

**VERBALE DI ACCORDO**  
Smart Working – Lavoro Agile

Addì 16 dicembre 2020, si sono incontrate mediante piattaforma telematica

la Soc. ES Field Delivery Italia Srl (di seguito Azienda), assistita da Unindustria

e

la FISTEL CISL Territoriale unitamente alle RSU

*premesse che:*

- fin a decorrere dal mese di Marzo 2020, contestualmente all'evolversi della pandemia Covid-19 ed alle normative emanate a livello nazionale, l'azienda ha organizzato la propria attività attraverso prestazioni lavorative erogate esclusivamente da remoto dal proprio personale attraverso il c.d. "smart working emergenziale";
- tale organizzazione è stata applicata a tutto il personale la cui prestazione di lavoro fosse remotizzabile, rimanendo pertanto esclusi dal perimetro quei profili professionali la cui attività per finalità ed esigenze organizzative non fosse erogabile da luoghi differenti agli uffici aziendali;
- tale organizzazione, sviluppata per tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori a fronte della pandemia globale Covid-19 nella fase acuta della emergenza, è stata applicata anche in funzione delle esigenze dei clienti serviti. In tale contesto l'azienda ha in alcuni casi modificato temporaneamente ed in via straordinaria l'assetto tecnico del servizio erogato e tale organizzazione non è prorogabile a tempo illimitato senza trovare una definizione strutturale, ove possibile, sempre avendo riguardo delle esigenze di natura tecnica connesse alla erogazione dei servizi;
- tale organizzazione emergenziale è stata regolarmente supervisionata all'interno dal Comitato di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro, istituito in ossequio al protocollo del 24 aprile 2020 ed al cui hanno regolarmente partecipato i seguenti attori: Datore di Lavoro, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, RSU-RLS, Direzione del personale, Management aziendale;
- le Parti dichiarano potersi definire positiva l'esperienza che, seppur collocata in ambito emergenziale, ha fornito buoni risultati sia per quel che riguarda l'aspetto organizzativo, di cui si richiama il *Vademecum* aziendale fornito a tutti i dipendenti all'avvio del programma di Smart Working, sia relativamente agli aspetti di produttività generale la cui organizzazione per obiettivi individuali e collettivi ha visto concretizzarsi risultati generalmente positivi;

- le Parti, nel corso di diversi incontri preliminari alla data odierna effettuati anche contestualmente alla procedura di trasferimento collettivo preso la sede di Pomezia, avviata dall'azienda in data 17 novembre 2020, e che vedrà la chiusura della sede di "Tiburtina Valeria" e contestuale trasferimento di tutto il personale lì collocato dalla data del 15 gennaio 2021, condividono di definire un accordo sperimentale sullo Smart-Working che consenta ai dipendenti di ES Field Delivery Italia l'utilizzo di questa modalità di lavoro anche dopo la conclusione dello stato di emergenza e comunque ai sensi e per gli effetti della disciplina in materia tempo per tempo vigente;
- tale modalità di lavoro viene delineata anche al fine di individuare e regolamentare attraverso l'istituto del lavoro agile forme che agevolino contestualmente l'incremento della competitività aziendale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- ES Field Delivery Italia ha deciso pertanto di introdurre, ai sensi della L. n. 81/2017, lo Smart Working – Lavoro Agile, quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa per i lavoratori che ne facciano richiesta. In particolare, la prestazione lavorativa in lavoro agile viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; ciò al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro ("*work-life balance*"), favorendo al contempo maggiore produttività ed efficacia lavorativa e riducendo l'impatto ambientale attraverso i minori spostamenti casa/lavoro nonché rafforzando ulteriormente la cultura della performance, basata sul raggiungimento di obiettivi anziché della presenza o del tempo impiegato sul luogo di lavoro;
- le Parti riconoscono che con la presente intesa si è comunemente deciso di intervenire in maniera concreta per promuovere la conciliazione tra vita privata e prestazione lavorativa riconoscendo inoltre ruolo fattivo alla contrattazione collettiva di secondo livello sull'argomento.

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue

#### 1. Decorrenza e durata

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Il presente Accordo supera integralmente, per tutto il suo periodo di validità, qualsiasi precedente intesa pattizia, fatti salvi gli accordi individuali di telelavoro oggi vigenti, e/o prassi aziendali precedentemente applicate in azienda sulla materia della "conciliazione vita privata e prestazione lavorativa" e sostituisce forme emergenziali di lavoro da remoto attive.

Il presente Accordo avrà decorrenza al termine della fase di emergenza attuale relativa alla pandemia covid -19, e/o nel momento in cui verrà ripristinata la procedura prevista dalle norme tempo per tempo vigenti relativa all'istituto del lavoro agile.

Sarà cura dell'azienda comunicare ai lavoratori la decorrenza effettiva del presente Accordo e le relative regole operative di adesione individuale.

Il presente Accordo, data la specificità dello stesso e le relative implicazioni tecnologiche nonché tecnico organizzative, ha natura di Accordo introdotto in via sperimentale e temporanea e, salvo disdetta intervenuta precedentemente da una delle parti firmatarie e laddove non intervenga un nuovo accordo, anche di proroga, tra le parti stesse, spirerà i propri effetti il 31 dicembre 2021.

## 2. Modalità di accesso

Possono presentare richiesta di accesso al lavoro agile, tutti i dipendenti ES Field Delivery Italia, cat. Operaio, Impiegato e Quadro, con contratto a tempo indeterminato, apprendistato o determinato, full time e part time.

L'accesso alla modalità di lavoro agile avviene attraverso formale richiesta da parte del lavoratore. Tale richiesta viene valutata, in base alle esigenze tecnico organizzative dell'area di appartenenza.

Costituiscono giustificati motivi di diniego da parte dell'Azienda, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la adibizione del dipendente a mansioni non remotizzabili;
- assetti organizzativi, tecnici e tecnologici che rendano impossibile la prestazione a distanza;
- eventi di business;
- training on the job;
- oggettive fasi di criticità di progetti;

nonchè eventuali ulteriori esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali al momento imprevedibili.

L'accesso al lavoro agile avverrà esclusivamente mediante un accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra lavoratore ed azienda, conforme alla presente intesa ed alle disposizioni oggi declinate dal Capo II, artt. 18 e segg., della Legge n. 81/2017.

Il lavoratore in smart working conserverà la sede amministrativa assegnata e nulla si modificherà anche rispetto alla normale sede di lavoro operativa in vigore. Tale organizzazione verrà inoltre eventualmente riconosciuta a lavoratori di nuova assunzione, come previsto al successivo punto 3 del presente accordo.

Con l'obiettivo di sviluppare al meglio il modello di lavoro agile per l'anno 2021, le istanze per essere inclusi nel programma di smart working per l'anno 2021 stesso, dovranno pervenire alla direzione aziendale entro e non oltre il 15 febbraio 2021 e gli accordi individuali dovranno essere sottoscritti entro e non oltre il 28 febbraio 2021. Rimane fatto salvo che, per i dipendenti che non sottoscrivano tali accordi entro il 28 febbraio 2021, non potranno essere più valutate domande di accesso allo smart working fino al termine dell'anno solare 2021.

## 3. Articolazione e modalità di esecuzione

Le Parti convengono che la prestazione in modalità agile potrà essere concordata per un massimo di 122,7 ore mensili per i lavoratori full time, pari all'80% dell'orario complessivo mensile di lavoro.

La stessa prestazione potrà essere svolta esclusivamente su territorio italiano presso luoghi che garantiscano livelli standard di connessione in ragione della qualità del servizio erogato, nonché il rispetto delle procedure interne inerenti la sicurezza del dato e della persona (di cui al successivo punto 6 della presente intesa). La prestazione non potrà essere svolta presso luoghi pubblici.

Le Parti concordano che in riferimento alla regolamentazione qui contenuta, laddove una trasunzione dal mercato esterno dovesse avvenire, fermo restando l'assegnazione di una sede amministrativa di riferimento coincidente con le sedi aziendali (Pomezia, Bari, Torino, Cernusco sul Naviglio, s.c.d. "Hub aziendali"), presso località in cui l'azienda non dispone di sede aziendale, e laddove la stessa prestazione possa risultare coerente con una attività svolta anche da remoto, verrà riconosciuta una formula di

lavoro agile specifica che potrà prevedere una articolazione maggiorata rispetto alla regolamentazione standard sopra definita.

Tale previsione viene sviluppata con l'obiettivo vicendevole di una maggiore occupazione in località ove l'azienda non dispone di sedi aziendali (con particolare riferimento allo sviluppo dell'occupazione nel Sud Italia) e di un incremento della competitività aziendale. In tali casi saranno comunque previsti, d'intesa con i responsabili diretti dei singoli lavoratori un numero minimo di rientri (pari a n.2 giornate al mese) presso le sedi aziendali assegnate. Viene in tal modo definita una organizzazione che permetta agli Hub aziendali di funzionare come snodi necessari per la continuità relazionale e professionale di ogni singolo lavoratore.

Entro il giorno 20 del mese precedente al mese di fruizione del lavoro agile il dipendente ed il Responsabile condividono via email aziendale il calendario di effettuazione delle giornate di lavoro agile mensile.

Il calendario preventivamente definito può essere modificato entro 3 giorni dall'effettuazione della giornata in lavoro agile, previo accordo tra lavoratore e responsabile diretto sia su richiesta del lavoratore che su richiesta dell'azienda tramite il responsabile diretto.

Il lavoratore per la giornata in Smart Working dovrà inserire, attraverso il portale utilizzato in azienda, il giustificativo c.d. "SMW" secondo le procedure vigenti in azienda anche rispetto agli orari di entrata (SMWE) ed uscita (SMWU) nonché pausa pranzo. L'azienda invierà una comunicazione a tutti i lavoratori con la conferma delle procedure da ritenersi vigenti e le stesse formeranno oggetto degli Accordi individuali.

Qualora nel corso di una data settimana lavorativa in ragione di i) contingenti esigenze di servizio, ii) scelta discrezionale del Lavoratore, iii) problematiche tecniche, non fosse possibile per il dipendente avvalersi del lavoro agile, tale facoltà non potrà essere differita alla/alle settimane /settimane successiva/e o al/ai mese/mesi successivo/i.

#### 4. Area normativa ed organizzativa

Durante le giornate di lavoro agile il dipendente sarà tenuto al rispetto dei limiti giornalieri della normale durata oraria della prestazione lavorativa.

Qualora nel corso della predetta fascia oraria sopravvenga l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile, che potrà richiederne il rientro in ufficio per la parte residuale della giornata.

Stante la specificità dell'attività lavorativa svolta, rimangono fatte salve le prestazioni di lavoro straordinario, mancato riposo, lavoro su festivo, ed ogni altra prestazione non ricorrente nel lavoro ordinario e prevista dal CCNL applicato.

Resta inteso che, fermo restando la flessibilità nell'organizzazione della prestazione, le Parti intese come Azienda e dipendente, dovranno rispettare la normativa in materia di orario di lavoro prevista dal D.Lgs. n. 66/2003 e in particolare l'art. 7 (riposi giornalieri), l'art. 8 (pause), l'art. 9 (riposi settimanali) e ogni altra prescrizione o limitazione legale collegata alla disciplina dell'orario di lavoro, anche laddove sottoscritta in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Il diritto alla disconnessione sarà riconosciuto nelle modalità, procedure e strumentazioni tecnologiche, che verranno riportate negli accordi individuali sottoscritti con i lavoratori interessati e conformi alle disposizioni in materia contenuti dalla L. 81/2017.

Il dipendente interessato dal lavoro in forma agile continuerà a svolgere le mansioni assegnate, con il medesimo livello di inquadramento, senza alcuna variazione dipendente dall'applicazione del lavoro agile.

Per le giornate di lavoro agile al dipendente non sarà dovuta qualsivoglia indennità aggiuntiva neanche nei casi previsti dalle Legge e/o dal contratto collettivo per le ipotesi di trasferta/trasferimento della sede di lavoro.

Avuto riguardo della nuova organizzazione qui delineata, a seconda del profilo professionale interessato e delle correlate esigenze organizzative, potrà essere concordata negli accordi individuali di smart working una disconnessione il cui intervallo temporale non è retribuito. Tale disconnessione, comprensiva della pausa pranzo, sarà di norma continuativa, a rotazione, e posizionata, per un massimo di due ore, nella fascia oraria tra le ore 13.00 e le ore 16.00. Ogni specifica sulla disconnessione sarà contenuta nell'Accordo Individuale.

Le Parti inoltre condividono che il lavoro agile non incide sul riconoscimento del Ticket Restaurant che viene pertanto confermato anche per la prestazione svolta in tale regime.

Le parti concordano che turni di lavoro considerati disagiati (es. fascia serale) saranno di norma effettuati in modalità di prestazione agile.

Le Parti condividono altresì che la nuova organizzazione agile in ES Field Delivery deve fondarsi su tre principi chiave:

- relazione fiduciaria tra azienda e dipendente in un contesto culturale fondato sul rispetto degli obiettivi vicendevoli;
- formazione continua;
- eventi e comunicazione aziendale attraverso momenti anche virtuali.

In particolare, nell'ottica di un percorso di valorizzazione del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e dipendente in regime di smart-working, l'Azienda si propone di sviluppare un processo di formazione a ciclo continuo, capace di sostenere la costante crescita professionale dei propri dipendenti. Attraverso il processo denominato Ciclo delle Performance ed in base ai tempi per esso stabiliti, ciascun Manager concorda la definizione del piano di sviluppo individuale per ogni suo rapporto. Il piano dovrà orientare l'azione formativa dedicata al dipendente attraverso l'individuazione di obiettivi volti a potenziare le competenze professionali individuali e l'indicazione dei corsi necessari al loro raggiungimento. L'Azienda mette a disposizione di Manager e dipendente le risorse derivanti dall'offerta formativa nel suo complesso, rappresentata dai piani formativi sviluppati su base annuale e dalle piattaforme formative di eLearning, accessibili in ogni momento della giornata lavorativa. Il Manager avrà il compito di concordare, d'intesa col diretto interessato, i tempi utili per la fruizione dell'attività formativa, all'interno dell'orario di lavoro, alla stregua di qualsiasi altro obiettivo di business.

## 5. Recesso

Il recesso da un accordo individuale avviene secondo le previsioni di cui al Capo II, artt. 18 e segg., della L. n. 81/2017 e quelle comunque tempo per tempo vigenti con riferimento alla particolare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro – smart working.

Sarà cura della società, mediante gli accordi individuali sottoscritti con i lavoratori, riportare le modalità di recesso dagli accordi stessi nonché emanare procedure specifiche per il tema in oggetto.

## 6. Sicurezza sul lavoro, formazione, privacy

L'azienda garantirà la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, provvedendo, tra l'altro, ad aggiornare, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, il documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs n. 81/2008. I lavoratori continueranno regolarmente ad essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali. I lavoratori interessati da Smart Working continueranno ad applicare correttamente le Direttive aziendali di sicurezza.

A tale fine, il lavoratore riceve preventiva e adeguata formazione e informazione riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs n. 81/2008, tenendo in considerazione anche gli specifici rischi correlati alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro smart working. In particolare viene esplicitamente richiamata l'applicazione del Titolo VII e del Titolo III del citato decreto legislativo.

Verrà inoltre consegnata al lavoratore, per ciascun anno solare, un'apposita informativa scritta, destinata anche agli RLS, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

In particolare, l'azienda fornirà adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, il rispetto delle pause compensatorie, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. Tali informazioni riguardano sia l'utilizzo della strumentazione aziendale sia l'eventuale uso di quella personale.

All'avviarsi inoltre del programma di lavoro agile verranno lanciati specifici interventi formativi riguardo l'ambito della prevenzione e protezione sicurezza sul lavoro in prestazione smart working. Tali interventi verranno erogati esclusivamente all'avvio del programma e potranno essere aggiornati in caso di una importante variazione e comunque allo spirare dei 5 anni dall'avvio del programma, nel caso in cui la presente organizzazione dovesse trovare conferma anche allo spirare del presente Accordo.

L'azienda avvierà inoltre un programma di formazione specifica per i ruoli di Preposti e Dirigenti delineati dal D. Lgs. 81\_08.

Il lavoratore, anche durante la modalità di prestazione in lavoro agile, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione disposte dal datore di lavoro e rispettarne integralmente le disposizioni preventive ricevute. Il dipendente avrà in particolare l'obbligo di utilizzare da remoto correttamente le apparecchiature fornitegli per l'esecuzione dell'attività in conformità con le istruzioni tecniche che saranno fornite, così come di prendersi cura della propria salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali di ES Field Delivery. A titolo di mero esempio, il lavoratore dovrà assicurare, che il luogo di lavoro prescelto sia conforme a tutti gli effetti con lo svolgimento della particolare prestazione lavorativa e rispettoso della normativa vigente in tema di sicurezza.

Il lavoratore potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al proprio Responsabile, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o al Rappresentante per la sicurezza dei Lavoratori al fine di chiedere eventuali pareri in merito alla corretta applicazione delle norme di sicurezza.

L'azienda garantisce la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videoterminali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte con modalità di lavoro agile. Il lavoratore fornirà tempestiva informazione circa l'infortunio all'azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni. Le medesime procedure saranno applicate agli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Dirigenti e preposti verranno adeguatamente formati e attueranno la vigilanza specifica sul rispetto dei comportamenti.

In relazione ai dati personali e particolari trattati il dipendente sarà tenuto al rispetto delle istruzioni e misure di sicurezza che verranno fornite con il trattamento dei dati personali ai sensi della normativa sulla privacy, in tutti i luoghi in cui la prestazione viene svolta. Il dipendente dovrà inoltre garantire – in relazione alla particolare modalità della sua prestazione e al fatto che la stessa non avviene all'interno dei locali aziendali – l'adozione delle precauzioni opportune ad evitare l'accesso ai dati personali e particolari trattati durante l'attività lavorativa in Smart Working da parte di persone non autorizzate.

#### Conclusioni

Sarà cura della Società procedere agli adempimenti di natura amministrativa tempo per tempo previsti anche con riferimento al deposito degli accordi individuali.

Le Parti si incontreranno trimestralmente dall'avvio del programma smart working per la verifica dell'applicazione del presente Accordo e per valutare la proroga a carattere strutturale dell'istituto del Lavoro Agile.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, si applicano le previsioni di cui all'art. 18 e segg., della L. n. 81/2017 e quelle comunque tempo per tempo vigenti con riferimento alla particolare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro – Smart Working.

Letto, confermato e sottoscritto.

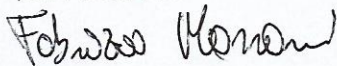
p. Unindustria



p. la ES Field Delivery Italia S.r.l.



p. la FISTEL CISL



p. le RSU

