

## **PROTOCOLLO DI INTESA PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE IN ROMA METROPOLITANE SRL IN LIQUIDAZIONE**

In data 28/03/22 si sono incontrati telematicamente:

- Per l'Azienda: Andrea Mazzotto e Fabiola Iacobucci
- Per la Filt Cgil: Luigi Venturini
- Per la Fit Cisl: Vincenzo Ceravolo
- Per la Uiltrasporti: Paola Propana e Irene Simoncelli

Il presente Protocollo di intesa ha lo scopo di concordare i principi generali inerenti il lavoro agile ed i temi ad esso connessi che verranno discussi e definiti nel dettaglio tra le Parti a seguito del risanamento della Società, nel rispetto dei principi e dei limiti imposti dalla legge.

Visto:

- Protocollo Nazionale sul lavoro agile;
- Circolare Ministeriale congiunta (Ministero della Pubblica Amministrazione e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) del 5 gennaio 2022;
- Legge n.81/2017 e s.m.i.;
- Legge n.300/1970 'Statuto dei Lavoratori';
- CCNL Logistica, trasporto e spedizione, accordi di rinnovo 12/2017 e 05/2021.

### **Premessa generale:**

Indubbiamente, le crisi generano un forzato e rapido rinnovamento perché evidenziano ed impongono il superamento di limiti che, in condizioni normali, vengono considerati sopportabili; in alcune particolari situazioni possono addirittura stravolgere la scala dei valori condivisi fino al momento dell'insorgenza dell'evento critico. In tal senso, l'impatto prorompente dell'insorgere e dello svilupparsi della pandemia del Covid-19 ha impresso una fortissima accelerazione all'utilizzo di competenze ICT e all'estensione dell'ambito applicativo delle stesse, tramite il Lavoro Agile. Oggi nel mondo del Lavoro si è dovuto - gioco forza - prendere consapevolezza dei vantaggi che il lavoro agile può offrire al mondo del lavoro in termini di competitività, di qualità delle prestazioni e della vita delle Lavoratrici e dei Lavoratori, e ci si è indirizzati a valorizzare anche un nuovo tipo di professionalità, che ha nel computer e nelle sue estese connessioni, lo strumento principale della performance lavorativa. Avendo nelle proprie disponibilità questi nuovi strumenti ancorarsi ad una visione tradizionale del lavoro significa condannarsi all'immobilismo ed ancorarsi ad un passato remoto incapace di star dietro, nelle performance, alle esigenze del



futuro. Tutto è "fluido": il luogo di lavoro, il tempo ad esso dedicato, le mansioni, la disciplina che lo regola, i controlli possibili.

Per fronteggiare il periodo emergenziale dovuto alla pandemia per COVID la Società ha adottato specifiche misure precauzionali per la tutela della salute dei dipendenti e dei luoghi di lavoro, favorendo quanto più possibile la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile;

La situazione complessiva ha favorito un'accelerazione del processo di trasformazione delle condizioni di lavoro, in termini di maggiore autonomia, gestione flessibile dell'orario di lavoro, organizzazione del lavoro per obiettivi e digitalizzazione delle attività, nel rispetto dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Sulla scorta di quanto vissuto, le Parti intendono valorizzare ulteriormente tale condizione organizzativa per il personale di Sede, suffragata dalla disponibilità e dal senso di responsabilità e fiducia degli attori aziendali.

### **Tutto ciò premesso si conviene quanto segue**

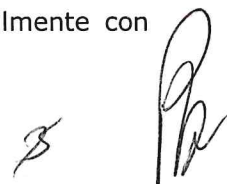
#### **1. Definizioni e ambiti**

Le Parti ritengono che la contrattazione aziendale possa svolgere un ruolo effettivo e propulsivo nella gestione del cambiamento; in merito al "lavoro agile".

Le Parti riconoscono come quadro normativo di riferimento la Legge n. 81/2017 e successive modificazioni, il Protocollo nazionale sul Lavoro in Modalità Agile sottoscritto in data 7 dicembre 2021 tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali e la successiva circolare Ministeriale congiunta (Ministro per la Pubblica Amministrazione e Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali) del 5 gennaio 2022 che, nel fornire delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale fermi restando gli accordi in essere anche individuali, sottolinea l'opportunità d'incentivare ed uniformare, se e quanto sia possibile, l'offerta di lavoro agile.

Il lavoro agile, nell'accezione originaria del termine, non è un nuovo tipo di contratto bensì una peculiare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o altro luogo idoneo, comunque esterno alla sede di lavoro aziendale, avvalendosi del supporto di strumenti telematici, che permettano la comunicazione a distanza e l'effettivo ed efficace svolgimento della prestazione lavorativa, con modalità definite mediante Accordo tra le Parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per tali ragioni, il Lavoro Agile differisce dalla tradizionale disciplina del lavoro, essendo caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro compatibilmente con



l'esigenza d'interazione tra colleghi e, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.

Alla Lavoratrice ed al lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile è garantito lo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento a quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello, delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono le mansioni al interno dei locali aziendali, così come stabilito dall'art.20 c.1 L. 81/2017 e art.9 'Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile'.

Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione dei risultati in tempo reale, dalla possibilità (di fatto) del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi.

La lavoratrice/ il Lavoratore, beneficiando della flessibilità che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può conciliare meglio i propri bisogni familiari e personali con il lavoro, riuscendo in tal modo ad essere potenzialmente più produttivo con conseguente vantaggio personale ed aziendale.

Le Parti riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere nell'ambito delle Reti d'impresa al fine di massimizzare l'aumento di competitività del sistema, obiettivo comune alle normative.

## **2. Modello di organizzazione sostenibile**

Con la presente intesa le Parti intendono convenire sull'importanza di un modello di organizzazione del lavoro sostenibile, inclusivo e in grado di garantire equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro nel rispetto degli obiettivi individuali assegnati dai responsabili in funzione degli obiettivi aziendali e dell'evoluzione dell'avanzamento complessivo degli incarichi che verranno assegnati alla Società nel contratto di servizio.

È opinione condivisa tra le Parti che il collaudo di modelli di organizzazione dell'attività lavorativa alternativi allo svolgimento della prestazione presso i locali aziendali, possa agevolare la conciliazione della vita lavorativa con quella professionale di ogni singolo dipendente, possa supportare il miglioramento dei risultati aziendali e rappresenti altresì una misura di responsabilità sociale, contribuendo alla riduzione degli impatti ambientali.

Per supportare al meglio la trasformazione organizzativa, Le Parti ritengono altresì utile l'implementazione di misure di welfare.

## **3. Adesione volontaria**

In coerenza con disciplina di legge l'adesione della lavoratrice/ del lavoratore è su base volontaria, nel rispetto delle indicazioni prescritte dagli artt.19 e 21 della Legge 81/2017, per tutte le funzioni remotizzabili.





La sottoscrizione dell'accordo individuale implicherà l'adesione alla disciplina organica del nuovo modello di lavoro, fondato sull'alternanza sede aziendale/lavoro agile, in applicazione della specifica modalità di lavoro agile distinta nelle due tipologie previste, in funzione delle caratteristiche delle attività svolte.

La lavoratrice/ il lavoratore rimarrà, a tutti gli effetti, inserito nell'organizzazione aziendale e manterrà tutti i diritti e i doveri connessi al rapporto di lavoro subordinato: il lavoro agile determinerà un parziale mutamento del luogo di svolgimento della prestazione e non pregiudicherà il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo della Società. L'accordo individuale disciplinerà l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del datore di lavoro, agli strumenti utilizzati dalla lavoratrice/ dal lavoratore. L'accordo potrà essere a termine o a tempo indeterminato, in ragione delle esigenze organizzative aziendali e dei bisogni personali e familiari della lavoratrice/ del lavoratore.

#### **4. Assegnazione attività**

Le parti concordano che la lavoratrice/ il lavoratore agile è sottoposto alla medesima organizzazione del lavoro in presenza. Il responsabile dovrà definire con ogni membro del proprio gruppo di lavoro i compiti da svolgere e le relative tempistiche entro cui realizzare gli obiettivi assegnati.

#### **5. Recesso**

In caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso dalla modalità di Lavoro Agile potrà avvenire con un congruo preavviso.

In ogni caso, a fronte di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), che dovrà essere esplicitamente sostanziato da chi intende recedere dal contratto, il diritto di recesso potrà essere esercitato da ciascuna delle parti. Nell'accordo individuale e/o in quelli decentrati (di II Livello) potranno essere indicate le casistiche che costituiscono giustificato motivo e giusta causa di recesso.

#### **6. Luogo e tempo di lavoro**

L'attività lavorativa potrà essere svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno. Il luogo della prestazione dovrà essere compatibile con lo svolgimento delle attività lavorative concordate in modalità agile e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le Parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro. In ogni caso sarà responsabilità e dovere del dipendente scegliere luoghi in cui siano garantiti standard di connettività utili a non determinare interruzioni ricorrenti dell'attività

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned at the bottom right of the page.

lavorativa nonché conformi agli standard di salute e sicurezza declinati nel documento "Informativa sui rischi generali e specifici per l'attività in smart working (Lavoro Agile/Remotizzato ai sensi dell'art. 22, comma 1, L.n. 81/2017)".

L'orario di lavoro dovrà comunque rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed i tempi di riposo della lavoratrice/ del lavoratore nonché le fasce d'orario di disconnessione durante le quali la lavoratrice/ il lavoratore non potrà essere contattato, salvo urgenze particolari ed imprevedibili.

## **7. Diritto alla Disconnessione**

Le parti concordano che al fine di garantire l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché al fine di assicurare il costante rispetto della normativa tempo per tempo vigente in materia di riposo giornaliero e settimanale, viene individuata una fascia di disconnessione durante la quale al Dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa né di rispondere a mail, telefonate ed altri messaggi.

Nelle giornate di Lavoro Agile/Remotizzato, la prestazione lavorativa potrà essere collocata in coincidenza delle fasce lavorative concordate al momento della stipula dell'accordo individuale e sempre nel limite dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dal contratto di lavoro individuale. La definizione delle fasce lavorative sarà volta a individuare e garantire alla lavoratrice e al lavoratore gli intervalli temporali in cui collocare la prestazione e in particolar modo quelli in cui avrà diritto alla disconnessione pur garantendo la necessaria sincronicità eventualmente necessaria con i colleghi o terze parti.

Fermo restando la declinazione delle fasce lavorative di riferimento di cui sopra, è comunque fatta salva la possibilità per la lavoratrice/lavoratore di seguire gli orari di riferimento delle proprie sedi di lavoro, anche in riferimento alle esigenze aziendali.

## **8. Assenze durante la prestazione in Smart Working**

Nelle giornate di Lavoro Agile sarà garantito il diritto del dipendente ad assentarsi nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando gli ordinari giustificativi di assenza, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo ferie, fa/rol, permessi 104 (a giornata intere e ad ore), permessi studio.

## **9. Strumenti di Lavoro**

A valle del risanamento dell'Azienda che si concretizzerà con il suo ritorno in bonis, le Parti si impegnano a riprendere il tema della strumentazione tecnologica ed informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare alla lavoratrice/



al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali o eventuali forme di indennizzo nel caso di utilizzo di strumenti tecnologici ed informatici della lavoratrice/ del lavoratore.

L'eventuale fornitura di strumenti tecnologici, dovrà partire dalle fasce di reddito più basse.

A tal fine, si dovrà effettuare una ricognizione degli strumenti tecnologici distribuiti durante la fase emergenziale per una valutazione sulla redistribuzione in funzione di effettive necessità, privilegiando le fasce di reddito più basse compatibilmente con le funzioni e gli obiettivi assegnati.

L'azienda rimarrà responsabile del corretto funzionamento tecnico degli strumenti di lavoro forniti al dipendente purchè correttamente utilizzati e custoditi 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 al dipendente di rendere regolarmente la prestazione lavorativa, lo stesso è tenuto ad avvisare tempestivamente il suo Responsabile. Qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto, il dipendente insieme al suo Responsabile concorderà le modalità alternative più opportune per il completamento delle attività, ivi compresa la possibilità di recarsi presso la sede aziendale, in ogni caso tenendo conto della compatibilità dei tempi con il turno/orario di lavoro.

In caso di anticipato ed immotivato recesso della Lavoratrice/ del Lavoratore dalla modalità di Lavoro Agile, essa/esso sarà tenuto a restituire in buono stato tutti gli eventuali strumenti consegnatigli.

## **10. Formazione**

A valle del risanamento dell'Azienda che si concretizzerà con il suo ritorno in bonis, le Parti, consapevoli dell'importanza di implementare l'educazione digitale e di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, convengono sulla necessità di prevedere la progettazione ed erogazione di specifici percorsi formativi.

La formazione della lavoratrice/ del lavoratore in modalità agile non potrà comunque essere inferiore a quella data alla lavoratrice/ al lavoratore ordinario.

## **11. Inclusione**

Le parti concordano sull'opportunità di accogliere richieste di rimodulazione della percentuale di Lavoro Agile/Remotizzato, compatibilmente con le esigenze di servizio, per le lavoratrici e i lavoratori che rientrano, ad esempio, in una delle seguenti categorie, a prescindere dall'area aziendale di appartenenza e dalla mansione svolta:

8 



- i. Lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche
- ii. Lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita
- iii. Lavoratrici/lavoratori immunodepressi in possesso della certificazione ex art 3 co.1, L.n. 104/1992
- iv. Lavoratrici/lavoratori con un percentuale di invalidità superiore al 50%
- v. Genitori con a carico figlio minore affetto da grave e comprovata disabilità
- vi. Neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita
- vii. Lavoratrici/Lavoratori con genitori affetti da grave e comprovata disabilità
- viii. Lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica
- ix. Lavoratrici/Lavoratori che devono coprire una distanza significativa tra il domicilio e la sede di lavoro

La durata della rimodulazione coinciderà con il permanere della specifica condizione. Tutte le condizioni elencate dovranno essere documentate tramite produzione di idonea certificazione.

## **12. Diritti Sindacali**

I diritti sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori ai sensi di legge e degli accordi collettivi aziendali sottoscritti in materia, sono parimenti riconosciuti per le lavoratrici ed i lavoratori in presenza ed in smart working.

## **13. Contributo economico**

A valle del risanamento dell'Azienda che si concretizzerà con il suo ritorno in bonis, le Parti si impegnano a riprendere il tema del contributo economico, valutando un eventuale riconoscimento una tantum per le spese sostenute per lo svolgimento della prestazione in Smart Working.

## **14. Trattamento economico e agevolazioni fiscali**

Il lavoro in modalità agile non inciderà sui trattamenti economici e normativi e comunque non dovrà essere inferiore a quello applicato, in attuazione dei Contratti Collettivi Nazionali di cui in Premessa, alle lavoratrici ed ai lavoratori che all'interno dell'impresa svolgeranno le medesime mansioni.

Tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributo eventualmente riconosciuti sia per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, che dovranno essere misurabili, sia per l'attuazione di piani di welfare aziendale, inclusi il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto o le indennità sostitutive di mensa, dovranno ritenersi applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato nei quali l'attività lavorativa viene resa in modalità di Lavoro Agile.



## **15.- Privacy e tutele per la salute e sicurezza della lavoratrice/ del lavoratore**

In considerazione della rilevanza del tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro riconosciuta da entrambi le Parti, in coerenza con quanto previsto in materia dall'art. 6, comma 2, del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021, in occasione della sottoscrizione dell'Accordo individuale e di ogni eventuale aggiornamento normativo, l'azienda si impegna a fornire al/alla dipendente un'informativa scritta relativa ai rischi generici e ai rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità Agile. Analoga informativa sarà resa ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Nel rispetto delle vigenti normative di legge, ivi inclusi il D.P.R. n. 1124/1965 e il D. Lgs. n. 81/2008, l'Azienda assicurerà alla lavoratrice/al lavoratore Agile la tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, in coerenza con le vigenti disposizioni di legge. La lavoratrice/Il lavoratore Agile avrà l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali e sarà tenuta/o ad applicare le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a custodire con diligenza le apparecchiature in dotazione e ad utilizzarle, qualora fornite dall'Azienda, esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le istruzioni ricevute, nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia. Nei confronti della lavoratrice/ del lavoratore che presta la sua attività in modalità di Lavoro Agile, valgono le stesse tutele previste per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti in materia di tutela della privacy.

## **16. - Diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori**

Nel rispetto della normativa vigente, la Lavoratrice/ il Lavoratore Agile avrà, a parità di mansioni e del tempo di lavoro svolto, gli stessi doveri e diritti normativi, retributivi di base e sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti che operano in azienda e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti operanti appunto all'interno dell'azienda non in modalità di Lavoro Agile. Condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile è che vi sia la compatibilità della suddetta modalità di Lavoro Agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa che si chiede di svolgere al dipendente.

## **17. Doveri della Lavoratrice/ del Lavoratore**

Nel rispetto della normativa vigente, la Lavoratrice/ il Lavoratore Agile avrà gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà delle altre lavoratrici e degli altri lavoratori. Egli curerà di





tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla postazione di lavoro.

La Lavoratrice/ il lavoratore sarà responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati, nonché risponderà per la violazione delle direttive aziendali contenenti le indicazioni sul corretto utilizzo di tali mezzi; egli deve custodire gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro.

La Lavoratrice/ il lavoratore dovrà segnalare tempestivamente all'azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità delle lavoratrici e dei i lavoratori o singolarmente pattuiti.

### **18.- Premio Una Tantum di Produttività**

A valle del risanamento dell'Azienda che si concretizzerà con il suo ritorno in bonis, le Parti con il presente Protocollo di Intesa, si impegnano a riconoscere le stesse modalità di accesso e di raggiungimento del Premio di risultato per le lavoratrici/ i lavoratori in presenza e per le lavoratrici/ i lavoratori in smart working, sulla base degli obiettivi parimenti assegnati.

### **19.- Aggiornamento della presente Intesa**

Le Parti concordano d'incontrarsi periodicamente per l'adeguamento della presente Intesa in caso di aggiornamenti o modifiche legislative e/o contrattuali che impattino sulla modalità di lavoro agile.


Le Parti concordano altresì di incontrarsi al ritorno in bonis della società con il fine di far evolvere il presente Protocollo di intesa nella redazione e sottoscrizione di un accordo di II livello che ne recepisca i dettagli ed i principi delineati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 28/03/2022.

Azienda

\_\_\_\_\_



OO. SS

\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

