

## ~~BOZZA~~ DI ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 9 maggio 2022 si sono incontrati presso la sede aziendale di Ancona -  
Via del Commercio n° 29:

la Direzione della Società rappresentata da:

- Moreno Clementi;

la R.S.U. aziendale composta da:

- Alan Castelli;
- Ilaria Del Ministro;
- Cinzia Garbuglia;
- Roberto Mazzarini;
- Danilo Paoltroni;
- Rossano Spaccia;
- Giovanni Vitaletti.

### **PREMESSO CHE:**

- l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha determinato la necessità di utilizzare modalità di lavoro alternative che consentissero il distanziamento tra lavoratori al fine di ridurre il più possibile il rischio di contagio;
- l'Azienda, in linea con le raccomandazioni e le prescrizioni normative emesse nel periodo dell'emergenza sanitaria, ha messo in atto tutto quanto necessario per rendere possibile, sin dal marzo 2020, il lavoro a distanza da parte di tutti i lavoratori la cui prestazione lavorativa poteva essere svolta da remoto;
- il lungo periodo di telelavoro, che ha coinvolto la maggior parte dei lavoratori con mansioni impiegatizie, ha consentito l'ordinario espletamento delle mansioni garantendo nel contempo la sicurezza dei lavoratori;
- con l'adozione di tale modalità lavorativa, in ogni caso, si è posta la necessità di valutare anche alcune criticità tra le quali la maggiore difficoltà nella

*A.N.*  
*W*  
Adel G. S. Goffe

Roberto Mazzarini

Rossano Spaccia

DR

Moreno Clementi

*[Handwritten signature]*

condivisione delle informazioni, la diminuzione del senso di appartenenza del personale, la minore coesione del gruppo nonché la maggiore difficoltà nel coordinamento dei lavoratori;

- le parti concordano sull'opportunità di continuare ad utilizzare il lavoro da remoto, al di là delle esigenze correlate al contenimento del rischio di contagio da Covid 19, dato che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consente di dare una risposta ad esigenze economico sociali importanti quali:
  - o la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con conseguente incremento del benessere della persona;
  - o la sostenibilità ambientale attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
- le parti ritengono inoltre che la modalità di lavoro mista, che alterna il lavoro in presenza al lavoro da remoto, possa essere uno strumento che, attraverso la crescita del rapporto fiduciario, può generare maggiore coinvolgimento, maggiore autonomia e responsabilizzazione dei lavoratori;
- le parti, ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L., hanno effettuato un esame congiunto dei vari aspetti correlati alla definizione di una disciplina di carattere applicativo al fine di attivare l'istituto in via sperimentale per un periodo di 7 mesi, con decorrenza dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2022;

**LE PARTI CONCORDANO CHE:**

- premesso che la prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore, la condizione necessaria affinché un lavoratore possa accedere al telelavoro consiste nell'espletamento, da parte del lavoratore, di mansioni eseguibili da remoto attraverso l'utilizzo di apparecchiature tecnologiche senza che ciò determini inefficienze nell'espletamento dell'attività lavorativa per la necessità della presenza in sede anche solo per una parte della giornata lavorativa;

A. d.  
Romano Lauric

U. H. C.

g. p. e.

Polato Maurizio

2  
D. M.

[Signature]

Flora del Met

- i lavoratori che, sulla base delle valutazioni effettuate dai Responsabili dell'Area Organizzativa di inserimento, svolgono mansioni espletabili da remoto, ai sensi dell'art. 15 del CCNL possono lavorare in telelavoro presso la propria abitazione, ovvero nel luogo preventivamente comunicato in cui il dipendente deve recarsi per necessità familiari, **nel limite di una giornata a settimana;**
- se compatibile con le esigenze di servizio valutate dai Responsabili dell'Area Organizzativa di inserimento, i lavoratori che si trovano in una delle sottoindicate situazioni possono svolgere la prestazione lavorativa in telelavoro **per una ulteriore giornata a settimana** rispetto a quella prevista al punto precedente:
  - o lavoratori domiciliati in un Comune diverso rispetto a quello della propria sede di lavoro, purché non confinante;
  - o lavoratori in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - o lavoratori con disabilità fisiche certificate che determinano problematiche di deambulazione;
  - o lavoratrici in stato di gravidanza;
  - o genitori con figli di età inferiore a 3 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;
  - o genitori con figli in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;
- resta nella facoltà dell'Azienda concordare con singoli lavoratori, in presenza di esigenze particolari, l'utilizzo del telelavoro per un maggiore numero di

*AS*  
*SS*

*Walter G.*  
*Rossini*

*G. P.*  
*3*

*Roberto M.*  
*Flora del Vito*

giornate a settimana rispetto a quanto previsto nel presente Accordo, ovviamente sempre tenendo conto delle necessità di servizio;

- considerata l'intercambiabilità delle mansioni assegnate agli operatori del call center e agli addetti degli sportelli fisici, l'Azienda si impegna ad attuare modalità organizzative che consentano l'accesso al telelavoro per almeno una giornata lavorativa a settimana a tutti i lavoratori dell'U.O. Clienti, compresi gli addetti agli sportelli fisici, le cui mansioni non possono essere svolte da remoto, attraverso la rotazione del personale assegnato agli sportelli fisici e al call center;
- per esigenze di servizio l'Azienda può richiedere al lavoratore, con un preavviso che, salvo i casi di urgenza, di norma non deve essere inferiore a 2 giorni lavorativi, di svolgere la prestazione lavorativa in presenza nella giornata pianificata in telelavoro;
- la possibilità di svolgere l'attività lavorativa da remoto è comunque sospesa, per un periodo massimo di 2 mesi all'anno, nei periodi in cui, in relazione alla tipologia delle attività svolte dal lavoratore, è richiesta la sua presenza nella sede di lavoro per la gestione di scadenze ricadenti nel periodo stesso (es. attività di elaborazione del bilancio di esercizio); trattandosi di attività pianificabili, il periodo di sospensione del lavoro da remoto viene definito e comunicato al lavoratore con largo anticipo, di norma non inferiore a 2 mesi;
- il giorno o i giorni della settimana in cui il lavoratore deve rendere la prestazione da remoto vengono definiti dal Responsabile dell'Area Organizzativa di appartenenza del lavoratore in base alle esigenze organizzative, tenuto conto, se possibile, delle preferenze del singolo lavoratore;

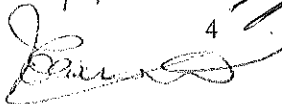
- in via generale, salvo diversa indicazione del Responsabile di Area per la gestione di particolari esigenze di servizio, il lavoratore deve rendere la

A. D.  
Catali G. C.

DTC

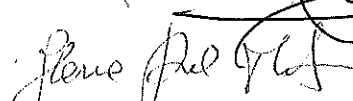
Rossa G. C.

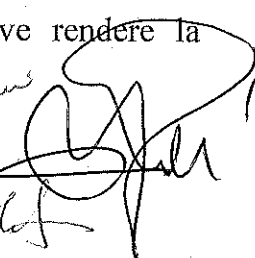




4









prestazione lavorativa con le medesime modalità del lavoro in presenza, sia come collocazione della prestazione nell'arco della giornata sia come durata giornaliera della stessa;

- l'Azienda è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente e fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro; la possibilità di svolgimento dell'attività lavorativa da remoto in telelavoro è subordinata alla presenza nel domicilio del lavoratore, ovvero di luogo idoneo preventivamente comunicato in cui il dipendente deve recarsi per necessità familiari, di una linea dati idonea al collegamento al server aziendale; non sono previste erogazioni economiche aggiuntive nelle giornate in telelavoro fatte salve le modifiche normative che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente accordo;

L'utilizzo dei dispositivi personali è ammesso in casi eccezionali ed occasionali, e solo nel caso in cui siano presenti dei requisiti minimi di sicurezza valutati dall'Area Informatica che autorizzerà, o meno, l'utilizzo;

- tutti gli strumenti, compresi i programmi e la casella di posta elettronica, sono strumenti di lavoro affidati al dipendente esclusivamente per le funzioni assegnate e, pertanto, non devono essere utilizzati ad uso personale comunque estraneo all'attività aziendale; le disposizioni e prescrizioni previste per i lavoratori in modalità telelavoro sono le medesime dei lavoratori che svolgono attività in presenza;

- A.D.
- il lavoratore in telelavoro è tenuto ad informare tempestivamente il proprio Responsabile dell'impossibilità di rendere la prestazione lavorativa per problematiche di carattere tecnologico; l'assistenza tecnica sulla postazione di lavoro si effettua, ove possibile, da remoto. In caso di guasti che comportino interventi non realizzabili con tale modalità entro 2 ore, il dipendente è tenuto al

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Romano", "D.R.", and "5".

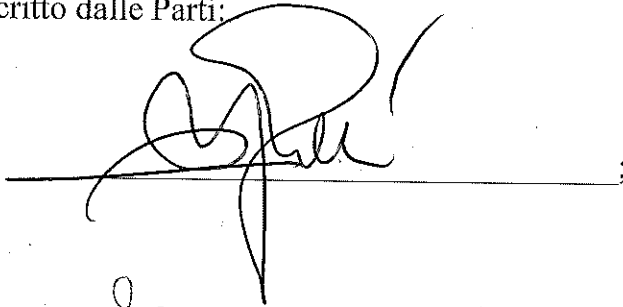
rientro in sede dove sarà effettuata l'assistenza o dove sarà svolta la prestazione lavorativa;

- nelle giornate di svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro è esclusa l'erogazione del buono pasto fatto salvo quanto sarà eventualmente pattuito dal prossimo C.C.N.L. o da eventuali disposizioni normative che saranno emanate nel periodo di vigenza del presente Accordo;
- il presente accordo ha validità di 7 mesi, con decorrenza dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2022; entro il 30/11/2022 le parti si impegnano ad effettuare una analisi congiunta di quanto emerso e dei risultati ottenuti nel periodo di sperimentazione valutando le eventuali problematiche emerse; qualora non emergano particolari criticità le parti ritengono sin d'ora di poter valutare positivamente l'estensione a tutti i lavoratori della possibilità di fruire di 2 giornate di telelavoro lavoro a settimana;
- per tutto quanto non previsto dal presente accordo, l'istituto è regolamentato dall'art. 15 del vigente CCNL gas acqua.

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti:

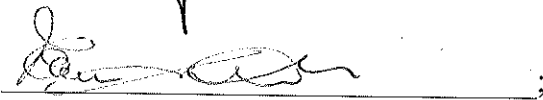
la Direzione:

Moreno Clementi

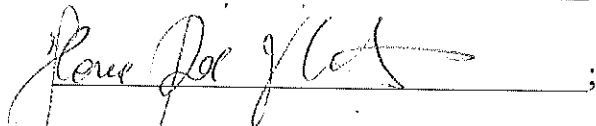


la R.S.U. aziendale:

Alan Castelli



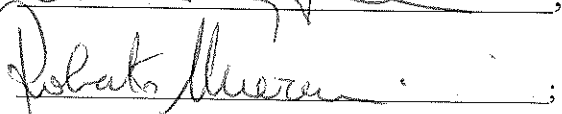
Ilaria Del Ministro



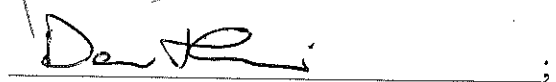
Cinzia Garbuglia



Roberto Mazzarini



Danilo Paoltroni



Rossano Spaccia

Rossano Spaccia;

Giovanni Vitaletti

Vitalini Goni.

FEMCA-CISL MARCHE

Angelo Paduani

FILCTER ANCONA

J J

VILTEC-MARCHE

