



## VERBALE DI ACCORDO

Tra

- FIRENZE PARCHEGGI SPA nella persona dell'Amministratore Delegato pro-tempore, dott. Carlo Bevilacqua

- da un lato -

-le OO.SS., nelle persone di Masini Simone per la CGIL, Gambaiani Mauro per la CISL e Bencistà Giulia per la UIL;

- la RSA aziendale, nelle persone di Falcini Stefano, Gonnelli Stefano, Contessa Mirko

- dall'altro lato -

Premesso che

- lo Smart working o lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento dell'attività lavorativa che consente al dipendente di lavorare in un luogo diverso dalla propria sede di lavoro, in modo non stabile e continuativo, con il supporto dei sistemi tecnologici;
- Firenze Parcheggi crede che lo smart working, offrendo maggiore flessibilità ai lavoratori e valorizzandone gli aspetti di autonomia, implementino in loro e nei loro referenti l'orientamento al risultato coniugandosi con fiducia e responsabilizzazione;
- l'introduzione dello smart working contribuisce anche alla creazione di valore aggiunto, non solo all'interno dell'Azienda, ma anche verso la comunità nella quale si opera, in una sempre più attenta gestione degli impatti ambientali sul territorio, nell'ottica di una rinnovata attenzione al tema della responsabilità sociale e della sostenibilità;

Tutto ciò premesso

Le Parti, nel confermare che il lavoro agile può costituire una modalità di lavoro utile per incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro definiscono quanto segue.



Giacca  
Stefano

au  
N

## 1. Caratteristiche

Il "lavoro agile" non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività esclusivamente all'interno dell'azienda, in base alle discipline legislative e contrattuali vigenti.

Il lavoro agile rappresenta pertanto una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che si svolge al di fuori della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto dei sistemi tecnologici. Il lavoro agile non modifica in alcun modo gli obblighi ed i doveri dei dipendenti, così come l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda.

La giornata in lavoro agile è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro, prendendo a riferimento l'orario di lavoro dell'Ufficio di appartenenza, ivi comprese le fasce di flessibilità. Il lavoratore che non effettui le 8 ore di lavoro dovrà prendere ferie o ROL per il tempo di mancato svolgimento del servizio.

Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.

Il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto, tramite computer e cellulare, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui in azienda, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

Anche per le giornate di lavoro agile resta confermato, così come avviene per la generalità dei dipendenti, l'esercizio del potere direttivo e di controllo da parte dell'Azienda in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 legge n.300/1970.

## 2. Accesso al lavoro agile

Firenze Parcheggi intende effettuare un periodo della durata di 4 mesi dal 1° agosto 2019 al 30 novembre 2019 per i dipendenti che svolgono funzioni per le quali l'Azienda ne valuti la fattibilità. Sono escluse quelle che richiedono presenza fisica nel posto di lavoro e supporto tecnico.

Per chi svolge tali funzioni l'attivazione avverrà su base volontaria e sarà formalizzata con accordo individuale, in forma scritta, revocabile da entrambe le parti.

Al dipendente che aderisce all'accordo individuale, viene consegnata l'informativa che individua i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché le linee guida operative aziendali di dettaglio sul lavoro agile, cui il lavoratore dovrà attenersi nel rispetto dei principi definiti nel presente verbale.



Entro il 30 novembre 2019 le parti si incontreranno per valutare l'esito del periodo di lavoro agile applicato dall'azienda e l'eventuale prosecuzione.

### 3. Modalità di svolgimento

Le giornate di lavoro agile di cui ognuno potrà usufruire nel periodo di sperimentazione non potranno essere superiori a 2 mensili, non consecutive, nell'arco dei 4 mesi di prova. In caso di mancato utilizzo delle giornate disponibili di lavoro agile nel mese, dette giornate sono utilizzabili/differibili nel mese successivo previo accordo con il proprio responsabile.

Le giornate di lavoro agile sono sempre programmate dal dipendente che vi aderisca in accordo con il proprio responsabile, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali.

In particolar modo nel periodo di sperimentazione, il dipendente che intenda usufruirne, si accorderà con il proprio responsabile per individuare il carico di lavoro della giornata, in modo tale da poter misurare il lavoro effettuato, nell'ottica della pianificazione e delle opportune valutazioni sull'applicabilità del lavoro agile in Firenze Parcheggi.

La giornata di lavoro agile dovrà essere presa tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del gruppo di lavoro e ad un'equilibrata loro distribuzione complessiva nell'arco del mese, al fine di evitare picchi di concentrazione nella stessa giornata. La programmazione potrà essere modificata, in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore ovvero su richiesta dell'Azienda per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi, che potranno essere comunicate entro l'orario di ingresso del lavoratore.

La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente, o altro luogo da quest'ultimo liberamente scelto che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e garantisca la necessaria connessione con l'Azienda. Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori consumi energetici e/o a fronte di qualsivoglia altro disagio.

In casi di improvvisa necessità di servizio il dipendente può essere richiamato a svolgere le proprie funzioni presso la sede lavorativa per la residua parte della giornata lavorativa.



Ai fini amministrativi anche durante le giornate di lavoro agile resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente e non si configura l'istituto della trasferta durante l'esecuzione della prestazione lavorativa (domicilio o altro luogo). Durante le giornate di lavoro agile non trova applicazione, in quanto non ne ricorrono i presupposti, l'indennità di trasporto, se prevista, mentre verranno riconosciuti tutti gli istituti contrattuali.



Gourelli Stefano

M

Nelle giornate di lavoro agile restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in azienda. Il dipendente sarà tenuto a rispettare le policy sulle dotazioni informatiche, a custodire con diligenza gli eventuali strumenti assegnati e a preservare la riservatezza dei dati trattati.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il dipendente è tenuto a segnalare con immediatezza all'azienda il non funzionamento e/o problematiche/guasti che influiscono sul corretto utilizzo dello strumento e sulla possibilità di connettersi, qualora il problema non riesca ad essere risolto dai centri di assistenza da remoto, anche al fine di definire con il responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede di appartenenza per la residua parte della giornata lavorativa.

Qualora il dipendente acceda alla giornata di lavoro agile senza rispettare le modalità previste dal presente accordo, o non rientri in ufficio nei casi previsti, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la valutazione del comportamento.

#### 4. Salute e sicurezza

Nel lavoro agile il luogo di adempimento della prestazione è sottratto alla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore pertanto assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.

Il dipendente che si avvale del lavoro agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale e ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

Il datore di lavoro assolve gli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti consegnando al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

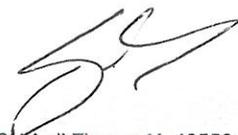
Il dipendente ha l'obbligo inoltre di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo proprio. L'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del dipendente alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o proprie o di situazione di rischio procurate da comportamenti inadeguati adottati.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda.

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali previste in Azienda.

#### 5. Monitoraggio del lavoro agile



 ARS



L'andamento della sperimentazione e l'applicazione dell'accordo saranno oggetto di monitoraggio da parte della Direzione Aziendale e condiviso successivamente con le Organizzazioni sindacali al fine della implementazione del progetto.

Letto, confermato e sottoscritto

Firenze, 17 luglio 2019

p. Firenze Parcheggi S.p.A.

Le OO.SS.

p. Filt Cgil

p. Fit Cisl

p. Ultrasporti

Le RSA

p. Filt Cgil

p. Fit Cisl

p. Ultrasporti

