

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1 marzo 2022

tra

POSTE ITALIANE S.p.A. anche in rappresentanza di

**Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., EGI S.p.A.,
BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, Postepay S.p.A., Postel S.p.A., Address S.p.A., Nexive Network S.r.l.**

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte,

FAILP-CISAL, CONFSAL Comunicazioni e FNC UGL Comunicazioni

Premesso che

1. In occasione del rinnovo del Contratto Collettivo 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 consentissero 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.
2. Con Verbale di Accordo del 23 gennaio 2019, è stata avviata una sperimentazione del Lavoro Agile che inizialmente ha coinvolto, su base volontaria, 400 lavoratori appartenenti alle strutture direzionali centrali che ha consentito di mettere a punto un modello da estendere ad ulteriori e più ampi ambiti organizzativi.
3. Alla luce degli esiti positivi della suddetta sperimentazione, conclusasi il 31 marzo 2020, ed in coerenza con l'evoluzione culturale in materia di flessibilizzazione del lavoro, il ricorso al Lavoro Agile per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane è stato introdotto in maniera significativa, anche per effetto dell'evoluzione della crisi pandemica da COVID-19 a seguito della quale, per contenere la diffusione del contagio, l'istituto è stato adottato con le modalità semplificate previste dalle disposizioni governative tempo per tempo emanate.
4. Al fine di dare compiuta regolamentazione all'istituto, con Verbale di Accordo del 18 dicembre 2020, le Parti hanno disciplinato le regole di funzionamento del Lavoro Agile all'interno del Gruppo Poste Italiane delimitandone la vigenza al 31 dicembre 2021. Tale intesa, tuttavia, in

considerazione del perdurare della crisi pandemica sopra richiamata e del conseguente prolungamento dello stato di emergenza, non ha trovato di fatto applicazione.

5. Le Parti, tuttavia, con la sottoscrizione del CCNL del 23 giugno 2021, hanno inteso confermare con l'art. 27 la valenza dell'istituto quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa stabilmente adottata e finalizzata a contemperare diverse esigenze di flessibilità che consentano, da un lato, al lavoratore di conciliare al meglio l'attività lavorativa con le proprie necessità familiari e personali, dall'altro, all'Azienda di garantire adeguati livelli di servizio ed operatività.
6. Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile" che definisce le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale in materia di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile.
7. A seguito della diffusa e prolungata introduzione di tale modalità lavorativa ed in considerazione delle complessive risultanze emerse, le Parti confermano la valenza dell'istituto quale modello organizzativo strutturale, in grado di coniugare - anche come strumento di welfare - le esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare i dipendenti che si trovano in particolari condizioni di fragilità, salvaguardando gli standard produttivi e qualitativi aziendali, in un'ottica di maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, valorizzando la reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l'istituto medesimo.
Il Lavoro Agile costituisce uno strumento utile per l'Azienda in grado di ottimizzare l'organizzazione e l'impiego delle risorse con modalità maggiormente rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro - con riduzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, del traffico - favorendo anche l'abbattimento delle emissioni di CO₂; inoltre, tale modalità di lavoro consente di contenere i costi sostenuti dall'Azienda, anche relativi ai consumi energetici, per effetto della minor presenza del personale presso i luoghi di lavoro, con eventuali effetti positivi in termini di razionalizzazione degli spazi aziendali.
8. Le Parti convengono quindi sull'opportunità di definire la regolamentazione del Lavoro Agile nel Gruppo Poste Italiane, a partire dal prossimo 1 aprile 2022, dandosi atto che il medesimo costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo le norme ed i termini di seguito indicati.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Le Parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 27 CCNL 23 giugno 2021, confermano la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile all'interno degli ambiti organizzativi e per le figure professionali per le quali si riconosce la piena compatibilità delle attività svolte con l'esecuzione della prestazione lavorativa in tale modalità (cfr. allegati 1 e 1bis al presente Verbale). Eventuali modifiche/integrazioni a tale elenco, da ritenersi indicativo, saranno oggetto di approfondimento congiunto preventivo con le OO.SS. nell'ambito dell'Osservatorio di cui al quartultimo capoverso del presente accordo.

Il Lavoro Agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, full time o part-time, ivi inclusi i Responsabili di Struttura tenendo conto della compatibilità dell'istituto rispetto all'attività lavorativa svolta. La concreta applicazione dell'istituto avverrà con modalità uniformi a livello territoriale, fatte salve situazioni connesse a specifiche condizioni individuali o organizzative, nonché alle esigenze di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Con riferimento ai Responsabili, l'attivazione e il ricorso all'istituto terrà conto delle specifiche esigenze connesse alla necessità di assicurare l'efficace coordinamento delle attività e risorse gestite.

L'adesione al Lavoro Agile avverrà, su base volontaria, mediante sottoscrizione di uno specifico Accordo individuale tra Azienda e lavoratrice/lavoratore, il cui contenuto - coerente con le previsioni della presente Intesa - è riportato nel format allegato (allegato 2).

In caso di modifiche che dovessero essere apportate al suddetto format, l'Azienda si impegna a darne preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti la presente intesa, ferma restando la possibilità di avviare uno specifico confronto.

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 regolerà l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro, ferme restando le mansioni assegnate ed il livello inquadramentale di appartenenza.

La sottoscrizione dell'accordo di attivazione del Lavoro Agile avverrà in modalità telematica; in particolare, il personale appartenente agli ambiti organizzativi interessati dal Lavoro Agile accederà

alla Sezione Self Service richieste amministrative presente sulla Intranet aziendale ai fini della presentazione della richiesta di attivazione del Lavoro Agile. Nella fase preliminare all'invio della richiesta, ciascun lavoratore potrà esprimere la volontà di avvalersi dell'assistenza sindacale, chiedendo di essere contattato da un rappresentante di una delle OO.SS. sottoscrittrici della presente Intesa che avrà indicato sull'applicativo medesimo. L'Azienda, quindi, darà evidenza a ciascuna Organizzazione Sindacale dei lavoratori che abbiano fatto richiesta della relativa assistenza, affinché la medesima O.S. proceda a contattare il lavoratore. Al termine di tale fase di assistenza, il lavoratore potrà accedere nuovamente alla intranet al fine di perfezionare la richiesta di attivazione del Lavoro Agile.

Il Lavoro Agile verrà concesso dall'Azienda con modalità e numerosità che tengano in debita considerazione quelle che sono le esigenze organizzative di ogni struttura aziendale.

In caso di accoglimento della richiesta da parte dell'Azienda, il lavoratore riceverà via email l'accordo individuale di attivazione del Lavoro Agile, generato dal sistema; relativamente ai lavoratori che si siano avvalsi dell'assistenza sindacale, copia dell'accordo individuale sarà altresì inviata, per presa visione, all'Organizzazione Sindacale che ha fornito assistenza.

L'Azienda invierà mensilmente a ciascuna O.S. l'elenco dei propri iscritti per i quali sia stato attivato il Lavoro Agile.

La prestazione di lavoro in modalità Agile sarà resa ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 18 e ss. della Legge n. 81/2017, all'art. 27 del vigente CCNL nonché al Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021 ed in conformità con i principi di seguito delineati.

1. "ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE"

In considerazione degli elementi di flessibilità che rendono l'istituto del Lavoro Agile particolarmente indicato nella gestione di situazioni individuali che presentino elementi di peculiarità, anche in analogia con i principi enunciati dagli organismi internazionali in materia di uguaglianza e pari opportunità, Azienda e OO.SS. convengono che siano valutate con particolare attenzione, anche in relazione alla pianificazione delle giornate di Lavoro Agile e ferma restando la necessaria compatibilità con le esigenze organizzative dell'Azienda, le richieste di attivazione del Lavoro Agile da parte di personale che versi in una delle seguenti fattispecie:

- a) lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità;

- b) lavoratrici/lavoratori in condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992;
- c) lavoratrici/lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992;
- d) lavoratrici/lavoratori impiegati ai sensi della L. 68/1999;
- e) risorse in condizione di fragilità, adeguatamente accertata ai sensi delle disposizioni di legge;
- f) lavoratori appartenenti a nucleo familiare monoparentale.

2. 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, situati nel territorio nazionale e riconducibili alle seguenti tipologie:

- a) proprio domicilio/propria residenza;
- b) altro luogo chiuso che garantisca adeguati livelli di privacy e sicurezza.

In occasione della programmazione delle singole giornate di Lavoro Agile, di cui al successivo punto 3, 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.

Nelle giornate di Lavoro Agile non sarà 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, fatto salvo il caso in cui sussistano ragionevoli impedimenti, si recherà 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 (art. 40) relativamente al tempo impiegato per recarsi presso la località di trasferta e per il rientro, nonché a quello occorrente per rendere la prestazione richiesta dall'Azienda.

3. DURATA E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE

La prestazione potrà essere resa in modalità Agile a giornata intera per un massimo di 3 giorni a settimana e 13 giorni al mese, in coerenza con le esigenze organizzative e produttive delle funzioni aziendali e con meccanismi che favoriscano l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra i lavoratori.

Con specifico riferimento all'Assistenza Clienti e al Back Office in ambito DTO per i quali, in ragione della particolare natura delle attività presidiate, non trova applicazione il limite massimo settimanale e mensile di cui sopra, saranno individuate soluzioni organizzative che consentano comunque l'alternanza tra lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e il rientro in sede - di norma - per almeno una settimana lavorativa al mese.

Per i Responsabili, in considerazione del particolare ruolo ricoperto e fermo restando il suindicato limite massimo di 13 giorni al mese, l'individuazione del numero di giornate durante le quali la prestazione potrà essere resa in modalità Agile sarà determinato esclusivamente su base mensile, in relazione alle specificità dell'ambito organizzativo.

La pianificazione delle giornate di Lavoro Agile sarà concordata fra dipendente e Responsabile diretto tenendo conto delle esigenze del lavoratore, compatibilmente con quelle organizzative della Struttura coinvolta e, con specifico riferimento ai Responsabili, con la necessità di garantire il costante ed efficace coordinamento delle attività e risorse gestite.

In caso di particolari necessità aziendali (a titolo esemplificativo, picchi di attività, periodi dell'anno interessati da specifiche necessità produttive, ecc.) per le quali il regime di Lavoro Agile risulti temporaneamente incompatibile, l'Azienda potrà comunicare al lavoratore, con un preavviso di almeno 20 giorni, la sospensione degli effetti dell'accordo individuale, per un periodo massimo di 2 mesi complessivi all'anno. Analogamente il lavoratore, per esigenze personali, potrà richiedere il temporaneo ripristino dello svolgimento della prestazione lavorativa in sede, laddove sussistano le condizioni organizzative e di sicurezza necessarie (relative, ad esempio, al numero massimo di dipendenti che possono contemporaneamente rendere la prestazione presso la sede aziendale, particolari condizioni di salute del lavoratore, situazione pandemica, ecc.). In ogni caso, nella

comunicazione di sospensione del Lavoro Agile, l'Azienda o la lavoratrice/il lavoratore dovranno indicarne le relative date di inizio e fine.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, l'Azienda potrà recedere dall'Accordo individuale in presenza di un giustificato motivo quale, ad esempio, il trasferimento, l'assegnazione ad una nuova unità produttiva o la variazione del ruolo e/o delle mansioni relativamente ai quali non sia prevista la modalità Agile di svolgimento della prestazione lavorativa o, ancora, sopravvenute e rilevanti esigenze organizzative e/o produttive che non rendano più compatibile l'esecuzione della prestazione lavorativa con tale modalità, con comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 45 giorni. Analoga facoltà di revoca è attribuita alle lavoratrici e ai lavoratori, in presenza di un giustificato motivo da comunicare per iscritto nel rispetto del preavviso di 30 giorni.

Qualora il Lavoro Agile venga 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.

4. 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, ivi incluse le previsioni in materia di riposo giornaliero e settimanale nonché di pause ed intervalli.

Fermo restando quanto sopra, l'attività in modalità Agile potrà essere resa, anche in modo non continuativo, nell'intervallo temporale compreso tra le ore 8:00 (fatto salvo il caso in cui l'inizio della prestazione teorica si collochi prima di tale orario) 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 via email dalla lavoratrice/dal lavoratore al proprio Responsabile diretto.

Le previsioni di cui al capoverso precedente non trovano applicazione nei confronti del personale operante su turni che, anche nelle giornate di svolgimento dell'attività in modalità Agile, continuerà a rispettare la collocazione e la durata del turno in cui è inserito nonché le pause e gli intervalli eventualmente previsti.

Nelle giornate di Lavoro Agile, ferma restando la possibilità di fruire dei permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità autorizzative, sarà escluso il ricorso a prestazioni straordinarie o di lavoro supplementare; pertanto, il recupero di eventuali permessi fruiti ai sensi dell'art. 34, commi I, II e III del vigente CCNL (o assimilati ai medesimi) avverrà nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede di lavoro. Nell'ambito dell'Osservatorio di cui al quartultimo capoverso della presente Intesa le Parti approfondiranno le situazioni a carattere assolutamente eccezionale connesse a specifiche contingenti e limitate esigenze organizzative e produttive nelle quali si potrà fare ricorso a prestazioni supplementari o straordinarie.

Il personale operante su turni e, quindi, su orari predeterminati potrà svolgere prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro al ricorrere delle relative condizioni organizzative e su autorizzazione dell'Azienda, con conseguente applicazione delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi inclusa quella relativa al recupero di eventuali permessi fruiti.

Per quanto attiene l'attestazione della presenza nelle giornate di Lavoro Agile, questa verrà effettuata tramite Lettore Virtuale delle timbrature o altre modalità idonee ad attestare lo svolgimento dell'attività lavorativa, ferme restando eventuali caratteristiche di flessibilità oraria relative agli interessati.

5. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Fermo restando quanto previsto ai precedenti punti 3 e 4, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti che svolgono la prestazione in modalità Agile e di garantire il rispetto degli spazi privati dei dipendenti, una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista, la lavoratrice/il lavoratore, in coerenza con quanto previsto dall'art. 29 del vigente CCNL in materia di orario di lavoro, avrà diritto a disattivare il personal *computer* ed il *tablet* eventualmente fornito, dandone comunicazione via email al proprio responsabile.

Il lavoratore, nei giorni di assenza (es. ferie, malattia, permessi retribuiti, infortunio, ecc.) avrà diritto a disattivare i dispositivi di connessione in dotazione e, in caso di ricezione di comunicazioni

aziendali, non sarà obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

L'Azienda si impegna a favorire, a tutti i livelli, comportamenti idonei a rispettare i tempi di vita dei lavoratori. Verrà favorita la diffusione di buone prassi di comportamento come, a mero titolo esemplificativo, la pianificazione delle riunioni all'interno del normale orario di lavoro e, di norma, con congruo preavviso, l'utilizzo dell'opzione di "ritardato recapito" nell'invio delle email aziendali.

6. DOTAZIONI DI LAVORO

Le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile, compatibilmente con i necessari tempi di approvvigionamento e distribuzione, 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 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.

In caso di ricorso al lavoro Agile per periodi di tempo limitati, la prestazione lavorativa in modalità Agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità della/del dipendente, che presentino caratteristiche di conformità alle normative vigenti rispetto agli standard di sicurezza informatica.

Relativamente a questi ultimi, la lavoratrice/il lavoratore dovrà provvedere a configurarle secondo le indicazioni aziendali, anche avvalendosi del supporto tecnico fornito dall'Azienda.

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 - anche in relazione alla tipologia e alla durata del guasto presumibile sulla base delle comuni conoscenze tecniche, nonché alle residuali attività lavorative che possano essere svolte da remoto pur in assenza di collegamento - potrà richiedere alla lavoratrice/al lavoratore di fare rientro presso la propria sede di lavoro 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 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 XV, del vigente CCNL). La giornata di Lavoro Agile non completamente fruita potrà essere recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

7. SICUREZZA SUL LAVORO

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed in coerenza con quanto previsto in materia dall'art. 6, comma 2, del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021, l'Azienda, in occasione della sottoscrizione dell'Accordo individuale, si impegna a fornire al/alla dipendente, con cadenza annuale, 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.

Nel rispetto delle vigenti normative di legge, ivi inclusi il D.P.R. n. 1124/1965 e il D. Lgs. n. 81/2008, l'Azienda assicurerà alla lavoratrice/al lavoratore Agile la tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, in coerenza con le vigenti disposizioni di legge.

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

8. FORMAZIONE

Le lavoratrici/I lavoratori appartenenti ai bacini organizzativi che possono accedere al Lavoro Agile ed i loro Responsabili, continueranno a ricevere 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.

Particolare attenzione sarà riservata alla formazione dei Responsabili, finalizzata a diffondere una cultura manageriale sempre più orientata alla responsabilizzazione dei collaboratori ed

all'orientamento agli obiettivi/risultati, che al contempo individui le più opportune modalità di coinvolgimento e relazione con le persone, anche attraverso il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica in dotazione, per favorire lo scambio comunicativo ed impedire forme di "isolamento professionale".

I relativi progetti saranno esaminati in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale di cui all'art. 5 del vigente CCNL.

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.

Le Parti convengono sulla opportunità di attivare temporaneamente il Lavoro Agile anche nei confronti di personale appartenente a strutture operative, finalizzato allo svolgimento di attività formative per le quali – anche in ragione della numerosità delle risorse coinvolte – sia opportuno il ricorso a tale modalità. L'Azienda ne darà periodicamente evidenza alle OO.SS. nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale di cui all'art. 5 del vigente CCNL.

9. 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 complessivamente non inferiore a quello applicato 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; le Parti si danno atto che, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro connesse al regime di Lavoro Agile, l'esercizio del potere direttivo e di controllo avverrà nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi incluso l'art. 4 della Legge n. 300/70.

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 complessivamente alla medesima disciplina normativa ed economica del restante personale in tutte le fasi (costituzione, svolgimento e cessazione) del

rapporto di lavoro. Alla lavoratrice/Al lavoratore Agile saranno garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti. Nelle giornate di prestazione resa in modalità Agile verrà riconosciuto il ticket per la consumazione del pasto di cui all'art. 85 del vigente CCNL.

10. DIRITTI SINDACALI

Con particolare riferimento al sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi, le Parti si danno reciprocamente atto che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile non modifica i principi definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al fine di facilitare e rendere agevole la conoscenza delle iniziative di carattere sindacale da parte del personale in smart working, verrà ulteriormente favorito l'utilizzo della bacheca sindacale elettronica di cui all'art. 12 del CCNL del 23 giugno 2021.

Le Parti convengono sulla necessità di garantire il pieno esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori che svolgano la prestazione lavorativa in modalità Agile, in coerenza con quanto previsto dagli artt. 8 e 16 del CCNL 23 giugno 2021 nonché dall'art. 8 del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile.

Resta fermo che, con l'obiettivo di preservare il rapporto di prossimità tra le Organizzazioni Sindacali e i propri rappresentati, al di fuori della prestazione lavorativa gli strumenti di collegamento forniti dall'Azienda potranno essere utilizzati dai lavoratori anche al fine di interloquire con le Organizzazioni Sindacali medesime.

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.

La regolamentazione e la gestione delle giornate di Lavoro Agile nonché i rientri in sede dovranno continuare ad essere compatibili con le esigenze di tutela della salute del lavoratore e con le disposizioni tempo per tempo vigenti in materia di distanziamento sociale.

In considerazione della particolare valenza dell'Istituto del Lavoro Agile, le Parti condividono la necessità di monitorarne costantemente l'implementazione per valutarne l'efficacia in relazione all'evoluzione aziendale, alla percezione ed al gradimento dei lavoratori, ai livelli di qualità dei servizi aziendali. In tal senso le Parti convengono di costituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente Intesa, uno specifico osservatorio paritetico, denominato Osservatorio Paritetico sul Lavoro Agile, che sarà composto da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante la presente Intesa e da una adeguata rappresentanza del Gruppo Poste Italiane, nominata da Poste Italiane S.p.A. anche per conto delle Aziende che rientrano nel campo di applicazione del vigente CCNL. I componenti dell'Osservatorio restano in carica fino alla data del rinnovo del vigente CCNL e possono essere sostituiti da ciascuna delle Parti stipulanti, mediante comunicazione scritta da notificare alle Parti stesse.

L'Osservatorio Paritetico sul Lavoro Agile avrà il compito di:

- a) monitorare l'implementazione dell'istituto del Lavoro Agile in Poste Italiane e nella Società del Gruppo, analizzando eventuali problematiche che dovessero insorgere nella fase di prima applicazione anche con riferimento a tematiche quali: dotazioni, diritto alla disconnessione, esercizio dei diritti sindacali, anche mediante l'utilizzo di adeguati strumenti tecnologici;
- b) verificare, anche a seguito delle trasformazioni tecnologiche in atto e dell'evoluzione dell'organizzazione e dei processi produttivi aziendali, l'opportunità di applicare/estendere il Lavoro Agile a specifici ambiti organizzativi/figure professionali aziendali;
- c) individuare e promuovere specifiche iniziative formative da proporre nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale di cui all'art. 5 CCNL vigente anche finalizzate a diffondere maggiore consapevolezza e responsabilizzazione nei lavoratori anche al fine di assicurare un efficace, sicuro e responsabile utilizzo degli strumenti tecnologici in dotazione;
- d) analizzare l'effettiva efficacia dell'istituto in termini di conciliazione vita-lavoro nonché i riflessi dello stesso sul contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO2.

A seguito della prima fase di implementazione dell'istituto del Lavoro Agile, le Parti valuteranno l'opportunità di ricondurre compiti e funzioni del presente Osservatorio all'interno del costituendo

Osservatorio Paritetico sulla Digitalizzazione del Lavoro previsto nella Dichiarazione a Verbale dell'art. 5 del vigente CCNL.

La presente Intesa ha vigenza fino al 31 marzo 2023; le Parti si incontreranno entro il 31 gennaio 2023 per valutare, anche alla luce delle evidenze emerse dai lavori del suindicato Osservatorio Paritetico sul Lavoro Agile, la possibilità di prorogare gli effetti della presente Intesa.

per **Poste Italiane S.p.A.:**

Roberto Mazzi
(originale firmato)

Francesco Ferrari
(originale firmato)

Ilaria Giorgia Calabritto
(originale firmato)

per le **OO.SS.:**

SLC-CGIL N. Di Ceglie; L. Damiani; M. Tomassini; G. Di Guardo
(originale firmato)

SLP-CISL G. Marinaccio; V. Cufari; N. Oresta; R. Roscigno
(originale firmato)

UILposte P. Giordani; P. Esposito; G. Franchina; S. Cirillo
(originale firmato)

FAILP-CISAL S. Fasciana; M. Moriccioni; G. Tabacchini;
S. Trazzera
(originale firmato)

CONFSAL-COM.NI G. Duranti; E. Esposito; E. Matrone
(originale firmato)

FNC UGL Com.ni M. Vannoli; G. Surace
(originale firmato)