

Accordo Quadro relativo alla prestazione di attività lavorativa in modalità "Lavoro Agile o Smart Working" ex artt. 18 e ss Legge 2 maggio 2017, n. 81

PROPOSTA DI REVISIONE

Roma, 24 Aprile 2024

Presso la sede ANIASA di Roma, si sono incontrati, in modalità telematica:

ACI Infomobility rappresentata da Riccardo Pennacchia e Rossana Borelli, assistita da ANIASA, in persona di Alberto Valecchi:

e

Filt-Cgil Nazionale rappresentata da Cristiano Tardioli e Claudia Di Martino

Fit-Cisl Nazionale rappresentata da Francesco Sorrentino

Uil Trasporti Nazionale rappresentata da Massimo Longo e Ivan Cerminara

Fist Nazionale rappresentata da Mario Triburzio e Giuseppe Cipollitti

Unitamente e congiuntamente alle rispettive Segreterie Regionali nelle persone di Emanuele Pagliarin e Paolo Cerminara, e RSA nelle persone di Riccardo Farina, Ivano Arnoldi, Luciana Scheggi.

Con riferimento al Verbale di Accordo Integrativo Aziendale del 10/06/2021, segnatamente a quanto disciplinato nel punto J "Lavoro Agile", le Parti intendono dar seguito ai predetti accordi mediante la sottoscrizione di una revisione dell'Accordo Quadro relativo alla prestazione di attività lavorativa in modalità "Lavoro Agile o Smart Working" ex artt. 18 e ss Legge 2 maggio 2017, n. 81, rispetto a quanto sottoscritto tra l'Azienda e le OOSS in data 12 aprile 2022 (da intendersi qui integralmente richiamato).

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

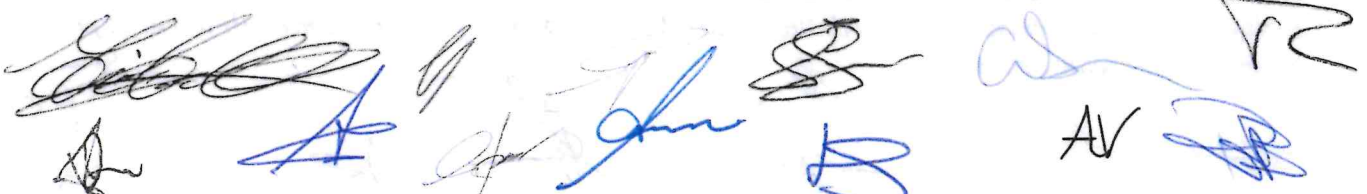
Di seguito vengono rappresentate la versione attualmente vigente e le ipotesi di parziale modifica:

Al punto 3) del suddetto vigente accordo è indicato:

La prestazione lavorativa in modalità "Lavoro Agile" potrà essere espletata al di fuori dalla abituale sede di lavoro, segnatamente:

omissis

- fino al 40% dell'orario di lavoro mensile, per un massimo di 8/9 giorni al mese a seconda del numero di domeniche nel mese, non frazionabili, riproporzionati in caso di part time verticale, secondo il calendario concordato su base mensile con il proprio Responsabile.

A series of handwritten signatures in blue ink, representing the various parties involved in the agreement, including the company and the unions.

Il mancato utilizzo delle giornate di Smart Working pianificate, non ne comporta la differibilità in epoca successiva.

In via del tutto eccezionale, per comprovate esigenze personali da valutarsi caso per caso, il Responsabile, in accordo con la Direzione Risorse Umane, potrà concedere, su sua richiesta, lo svolgimento della prestazione in modalità Smart Working in deroga ai limiti mensili di cui al primo comma del presente articolo.

Inoltre, in ragione di situazioni eccezionali, tra cui la chiusura prolungata dei locali Aziendali ovvero emergenziali, segnatamente l'eventuale recrudescenza grave della Pandemia da Covid-19 o altre criticità di rilevanza tale da incidere significativamente sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Azienda potrà autorizzare lo svolgimento della prestazione in modalità Smart Working in deroga ai limiti mensili di cui al primo comma del presente articolo.

Ipotesi di parziale revisione:

La prestazione lavorativa in modalità "Lavoro Agile" potrà essere espletata al di fuori dalla abituale sede di lavoro, segnatamente:

omissis

- fino al 40% delle ore lavorate su base settimanale, fino ad un massimo di 8/9 giorni al mese a seconda del numero di domeniche nel mese, non frazionabili, riproporzionati in caso di part time verticale, secondo il calendario concordato su base mensile con il proprio Responsabile.

Resta inteso che la prestazione in modalità Smart Working potrà essere fruita su base settimanale e, in caso di mancata fruizione, non potrà essere cumulata nelle successive settimane del mese; resta invece possibile cumulare le giornate di prestazioni in Smart Working nel corso dell'intero mese limitatamente per i mesi di luglio ed agosto.

A fronte di quanto sopra specificato, la Società si riserva la facoltà di valutare eventuali richieste di deroghe, limitatamente a comprovate esigenze che rientrino nelle seguenti fattispecie:

- a. Richiesta del dipendente con figli che non abbiano compiuto i 3 anni di età;*
- b. Richiesta del dipendente con figli che non abbiano compiuto i 14 anni di età è riconosciuto, durante la chiusura delle scuole (segnatamente chiusura per feste di Natale, Pasqua ed Estive);*
- c. Richiesta del dipendente nei casi in cui faccia parte del proprio nucleo familiare un parente, coniuge o convivente disabile (per le quali sarà richiesta la documentazione probante).*

La prestazione in modalità Smart Working dovrà comunque essere utilizzata nel rispetto del presidio minimo richiesto dal settore di appartenenza, secondo il calendario concordato su base mensile con il proprio Responsabile.

Inoltre, in ragione di situazioni eccezionali, tra cui la chiusura prolungata dei locali Aziendali, sopraggiunte criticità di rilevanza tale da incidere significativamente sulla sicurezza sui luoghi di lavoro ovvero sopraggiunte esigenze organizzative di produzione, l'Azienda potrà rimodulare lo svolgimento della prestazione in modalità Smart Working in deroga ai limiti mensili di cui al primo comma del presente articolo.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'AV' and another that looks like 'RZ'.

Il presente accordo ha validità 12 mesi e potrà essere prorogabile per altri 12 mesi.

Per tutte le parti non specificatamente trattate nel presente accordo, si fa esclusivo riferimento a quanto contenuto nel verbale di accordo del 12/04/2022, del quale la presente intesa ne costituisce parte integrante e sostanziale.

L.C.S.

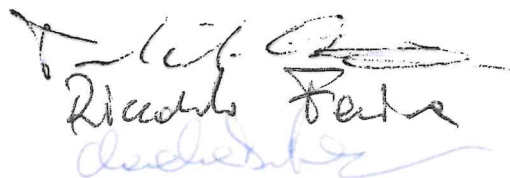
ACI INFOMOBILITY



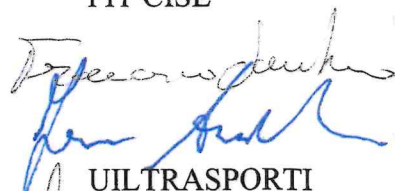
ANIASA

Alberto Valecchi

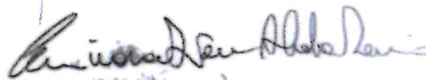
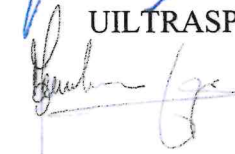
FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



FIST

