

## **VERBALE DI ACCORDO SUL "LAVORO AGILE"**

Il giorno 27 marzo 2024 a Milano

Tra i rappresentanti di

- **Alba Leasing S.p.A.**

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali

- **First Cisl**
- **Uilca**
- **Unisin**
- **Fabi**

### **PREMESSO CHE:**

- a) Le parti considerano la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione ("lavoro agile") come uno strumento idoneo a garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad aumentare la produttività delle risorse.
- b) Le parti, richiamano quanto indicato in materia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 e dall'art. 39 del CCNL del 19 dicembre 2019, rinnovato in data 23 novembre 2023

## **SI CONVIENE QUANTO SEGUE**

### **Art. 1 Premessa**

La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### **Art. 2 Definizione e caratteristiche**

Per "lavoro agile" in Alba Leasing si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, finalizzata a incrementare e migliorare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, purché nel rispetto degli obblighi e della regolamentazione in materia di salute/sicurezza e privacy. In particolare, per quanto attiene la Sicurezza sul Lavoro, si fa riferimento all'Art. 22, Legge 22 maggio 2017 n. 81 e all'art. 39 del CCNL del 19 dicembre 2019, rinnovato in data 23 novembre 2023.

L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata in altra sede rispetto a quella aziendale, con l'utilizzo di strumenti informatici - messi a disposizione da Alba Leasing - idonei a consentire lo svolgimento della stessa e l'interazione con il Responsabile / i colleghi.

La prestazione in modalità "lavoro agile" potrà essere effettuata dal lavoratore:

- presso il Suo domicilio;
- presso altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico.

Per quanto riguarda la formazione, l'Azienda conferma - per chi svolge attività lavorativa con le modalità indicate nel presente accordo - la realizzazione dei piani

formativi aziendali tempo per tempo vigenti, anche in considerazione di quanto indicato nell'Art. 20, Legge 22 maggio 2017 n. 81 e nell'art. 39 del CCNL 19 dicembre 2019, rinnovato in data 23 novembre 2023.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in "lavoro agile" non muta gli obblighi e i doveri, né i diritti posti individualmente in capo al lavoratore dalle vigenti norme di legge (compresa la normativa in materia di salute e sicurezza) e di contratto collettivo nazionale di settore e aziendale, tempo per tempo vigente.

In particolare, l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in "lavoro agile", comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione dell'attività lavorativa,

- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- la prestazione in "lavoro agile" sarà resa in modo sistematico per un massimo di 8 giorni al mese, al massimo 2 giorni a settimana, sulla base dell'autorizzazione rilasciata dal Responsabile della struttura di appartenenza;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Inoltre, la prestazione lavorativa in "lavoro agile" comporterà una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina.

Le Parti si danno atto che il "lavoro agile" come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo, non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi dell'art. 38 del vigente CCNL.

### **Art. 3 Decorrenza, durata e destinatari del presente accordo**

Con il presente accordo, le Parti condividono di applicare il "lavoro agile" a tutte le strutture aziendali – fatte salve alcune limitate eccezioni, come di seguito specificato – a far data dal giorno 1 aprile 2024, con scadenza 31 marzo 2025.

Tali eccezioni sono di seguito rappresentate:

- addetti alla gestione posta e apertura corrieri dell'U.O. Servizi Generali, in virtù della specifica attività interna alla Sede di Milano;
- Client, Area e Account Manager, in virtù dell'attività prevalentemente esterna;
- Dirigenti.

Sono previste inoltre particolari casistiche per le quali valgono modalità di fruizione delle giornate di lavoro agile differenti:

- i lavoratori destinatari - per sé stessi, e/o per il coniuge, e/o per i figli, e/o per i genitori, tutti conviventi - delle previsioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, potranno fruire di complessive 12 giornate di lavoro agile al mese. Nel caso i genitori non siano conviventi, il lavoratore potrà svolgere la propria attività in regime di lavoro agile presso il loro domicilio, previa segnalazione via mail all'ufficio Risorse Umane di tale eventualità;
- le lavoratrici in stato di gravidanza, a partire dal 5° mese e fino all'inizio della maternità obbligatoria, e le neomamme, fino al compimento del 1° anno di vita del figlio, potranno fruire di 5 giorni a settimana di lavoro agile. Inoltre, i neopapà potranno fruire di 5 giorni a settimana di lavoro agile fino al compimento del quarto mese di età del figlio.

Tutte le suddette circostanze dovranno essere richieste direttamente dal lavoratore interessato all'Ufficio Risorse Umane e **opportunamente documentate**.

#### **Art. 4 Accesso al "lavoro agile"**

Per i destinatari del presente accordo, ai sensi dell'art. 3, l'accesso al lavoro agile avverrà:

- su base volontaria e a seguito di espressa richiesta da parte del Dipendente interessato, con pianificazione settimanale;
- con autorizzazione rilasciata dal Responsabile della struttura di assegnazione, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive e organizzative;
- con sottoscrizione dell'accordo individuale, il cui testo è allegato al presente documento, nelle forme previste dalla normativa vigente.

Eventuali dinieghi saranno comunicati per iscritto al lavoratore, indicandone le motivazioni.

#### **Art. 5 Modalità di svolgimento**

Lo svolgimento dell'attività in "lavoro agile" in modo programmato, dovrà essere pianificata con cadenza almeno settimanale ed approvata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza.

La programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata del Responsabile o del Dipendente (resta fermo che quest'ultimo dovrà ottenere dal proprio Responsabile la necessaria autorizzazione); tali richieste dovranno essere comunicate di norma con un preavviso di almeno 48 ore lavorative. Eventuali modifiche da parte del Responsabile alla programmazione definita dovranno essere comunicate in forma scritta.

Il Dipendente, nel corso della giornata effettuata in "lavoro agile", dovrà essere contattabile durante il medesimo orario di lavoro individuale previsto presso la propria sede di lavoro, fatta salva una flessibilità - come previsto dalla citata Legge 81/2017

che indica chiaramente come tale flessibilità oraria possa incidere positivamente sulle prestazioni lavorative grazie ad un bilanciamento dei tempi di vita con quelli di lavoro - da concordare con il Responsabile diretto.

Per quanto attiene alla "disconnessione" si rinvia alla norma del CCNL 19/12/2019, art. 44 comma 2 quarto alinea, rinnovato in data 23 novembre 2023.

In relazione ai peculiari presupposti di detta modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate di "lavoro agile",

- fermo restando l'ordinario trattamento economico e normativo, non verrà riconosciuta, per tali giornate, l'erogazione del buono pasto;
- non saranno, di norma, richieste e autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario; qualora si evidenzino l'esigenza di svolgere prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario per "lavoro agile", motivate da carattere di urgenza e indifferibilità, la richiesta andrà preventivamente autorizzata via mail dal Responsabile diretto e comunicata all'Ufficio Risorse Umane;
- lo svolgimento dell'attività in "lavoro agile" non costituisce "missione" a nessun effetto ai sensi di legge e di contratto.

## **Art 6. Disposizioni finali**

Durante la vigenza dell'accordo, si darà luogo, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente verbale di accordo, a incontri di verifica sull'applicazione dello stesso.

Le parti si impegnano sin d'ora, in caso di revisione della legge istitutiva del lavoro agile (Legge 81 del 2017) o di approvazione di una nuova norma in materia - in particolare a seguito di variazioni del CCNL di riferimento - a incontrarsi per valutare l'opportunità di modifiche al presente accordo.

Le Parti, infine, si danno atto che in occasione di situazioni di emergenza nazionale/locale o criticità di varia natura che lo richiedano, tale accordo potrà essere interpretato e applicato in modo estensivo in ordine ai tempi di permanenza in lavoro agile del personale – anche per singoli casi - di Alba Leasing.

Letto, confermato e sottoscritto

**ALBA LEASING S.p.A**

**FIRST CISL**

**UILCA**

**UNISIN**

**FABI**