

**VERBALE DI ACCORDO**

**Il giorno 23 gennaio 2019**

tra

**POSTE ITALIANE S.p.A.**

**anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A. e PostePay S.p.A.**

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFISAL Comunicazioni, e**

**FNC UGL Comunicazioni**

**Premesso che**

- in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale avvenuto il 30 novembre 2017, le Parti hanno introdotto nell'articolato contrattuale l'istituto del Lavoro Agile, manifestando l'interesse comune a ricercare soluzioni di flessibilità organizzativa che consentano ai dipendenti, attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati, di lavorare in tempi e spazi diversi rispetto a quelli abitualmente stabiliti;
- le Parti identificano nel Lavoro Agile uno strumento di welfare aziendale che permette di agevolare la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali, nel rispetto della produttività aziendale, in un'ottica di maggiore focalizzazione degli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati;
- nell'interesse della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, Azienda e OO.SS. riconoscono nel Lavoro Agile uno strumento capace di contribuire alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, e della congestione del traffico cittadino, limitando l'impatto ambientale dovuto agli spostamenti casa-lavoro e favorendo la contestuale riduzione dei consumi energetici;
- le Parti convengono che il Lavoro Agile costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato, distinta dall'istituto del Telelavoro;

*Quar. Doro*  
*Industria*

- l'Azienda, con comunicazione del 20 luglio 2018, ha già reso noto alle OO.SS. di voler effettuare la messa a punto del modello in materia di Lavoro Agile; attraverso l'avvio di una sperimentazione che si realizzerà nel 2019;
- la suddetta fase di sperimentazione del Lavoro Agile risponde all'esigenza di mettere a punto un modello, da estendere successivamente su ambiti organizzativi più ampi che saranno individuati in coerenza con quanto previsto dall'art. 27 del CCNL vigente;
- le Parti, nell'ambito della presente intesa, convengono sull'opportunità di condividere i principi guida che, in coerenza con le disposizioni di legge in materia di Lavoro Agile, orienteranno la fase di sperimentazione;

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

le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

A partire dal 24/01/2019 e sino al 31/03/2020 verrà avviato un periodo di sperimentazione per l'introduzione del Lavoro Agile nel Gruppo Poste Italiane che coinvolgerà, su base volontaria, tutti i lavoratori appartenenti agli ambiti organizzativi di cui all'allegato 1 del presente Accordo, per i quali l'Azienda ha riconosciuto la piena compatibilità delle attività svolte con l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità Agile.

  
  
  
3

Il Lavoro Agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time; e dai Responsabili di Struttura; con riferimento alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e alle lavoratrici/ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, troverà inoltre applicazione quanto disposto dal comma 3bis dell'art. 18 della Legge n. 81/2017, introdotto dalla Legge n. 145/2018.

L'adesione al Lavoro Agile avverrà mediante sottoscrizione di uno specifico Accordo individuale tra Azienda e lavoratrice/lavoratore, il cui format è allegato alla presente intesa (allegato 2). In caso di modifiche che dovessero essere apportate al suddetto format, l'Azienda si impegna a darne informativa alle OO.SS. stipulanti la presente intesa.

*Sollecitazione*

Tale Accordo individuale costituirà, per tutta la durata del Lavoro Agile, parte integrante del contratto individuale di lavoro in essere tra Azienda e dipendente e regolamerterà l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro.

La prestazione di lavoro in modalità Agile sarà resa, durante la fase di sperimentazione, ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 18 e ss. della Legge n. 81/2017 ed in conformità con i principi di seguito delineati.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**1. LUOGO DELLA PRESTAZIONE**

Ferma restando l'assegnazione della lavoratrice/del lavoratore Agile presso la propria sede di lavoro, nella giornata di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità Agile la prestazione potrà essere svolta presso uno dei luoghi indicati dalla lavoratrice/dal lavoratore nell'Accordo Individuale, riconducibili alle seguenti tipologie:

*[Handwritten mark]*

- a) proprio domicilio/propria residenza;
- b) altro luogo chiuso;
- c) altro ufficio della Società rispetto a quello di abituale assegnazione, compatibilmente con la disponibilità di una postazione di lavoro.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

In occasione della programmazione delle singole giornate di Lavoro Agile, di cui al successivo punto 2, la/il dipendente dovrà di volta in volta indicare il luogo, tra quelli riportati nell'Accordo Individuale, in cui presterà l'attività per la giornata oggetto di pianificazione.

Qualora, durante la giornata di Lavoro Agile, la lavoratrice/il lavoratore abbia necessità di variare il luogo prescelto e/o di spostarsi verso un diverso luogo tra quelli riportati nell'Accordo Individuale, presso cui completare la prestazione lavorativa, la stessa/lo stesso dovrà darne preventiva comunicazione via email al Responsabile diretto.

Con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, si precisa che lo stesso costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Scientifiche



Nelle giornate di Lavoro Agile non sarà di norma richiesto lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede di un cliente e nei confronti della lavoratrice/del lavoratore non troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 40 (Trasferta) del CCNL vigente. Fa eccezione il caso in cui durante la giornata di Lavoro Agile alla lavoratrice/al lavoratore venga richiesto di recarsi, per motivi di servizio sopraggiunti, presso altra sede di lavoro o presso un cliente.

Nella fattispecie di cui sopra, la/il dipendente sarà tenuta/o, salvo impedimenti, a recarsi presso il luogo indicato ed alla stessa/allo stesso saranno applicate - al ricorrere dei relativi presupposti contrattuali - le disposizioni previste dalla citata norma contrattuale in tema di trasferta relativamente al tempo impiegato per recarsi presso la località di trasferta e a quello occorrente per rendere la prestazione richiesta dall'Azienda.

La giornata di Lavoro Agile non completamente fruita potrà essere recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

## 2. DURATA E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE

Durante la fase sperimentale, la prestazione potrà essere resa in modalità Agile a giornata intera con cadenza di 1 giorno a settimana.

Qualora, per esigenze organizzative e/o produttive la giornata settimanale di lavoro Agile non possa essere eseguita, la lavoratrice/il lavoratore, d'intesa con il proprio Responsabile, potrà ricalendarizzare detta giornata, di norma nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

La pianificazione delle giornate di lavoro in modalità Agile sarà concordata fra dipendente e Responsabile diretto, di norma su base settimanale, tenendo conto delle esigenze lavorative ed organizzative della Struttura coinvolta.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, l'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore potranno recedere dall'Accordo individuale in presenza di un giustificato motivo quali ad esempio il trasferimento, l'assegnazione ad una nuova unità produttiva, la variazione del ruolo e/o delle mansioni, con comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 15 giorni lavorativi. Qualora il Lavoro Agile venga



*Selvetto*

effettuato da lavoratori disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99, l'Azienda potrà recedere dall'Accordo individuale di Lavoro Agile con un preavviso non inferiore a 90 giorni.

Al termine del periodo di svolgimento del Lavoro Agile, anche in caso di recesso anticipato, verrà ripristinata - senza necessità di alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

*A*

*Luigi*

*Barbieri*

### 3. ORARIO DI LAVORO

La prestazione in Lavoro Agile dovrà essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale della propria Struttura di appartenenza, derivanti dalla legge e dal CCNL vigente.

Fermo restando quanto sopra, la prestazione lavorativa in modalità Agile potrà essere resa, anche in modo non continuativo, nell'intervallo temporale tra le ore 8,00 e le ore 20,00 (le lavoratrici/i lavoratori dovranno altresì fruire dell'intervallo previsto dall'art. 29, comma VII, del vigente CCNL per la consumazione del pasto). L'eventuale indisponibilità a rendere la prestazione lavorativa per periodi temporali superiori ai 90 minuti dovrà essere preventivamente comunicata dalla lavoratrice/dal lavoratore al proprio Responsabile diretto.

Esaurita la prestazione giornaliera prevista, la lavoratrice/il lavoratore potrà disattivare il personal computer ed il tablet eventualmente fornito.

Nelle giornate di Lavoro Agile sarà escluso il ricorso a prestazioni straordinarie o di lavoro supplementare.

Per quanto attiene l'attestazione della presenza nelle giornate di Lavoro Agile, questa verrà effettuata tramite Lettore Virtuale delle timbrature; restano confermate le caratteristiche di flessibilità orarie già riconosciute agli interessati.

### 4. APPARECCHIATURE E STRUMENTI DI LAVORO

Ferma rimanendo la strumentazione già in dotazione, le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile saranno fornite dall'Azienda, che ne garantirà la conformità alle normative vigenti assicurando il buon funzionamento e la manutenzione degli apparati forniti.

In particolare, le strumentazioni di lavoro (quali ad es. *computer* portatili, dispositivi palmari, *tablet* e *smartphone* aziendali) che la lavoratrice/il lavoratore è tenuta/o ad utilizzare per lo svolgimento della prestazione Agile, saranno

*Luigi*

*Barbieri*

*Barbieri*

*Barbieri*

*Leoluca Piccioni*

configurate in modo da garantire la sicurezza della rete informatica aziendale, anche mediante l'installazione di un Personal Firewall che non potrà essere disattivato autonomamente dalla lavoratrice/dal lavoratore Agile.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in modalità Agile dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile diretto che, ove lo riterrà opportuno per motivi di servizio, potrà richiedere alla lavoratrice/al lavoratore di fare rientro presso la propria sede di lavoro o di recarsi presso l'*Hub* aziendale più prossimo al fine di completare la prestazione lavorativa giornaliera.

In tal caso, il tempo intercorrente tra l'insorgere del guasto tecnico e la ripresa dell'attività presso la sede concordata sarà computato nell'orario di lavoro giornaliero a tutti gli effetti. Nel caso di impedimenti a rientrare presso l'*Hub* aziendale più prossimo o la propria sede, la lavoratrice/il lavoratore, non potendo completare la prestazione lavorativa, dovrà giustificare le ore di assenza con un titolo a proprio carico (ad esempio: permessi per festività soppresse, PIR, permessi ex art. 34, commi I e XIII, del vigente CCNL).

La giornata di Lavoro Agile non completamente fruita potrà essere recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

## 5. SICUREZZA SUL LAVORO

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda, in occasione della sottoscrizione dell'Accordo individuale, si impegna a fornire 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 prima dell'avvio della sperimentazione.

Attesa la rilevanza della tematica, le Parti concordano sull'opportunità che la stessa sia oggetto di approfondimento nell'ambito della prima convocazione utile dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, di cui all'art. 5 del vigente CCNL.

Nel rispetto delle vigenti normative di legge, l'Azienda assicurerà alla lavoratrice/al lavoratore Agile la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

*[Signature]*

*[Signature]*  
6

*Lele*

dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

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 esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le istruzioni ricevute, nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia.

Per tutta la durata della sperimentazione, eventuali periodi di infortunio occorsi nella giornata di Lavoro Agile che non dovessero essere riconosciuti come tali dall'INAIL saranno considerati neutri ai fini del calcolo dell'istituto del premio di risultato e dell'attribuzione del punteggio complessivo per la determinazione della graduatoria utile alla mobilità volontaria nazionale.

*Stefano*

*Anna*  
*Marta*  
*Luca*  
*Giulio*

*[Handwritten mark]*

**6. FORMAZIONE**

Le lavoratrici/I lavoratori appartenenti ai bacini organizzativi coinvolti nella sperimentazione, i loro Responsabili riceveranno una specifica formazione su principi, logiche e modalità di funzionamento del Lavoro Agile, sulla normativa di riferimento e sulle relative regole di accesso delle risorse. Il relativo progetto sarà esaminato in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale di cui all'art. 5 del vigente CCNL.

Sugli stessi temi sarà inoltre attivato un momento di approfondimento dedicato, che coinvolgerà congiuntamente Responsabili aziendali e componenti delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti la presente intesa.

*[Handwritten mark]*  
*[Handwritten mark]*

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, alle lavoratrici/ai lavoratori saranno, inoltre, garantite le medesime opportunità di accesso alla formazione previste per i lavoratori comparabili che non rendono la prestazione in modalità Agile.

**7. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO**

La lavoratrice/Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



nei confronti dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede.

I periodi di lavoro effettuati in modalità di Lavoro Agile concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato al pari delle giornate lavorative rese all'interno dei locali aziendali.

Fatto salvo quanto espressamente previsto dalla presente intesa e dall'Accordo individuale, la lavoratrice/il lavoratore Agile sono soggetti alla medesima disciplina normativa ed economica del restante personale in tutte le fasi (costituzione, svolgimento e cessazione) del rapporto di lavoro. In particolare, il Lavoro Agile non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Alla lavoratrice/al lavoratore Agile saranno altresì garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti nonché il riconoscimento, anche nelle giornate di prestazione resa in modalità Agile, del ticket per la consumazione del pasto secondo le previsioni dell'art. 85 del vigente CCNL.

La lavoratrice/Il lavoratore sarà tenuta/o ad attuare tutte le cautele e ad adottare adeguati comportamenti nell'esecuzione della sua attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali per assicurare la riservatezza dei dati trattati in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di *privacy*. Parimenti, anche il datore di lavoro si impegna a rispettare le disposizioni in materia di *privacy* tempo per tempo vigenti.

\*\*\*

La lavoratrice/Il lavoratore Agile, anche con riferimento alla prestazione resa all'esterno dell'Azienda, sarà tenuta/o ad una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di















legge e di contratto tempo per tempo vigenti e delle regole del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane.

Resta l'obbligo di rispettare i doveri del dipendente di cui all'art. 52 del CCNL vigente, nonché le disposizioni di cui al presente Accordo e quelle previste nell'Accordo individuale di Lavoro Agile.

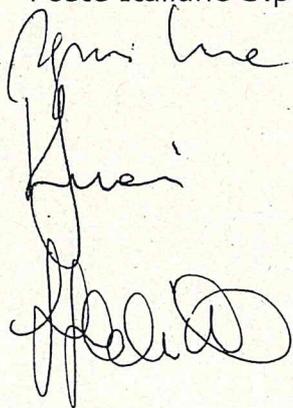
\*\*\*

Le Parti si incontreranno entro 3 mesi dall'avvio della sperimentazione al fine di confrontarsi in merito alle prime risultanze della stessa.

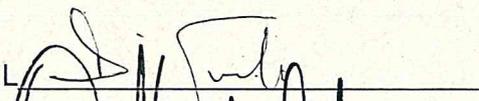
Nel corso del 2019 l'andamento ed il gradimento della sperimentazione saranno monitorati, attraverso la somministrazione di questionari volontari secondo le consuete modalità - anche informatiche - atte comunque a garantire il completo anonimato dei partecipanti, il cui format sarà preventivamente fornito alle OO.SS. stipulanti la presente intesa. L'esito del monitoraggio sarà reso noto alle OO.SS. medesime.

I contenuti della presente intesa producono effetti limitatamente al periodo di durata della sperimentazione (31/03/2020); entro il 31/12/2019 le Parti si impegnano ad incontrarsi con l'obiettivo di definire un Accordo per la regolamentazione dell'istituto, in coerenza con le previsioni del vigente CCNL.

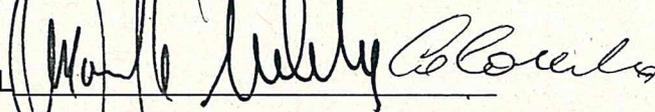
Poste Italiane S.p.A.



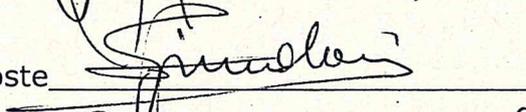
SLC CGIL



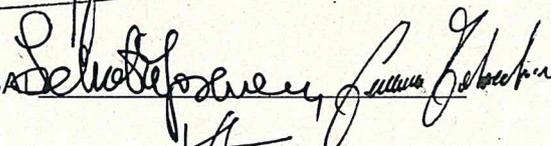
SLP CISL



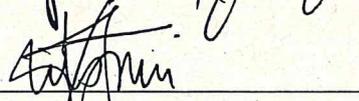
UILposte



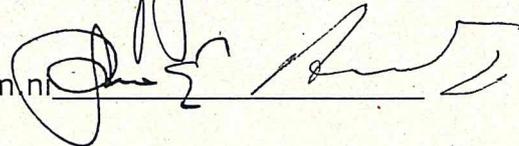
FAILP CISA



CONFSAL Com.ni



FNC UGL Com.ni



*Silvio Lipporena*  
*Gianni Schiavoni*

*AS*

*R*

*[Signature]*  
*12/21*

*[Signature]*

# ALLEGATO 1

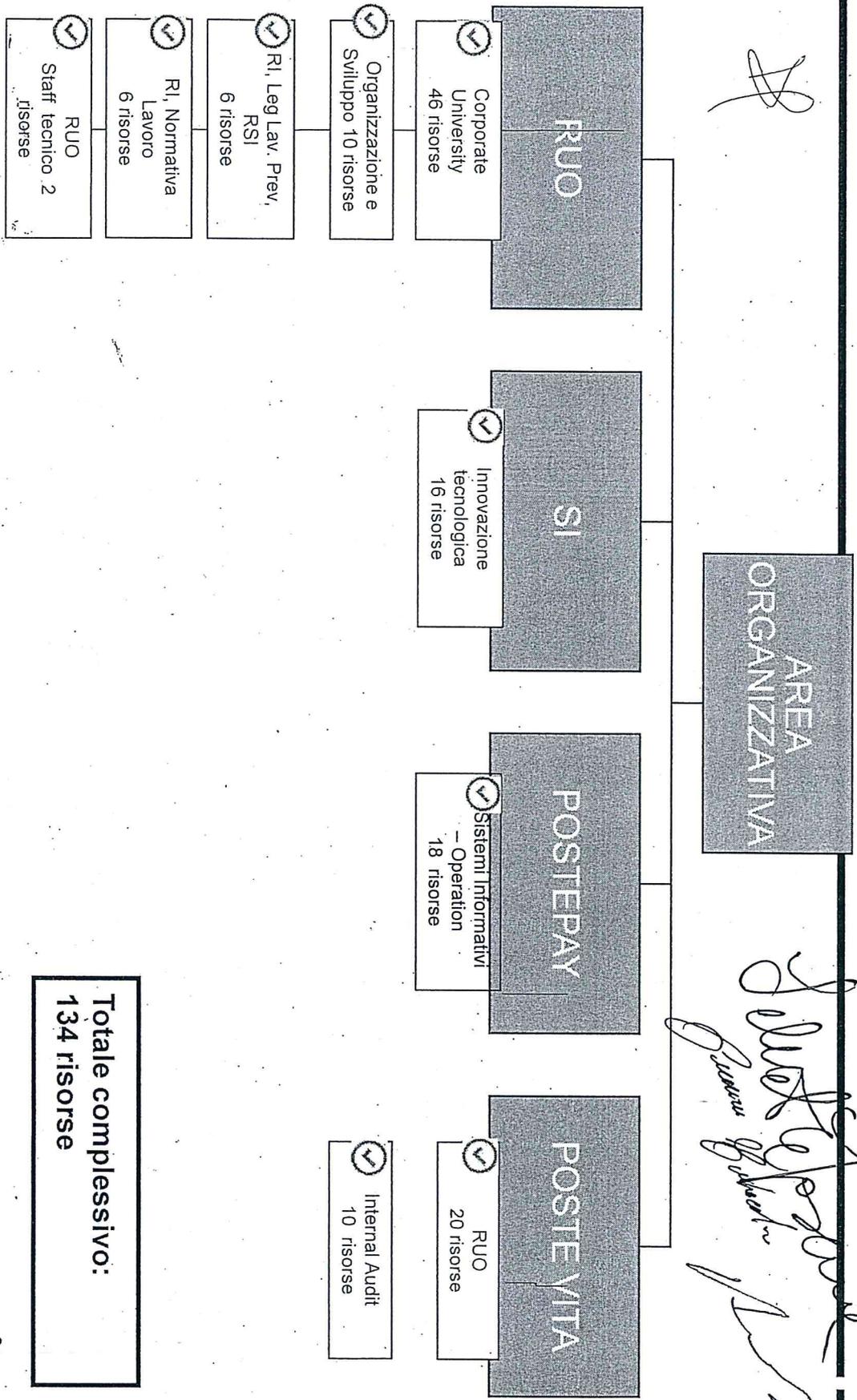
ACCORDO SINDACALE 23 GENNAIO 2019 - SPERIMENTAZIONE LAVORO AGILE

*3*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

# AMBITI ORGANIZZATIVI COINVOLTI DALLA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE (1/2)



**Totale complessivo:  
134 risorse**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# AMBITI ORGANIZZATIVI COINVOLTI DALLA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE (2/2)

Con rivisitazione degli spazi di lavoro

MBPA	N° risorse
DIREZIONE	4
SUPP SVILUPPO KEY CLIENTS	2
PROGETTI E SERVIZI INNOVATIVI	6
VENDITORI TOP EXECUTIVE E COORDINAMENTO TOP BUSINES	11
COORD. COMMERCIALE E VENDITA CANALI PARTNER	31
COORD. VENDITA CORRIERE EXP E PACCHI	8
ANALISI E PORTAFOGLIAZIONE CLIENTI	20
SVILUPPO MERCATO PA	2
VEND PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE	48
SUPPORTO COMMERCIALE	30
AREA TERRITORIALE CENTRO	49
<b>Totale complessivo</b>	<b>211</b>

Funzione di supporto MBPA	N° risorse
AFFARI LEGALI - APPALTI E SERVIZI/SUPPORTO NORMATIVO MBPA	15
AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO/GROUP ADMIN, PLAN & CONTROL/FINANCIAL BUSINESS PARTNER MBPA	9
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE/HRBP MBPA	13
<b>Totale complessivo</b>	<b>37</b>

Totale complessivo:  
248 risorse

**ACCORDO INDIVIDUALE DIPENDENTI PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELLA FORMA DEL LAVORO AGILE**

Con il presente accordo, \_\_\_\_\_ e la/il Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_, nata/o a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_, dipendente di \_\_\_\_\_ con matricola n. \_\_\_\_\_ assegnata/o presso \_\_\_\_\_, con riferimento al rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere, fermi restando il livello inquadramentale, le mansioni attribuite, la Struttura di Appartenenza nonché il regime orario full time [ovvero: "**part time con riduzione della prestazione lavorativa su base \_\_\_\_\_**"] convengono, in coerenza con quanto stabilito dagli artt. 18 e ss. della Legge n. 81/2017, e dell'Accordo sindacale del XX/01/2019, che regola la fase di sperimentazione dell'istituto, la seguente disciplina della prestazione lavorativa nella forma del Lavoro Agile.

I contenuti del presente accordo costituiscono, per tutta la durata prevista dalla sperimentazione e dal successivo punto 3, integrazione del contratto individuale di lavoro già a suo tempo sottoscritto tra le parti e regolamentano l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro, secondo quanto indicato al successivo punto 2.

**1. DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE**

Il Lavoro Agile costituisce una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente, attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati, di lavorare in tempi e spazi diversi rispetto a quelli abitualmente stabiliti, agevolando la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali.

**2. LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE**

Durante la giornata in cui viene resa l'attività lavorativa in modalità di Lavoro Agile, la/il dipendente può rendere la prestazione da uno dei seguenti luoghi:

- a) proprio domicilio/ propria residenza, sito/a in \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_;
- b) altro luogo chiuso;
- c) altro ufficio della Società \_\_\_\_\_ rispetto a quello di abituale assegnazione ("*Hub aziendale*"), compatibilmente con la disponibilità di una postazione di lavoro.

L'indicazione del luogo di volta in volta prescelto dovrà essere comunicata dalla/dal dipendente al proprio Responsabile diretto in sede di programmazione.

Qualora, durante la giornata di Lavoro Agile, la lavoratrice/il lavoratore abbia necessità di variare il luogo prescelto e/o di spostarsi verso un diverso luogo tra quelli sopra indicati dovrà darne preventiva comunicazione via email al Responsabile diretto.

La/Il dipendente dichiara la conformità alle normative vigenti dell'ambiente e degli impianti del luogo di cui al precedente punto a).

La/Il dipendente manleva l'Azienda rispetto ad eventuali danni occorsi durante le giornate di Lavoro Agile a cose proprie o di terzi nonché a soggetti terzi, verificatisi per cause non imputabili all'Azienda.

La/Il dipendente si impegna, altresì, ad attuare tutte le cautele e ad adottare adeguati comportamenti nell'esecuzione della sua attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali per assicurare la riservatezza dei dati trattati in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia.

Il luogo di svolgimento prescelto per la prestazione in Lavoro Agile costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017.

Nelle giornate di Lavoro Agile non sarà di norma richiesto lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede di un cliente e non troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. del 40 del CCNL vigente (Trasferta). Qualora durante la giornata di lavoro Agile alla lavoratrice/al lavoratore venga richiesto di recarsi, per motivi di servizio sopraggiunti, presso altra sede di lavoro o presso un cliente, la/il dipendente sarà tenuta/o, salvo impedimenti, a recarsi presso il luogo indicato dall'Azienda ed alla stessa/allo stesso saranno applicate - al ricorrere dei relativi presupposti contrattuali - le disposizioni della citata norma contrattuale in tema di Trasferta relativamente al tempo impiegato per recarsi presso la località di trasferta e a quello occorrente per rendere la prestazione richiesta dall'Azienda.

In tale fattispecie, la giornata di Lavoro Agile sarà recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

Le parti si danno atto che le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'inserimento della/del dipendente nell'organizzazione aziendale né modificano la sua attuale sede di lavoro.

### 3. DURATA E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il presente Accordo per lo svolgimento di Lavoro Agile da parte della/del Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_, decorre dalla data del \_\_\_\_\_ sino al \_\_\_\_\_ [inserire al massimo il termine del 31/03/2020].

Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, il Lavoro Agile sarà reso a giornata intera con cadenza di 1 giorno a settimana.

Qualora, per esigenze organizzative e/o produttive la giornata settimanale di lavoro Agile non possa essere eseguita, la/il dipendente, d'intesa con il proprio Responsabile, potrà ricalendarizzare detta giornata, di norma nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

La programmazione delle giornate lavorative da rendere in modalità di Lavoro Agile deve essere concordata preventivamente con il Responsabile della Struttura di assegnazione, di norma su base settimanale ed entro il giovedì della settimana precedente, tenendo conto delle esigenze lavorative ed organizzative della Struttura di appartenenza e delle esigenze del lavoratore. Tale programmazione può essere oggetto di modifiche con comunicazione a mezzo email da parte del Responsabile, per esigenze di servizio e con almeno un giorno di preavviso.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, in presenza di un giustificato motivo (quale, ad esempio, trasferimento del lavoratore Agile, assegnazione ad una nuova unità produttiva o variazione del ruolo e/o delle mansioni), ciascuna delle parti può recedere dal presente Accordo prima della scadenza del termine pattuito, mediante comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 15 giorni lavorativi. **[Qualora il dipendente sia un lavoratore disabile di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99, sostituire il capoverso precedente con il seguente:** "Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, in presenza di un giustificato motivo (quale, ad esempio, trasferimento del lavoratore Agile, assegnazione ad una nuova unità produttiva o variazione del ruolo e/o delle mansioni), a/il dipendente può recedere dal presente Accordo prima della scadenza del termine pattuito, mediante comunicazione scritta e motivata con un preavviso non inferiore a 15 giorni lavorativi; tale preavviso non può essere inferiore a 90 giorni nel caso di recesso da parte dell'Azienda".

Al termine del periodo di svolgimento del Lavoro Agile, anche in caso di recesso anticipato, verrà ripristinata - senza necessità di alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

#### 4. ORARIO DI LAVORO

La prestazione in Lavoro Agile viene svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale della propria Struttura di appartenenza, derivanti dalla legge e dal CCNL vigente.

Fermo restando quanto sopra, la prestazione lavorativa in modalità Agile può essere resa dalla/dal dipendente, anche in modo non continuativo, nell'intervallo temporale compreso tra le ore 8.00 e le ore 20.00 **[eventuale, per i lavoratori inseriti in strutture che osservano l'intervallo per la consumazione del pasto:** "con fruizione dell'intervallo per la consumazione del pasto di cui all'art. 29, comma VII, del vigente CCNL".

La/Il dipendente è tenuta/o a comunicare preventivamente al Responsabile diretto la propria eventuale indisponibilità lavorativa per pause dall'attività superiori ai 90 minuti.

Esaurita la prestazione giornaliera prevista, la lavoratrice/il lavoratore potrà disattivare il personal computer ed il tablet eventualmente fornito.

Nelle giornate di Lavoro Agile è escluso il ricorso a prestazioni di tipo straordinario ai sensi dell'art. 31 del vigente CCNL **[se il lavoratore è part time indicare anche:** "e di lavoro supplementare ai sensi dell'art. 23 del CCNL vigente".

La pianificazione delle giornate di Lavoro Agile, la registrazione delle timbrature orarie e degli eventuali intervalli avviene per mezzo degli applicativi aziendali messi a disposizione dall'Azienda, secondo le specifiche indicazioni che saranno fornite dalla competente Funzione di Gestione. Restano confermate le caratteristiche di flessibilità orarie già riconosciute.

## 5. APPARECCHIATURE E STRUMENTI DI LAVORO

Ferma rimanendo la strumentazione già in dotazione, le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile sono fornite dall'Azienda.

Nello specifico, la Società \_\_\_\_\_ si impegna a dotare la/il dipendente di:

- un personal computer portatile;
- un telefono cellulare;
- \_\_\_\_\_

La strumentazione sopra indicata deve essere utilizzata dalla/dal dipendente per lo svolgimento della prestazione Agile ed è configurata in modo da garantire la sicurezza della rete informatica aziendale, anche mediante l'installazione di un *Personal Firewall* che non potrà essere disattivato autonomamente dalla/dal dipendente. Tale strumentazione resterà a disposizione della/del dipendente per tutta la durata dell'Accordo di Lavoro Agile.

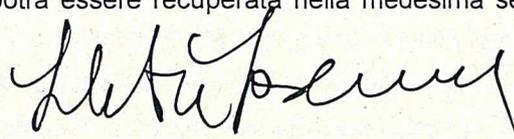
Alla/Al dipendente spetta garantire la connessione ad internet fissa e/o mobile necessaria per il collegamento al web e alla intranet aziendale nelle giornate di Lavoro Agile (con eccezione di quelle rese da *Hub* aziendale, durante le quali si potrà utilizzare il collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o wi-fi).

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura che rendano in tutto o in parte impossibile la prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo: malfunzionamento/guasto delle strumentazioni assegnate che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa, mancata copertura di rete o ricezione dei dati necessari) la/il dipendente è tenuta/o a segnalare con la massima tempestività la situazione al proprio Responsabile diretto.

In tali fattispecie, il suddetto Responsabile, ove lo riterrà opportuno, potrà richiedere per motivi di servizio alla/al dipendente di fare rientro presso la propria sede di lavoro o di recarsi presso l'*Hub* aziendale più prossimo al fine di completare la prestazione lavorativa giornaliera.

In tal caso, il tempo intercorrente tra l'insorgere del guasto tecnico e la ripresa dell'attività presso la sede concordata sarà computato nell'orario di lavoro giornaliero a tutti gli effetti, immediatamente successiva. Nel caso di impedimenti a rientrare presso l'*Hub* aziendale più prossimo o la propria sede, la lavoratrice/il lavoratore, non potendo completare la prestazione lavorativa, dovrà giustificare le ore di assenza con un titolo a proprio carico (ad esempio: permessi per festività soppresse, PIR, permessi ex art. 34, commi I e XIII, del vigente CCNL).

La giornata di Lavoro Agile non completamente fruita potrà essere recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.



## 6. DIRITTI ED OBBLIGHI IN MERITO ALLE APPARECCHIATURE DI LAVORO

L'Azienda garantisce la conformità della strumentazione fornita per lo svolgimento del Lavoro Agile alle normative vigenti e assicura il buon funzionamento e la manutenzione degli apparati forniti.

La/Il dipendente si impegna a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici assegnati dall'Azienda, a non lasciarli incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate e ad adottare ogni misura necessaria per assicurare la riservatezza dei dati cui può accedere tramite gli stessi, in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di *privacy*.

La/Il dipendente è tenuta/o ad utilizzare gli apparati aziendali esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa in coerenza con le istruzioni, le procedure e le *policy* aziendali nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia, a non consentirne l'utilizzo ad altri, a non raccogliere né diffondere materiale illegale per mezzo degli stessi, né ad eseguire con la suddetta strumentazione lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.

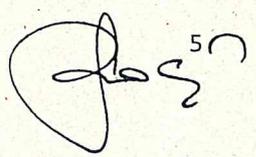
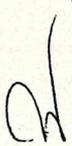


## 7. SICUREZZA SUL LAVORO

Nel rispetto delle vigenti normative di legge, l'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità Agile ed assicura allo stesso, nel rispetto delle vigenti normative di legge, la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

In particolare, la/il dipendente ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro 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, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Alla/Al dipendente è fornita, in occasione della sottoscrizione del presente Accordo, un'informativa scritta relativa ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione. Analoga informativa sarà resa al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza prima dell'avvio del lavoro Agile.



La/Il dipendente si impegna a 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 ed è tenuta/o ad applicare con diligenza le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Eventuali periodi di infortunio occorsi nella giornata di Lavoro Agile che non dovessero essere riconosciuti come tali dall'INAIL saranno considerati neutri ai fini del calcolo dell'istituto del premio di risultato e dell'attribuzione del punteggio complessivo per la determinazione della graduatoria utile alla mobilità volontaria nazionale.

## 8. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

La/Il dipendente che rende la prestazione lavorativa anche in modalità di Lavoro Agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda, ivi incluso il riconoscimento, anche nelle giornate di prestazione resa in modalità Agile, del ticket per la consumazione del pasto secondo le previsioni dell'art. 85 del vigente CCNL.

In particolare:

- durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, l'Azienda assicura alla/al dipendente le medesime opportunità di accesso alla formazione previste per i lavoratori comparabili che svolgono l'attività lavorativa in modo esclusivo nei locali aziendali; in occasione dell'avvio del Lavoro Agile la/il dipendente riceve una specifica formazione su principi, logiche e modalità di funzionamento dell'istituto del Lavoro Agile, sulla normativa di riferimento e sulle relative regole di accesso delle risorse;
- i periodi di lavoro effettuati in modalità di Lavoro Agile concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato al pari delle giornate lavorative rese all'interno dei locali aziendali;
- la lavoratrice/il lavoratore Agile è soggetta/o alle medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti ed ai medesimi criteri di valutazione adottati in Azienda;
- le particolari caratteristiche che connotano il Lavoro Agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In caso di ferie, malattia ovvero di qualunque altro tipo di assenza restano confermati in capo alla/al dipendente gli obblighi di comunicazione e/o richiesta, nonché le relative modalità e tempistiche, previsti dalle disposizioni legali e contrattuali vigenti.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Accordo, il rapporto di lavoro tra le parti continua ad essere regolato dalle disposizioni di legge in materia di lavoro subordinato e dalla contrattazione collettiva tempo per tempo vigente per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A.

## 9. POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

*Luigi...*

*...*

Nello svolgimento dell'attività in modalità di Lavoro Agile la/il dipendente continua ad essere soggetta/o al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

La prestazione lavorativa resa con la modalità del Lavoro Agile comporta, infatti, al pari di quella svolta presso la sede di assegnazione, l'obbligo di improntare il proprio comportamento ai principi di buona fede, correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto, delle disposizioni di servizio e delle regole del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane.

Fermo restando l'obbligo di rispettare i "doveri del dipendente" di cui all'art. 52 del vigente CCNL nonché le disposizioni di cui al presente Accordo, le condotte della/dell dipendente che determinino la violazione delle disposizioni legali e contrattuali sono valutabili sotto il profilo disciplinare e sanzionabili secondo quanto riportato all'art. 54 del CCNL vigente.

L'Azienda potrà esercitare il proprio potere di controllo sulla prestazione resa dalla/dal dipendente all'esterno dei locali aziendali, anche mediante la strumentazione informatica/telematica, nel rispetto delle previsioni legislative tempo per tempo vigenti.

L'Azienda si impegna altresì a rispettare le disposizioni vigenti in materia di privacy.

*[Handwritten mark]*

**10. DISPOSIZIONI FINALI**

In coerenza con quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 81/2017, il presente Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile è oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto Legge n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 608/1996 e successive modificazioni.

A tale adempimento provvede il datore di lavoro nei termini stabiliti per legge.

[Luogo] \_\_\_\_\_, [data] \_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

POSTE ITALIANE S.P.A.  
\_\_\_\_\_

LA/IL DIPENDENTE  
\_\_\_\_\_

*[Multiple handwritten signatures]*