di carriera ed iniziative formative pari ai lavoratori che operano in presenza.

Le Parti riconoscono che, nell'ambito del nuovo modello ibrido di organizzazione del lavoro, la prestazione di lavoro può essere resa indistintamente in presenza o da remoto.

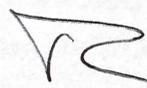
La settimana lavorativa si articolerà di regola in 3 giornate di lavoro in presenza ed in 2 giornate di lavoro da remoto, pianificate settimanalmente nel segno della libertà di forma delle comunicazioni, salve diverse particolari esigenze aziendali.

Resta in ogni caso ferma la facoltà per l'Azienda, per esigenze eccezionali e urgenti, di richiedere la presenza in sede dei lavoratori anche al di fuori della programmazione settimanale, previa comunicazione a cura dei responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati con il maggior preavviso possibile in considerazione delle circostanze del caso.

L'Azienda fornirà ai lavoratori che operano in modalità agile la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 2008.

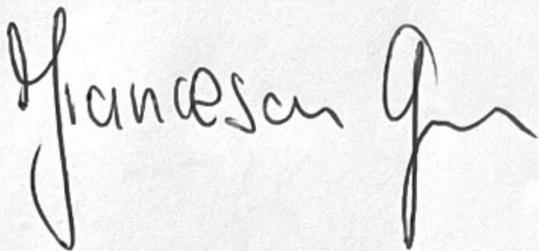
Ciascuna delle Parti potrà recedere dal modello di lavoro ibrido di cui al presente accordo nel rispetto di un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni ovvero in presenza di un giustificato motivo.

Michele Del - 





Collini

Giancarlo G. 





Riva 

Maria-Luce 

3. Tempi di svolgimento della prestazione di lavoro

3.1. Tempi di lavoro in presenza

Coerentemente con il modello ibrido di organizzazione del lavoro condiviso con il presente accordo, le Parti convengono che la disciplina di legge e di contratto collettivo in materia di orario di lavoro trova applicazione limitatamente ai giorni di lavoro svolto in presenza e che i tempi di lavoro ivi disciplinati si considerano riproporzionati alle giornate di lavoro in presenza effettivamente svolte.

Le Parti si danno altresì atto che, sempre in considerazione della natura ibrida del modello di organizzazione del lavoro condiviso con il presente accordo, la disciplina di legge e di contratto collettivo relativa al lavoro straordinario trova applicazione, di norma, esclusivamente per le giornate di lavoro in presenza, previo riproporzionamento dell'orario di lavoro settimanale ai fini del calcolo della durata media e fermo restando l'arco temporale di cui all'art. 4 comma 3 del d.lgs. n. 66 del 2003.

3.2. Tempi di lavoro da remoto e diritto alla disconnessione

Le Parti si danno atto che, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 della Legge n. 81 del 2017, e ad eccezione delle attività individuate dall'Azienda che richiedono il rispetto di un orario di svolgimento della prestazione, la prestazione lavorativa, ferme rimanendo le norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro, da remoto viene svolta, senza precisi vincoli di orario e con collocazione temporale rimessa alla discrezionalità del lavoratore.

In quest'ottica le Parti concordano che la fascia di flessibilità oraria in cui svolgere la propria prestazione è ricompresa tra le ore 8.00 e le ore 20.00.

Le Parti concordano che, ferme le esigenze di coordinamento con gli interessi tecnici, organizzativi e produttivi dell'Azienda, nonché la necessaria connessione agli strumenti di svolgimento della prestazione e la reattività nel loro utilizzo, il lavoratore adibito al lavoro agile può scegliere liberamente in quali orari svolgere la prestazione lavorativa.

Al fine di coniugare le esigenze organizzative dell'Azienda con il diritto dei lavoratori al riposo e alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro sono previste le c.d. fasce di disconnessione aziendale - dalle 13.00 alle 14.00 e dalle 20.00 alle 8.00 - dal lunedì al venerdì; le intere giornate di sabato, domenica e festivi, durante le quali, salve esigenze eccezionali e urgenti da comunicare con congruo preavviso a cura del responsabile/superiore gerarchico, il lavoratore non è tenuto ad assicurare la connessione agli strumenti di svolgimento della prestazione né a svolgere la prestazione lavorativa.

In aggiunta alle predette fasce di disconnessione aziendale, è riconosciuto a ciascun lavoratore un diritto individuale alla disconnessione per ulteriori n. 3 ore giornaliere, non cumulabili in giornate.

Durante le fasce di disconnessione aziendale e individuale, il lavoratore non è tenuto ad assicurare la connessione agli strumenti di lavoro, né a svolgere attività lavorativa e, in particolare, la lettura delle *email*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda.

Fermo restando il diritto alla disconnessione, è fatta salva la facoltà per i lavoratori, ove ne ricorrano i relativi presupposti, di richiedere la concessione dei permessi previsti dalle disposizioni legislative e/o collettive, quali a titolo esemplificativo i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104 del 1992. In tal caso, così come in tutte le altre ipotesi di assenza legittima (quali malattia, infortuni, permessi, ferie, ecc.), il lavoratore ha facoltà di disconnettersi e non è tenuto a prestare la propria attività lavorativa.

Michele - *[Signature]*
Francesca *[Signature]*
Collini *[Signature]*
AM *[Signature]*
Maria-Lucrezia *[Signature]*

Le Parti escludono qualsiasi forma di remunerazione, per le giornate di svolgimento della prestazione da remoto, delle trasferte, del lavoro disagiato, del lavoro svolto in condizioni di rischio e, di norma, del lavoro straordinario.

Le Parti convengono sin d'ora che, qualora con riferimento ad ogni singola unità produttiva la sperimentazione della modalità ibrida di svolgimento della prestazione lavorativa dovesse portare a rilevanti disagi per l'utenza o a cali di produttività, è facoltà dell'Azienda disporre il rientro in sede per giustificato motivo senza preavviso, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 81 del 2017.

4. Rinvio

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge e di contratto collettivo in materia di lavoro agile, nonché, sino alla cessazione dello stato di emergenza e salvo proroghe, gli accordi di lavoro agile sottoscritti durante l'emergenza pandemica.

5. Inclusione, bigenitorialità e convivenza

L'Azienda avrà cura di assicurare il rispetto della parità di genere nell'accesso al nuovo modello ibrido di organizzazione del lavoro e di facilitare l'accesso al nuovo modello ai lavoratori in condizioni di particolare necessità, quali a titolo esemplificativo:

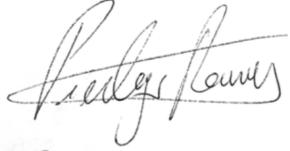
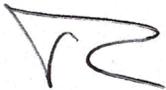
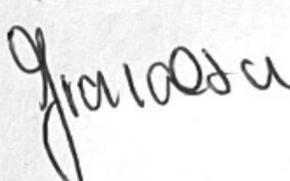
- a) portatore di handicap;
- b) chi assiste un portatore di handicap;
- c) genitore di bambini che frequentano la scuola dell'obbligo;
- d) chi assiste un familiare (figli, genitori, fratelli e sorelle, partner conviventi) che si trova in situazioni di difficoltà temporanea o permanente.

Le Parti concordano altresì di favorire il coordinamento delle prestazioni rese in presenza e da remoto da parte dei genitori che siano entrambi dipendenti dell'Azienda, ferme restando le esigenze organizzative aziendali.

6. Protezione dei dati personali e riservatezza

Ferma la normativa vigente, l'Azienda adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi ed in particolare informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav.; fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali; aggiorna il registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile; promuove l'adozione di prassi aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*; favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei *data breach*.

Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dall'Azienda e alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Michele - 
Collini 
Gianluca  Maria 
  

7. Formazione e informazione

Le Parti convengono che la formazione costituisce per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento, e a tal fine promuovono un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona.

L'Azienda deve fornire, per iscritto, al lavoratore che opera in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

8. Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le Parti riconoscono ai lavoratori che operano in modalità agile i medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai lavoratori in presenza, promuovendo ogni forma di esercizio dell'attività sindacale da remoto.

9. Contrasto al disagio psicologico

Le Parti sono consapevoli dell'emersione di nuovi e diffusi disagi psicologici causati dalla pandemia e dei rischi di una loro cronicizzazione nel contesto post pandemico.

In tale prospettiva, Atlantia si impegna sin da ora ad attivare tutte le misure necessarie per sensibilizzare l'intera organizzazione sui temi dell'ascolto proattivo e del sostegno tempestivo utili a mitigare e superare quei momenti di difficoltà psicologica che compromettono lo stato di benessere individuale.

10. Durata e monitoraggio

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2022. Le Parti convengono sull'opportunità di effettuare entro il novembre 2022 una *survey* sul livello di gradimento da parte dei lavoratori della modalità di lavoro ibrido di cui al presente accordo, e di incontrarsi entro il mese di dicembre 2022 al fine valutare, alla luce dei risultati conseguiti, tra l'altro, in termini di efficacia, produttività, soddisfazione dell'utenza ed equilibrio tra vita personale e vita lavorativa, per confermare il modello o per introdurre modifiche che le parti ritengono opportune.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la disciplina del nuovo modello ibrido di organizzazione del lavoro di cui al presente accordo contiene clausole che, valutate nella loro complessità, sono migliorative per il lavoratore rispetto alle previsioni sul tema del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori.

Roma, 10 dicembre 2021

ATLANTIA SpA

Nicole Dele
Francesca Giun
Rosa Riva
Maria Lode Atton

FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI

SLA-CISAL UGL VIABILITA'

Collini
Maom
M. G. P.