

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 dicembre 2023, si sono incontrati i rappresentanti del Gruppo ANAS e le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILPA ANAS, UGL Viabilità e Logistica, SADA FAST CONFESAL e SNALA CISAL, firmatarie del vigente CCNL dei dipendenti del Gruppo ANAS sulla tematica relativa allo *smart working*.

Premesso che:

- con il rinnovo del CCNL 2018-2021 del Gruppo Anas, le Parti hanno introdotto nel dettato contrattuale lo *smart working* quale modalità strutturale di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo ai lavoratori maggiore flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo di lavoro, consentendo di conciliare la vita professionale e la vita privata dei lavoratori, migliorando il benessere e la motivazione degli stessi;
- con gli accordi del 3 giugno 2021 e del 28 febbraio 2022, entrati in vigore con la fine della fase emergenziale, le Parti hanno condiviso il numero dei giorni in cui la prestazione lavorativa può essere svolta in *smart working* e l'ampliamento della platea dei possibili destinatari di tale strumento, compatibilmente con il ruolo e le mansioni assegnate, fissando regole e tutele nell'ambito dell'applicazione dell'istituto;
- nel periodo di vigenza dei citati accordi, le Parti hanno verificato i positivi effetti dell'utilizzo dello *smart working* e che tale modalità ha, altresì, valorizzato e rafforzato il rapporto fiduciario tra risorsa e responsabile, contribuendo a porre una crescente attenzione nei confronti degli interventi finalizzati al conseguimento di un miglior equilibrio nel rapporto vita-lavoro;
- con il rinnovo del CCNL dei dipendenti del Gruppo Anas del 2022-2024 del 14 dicembre 2022, i contenuti dei suddetti verbali di accordo sono stati recepiti nell'art. 29 *bis*;
- le Parti condividono l'obiettivo di valorizzare l'esperienza maturata sino ad oggi, introducendo la possibilità di ampliare, in via sperimentale per dodici mesi, la platea dei lavoratori che possono svolgere tale modalità di lavoro, in relazione al ruolo e alle mansioni assegnate, ferma restando la necessaria compatibilità delle stesse con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Fermo restando quanto previsto nella lettera C punto 3 dell'art. 29 bis del vigente CCNL dipendenti, salvo quanto pattuito al successivo punto 3, le Parti, in considerazione degli effetti positivi derivanti dalla diffusione del lavoro agile, convengono di estendere, in via sperimentale per 12 mesi, l'accesso allo *smart working*, compatibilmente con le esigenze aziendali, ad ulteriori ruoli, diversi da quelli che già fruiscono di tale istituto, aventi mansioni compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, come di seguito stabilito.
3. Potranno richiedere di fruire dello *smart working*, in deroga al numero di giorni minimi previsti alla lettera C, punto 3 dell'art. 29 *bis* del CCNL vigente e, comunque, nel limite massimo di 3 (tre) giorni al mese, le ulteriori risorse, diverse da quelle che già oggi hanno accesso al lavoro agile, che ricoprono ruoli e svolgono mansioni/attività che, pur richiedendo una prevalente presenza in ufficio, consentono, previa valutazione della Azienda, la possibilità di essere espletate in modalità agile.

In particolare, sulla base di un perimetro definito dalla Società, potranno aderire allo *smart working*, sottoscrivendo uno specifico accordo individuale, i lavoratori i cui ruoli/mansioni siano ritenuti dalla Società compatibili con lo stesso, in base alle previsioni e nei termini previsti dal presente accordo, e che svolgono:

[Handwritten signatures in blue ink: "Alu", "Mx", "Pur", "Sara Per"]

- attività di cantiere;
 - attività di supporto all'esercizio;
 - ulteriori attività amministrative, oggi non ammesse allo smart working.
4. Le Parti, concordano, altresì, che, per la suddetta fase sperimentale di 12 mesi, i dipendenti, nel cui nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore, con almeno un figlio minore affetto da disabilità grave, riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992 o con bisogni educativi speciali (BES), e i dipendenti fragili, affetti dalle patologie e nelle condizioni individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4/02/2022, potranno fruire dello smart working, previa verifica della sussistenza dei requisiti di legge, in deroga al limite di giorni massimo previsto nel suddetto art. 29 *bis* del vigente CCNL, laddove il ruolo e le mansioni assegnate siano con esso compatibili.
 5. Per i lavoratori rientranti nelle casistiche riportate nei punti 3 e 4 del presente accordo, la richiesta di adesione verrà formalizzata con la sottoscrizione di un accordo individuale della durata di 12 mesi, corrispondenti al periodo di sperimentazione.
 6. La Società monitorerà l'applicazione e l'andamento del suddetto istituto in coerenza con le relative previsioni contrattuali.
 7. Per tutto quanto non previsto e non in contrasto con il presente accordo, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 29 *bis* del vigente CCNL dei dipendenti del Gruppo ANAS.
 8. Gli effetti del presente accordo si produrranno al termine delle attività tecniche utili alla implementazione dello stesso.
 9. Le Parti condividono di incontrarsi entro 6 mesi dalla data di attuazione della presente intesa al fine di esaminare le risultanze dello stato di applicazione.

Per il Gruppo ANAS



Per le OO.SS.

FILT - CGIL 

FIT - CISL 

UILPA - ANAS 

UGL VIABILITA' E LOGISTICA


SADA - FAST - CONFESAL


SNALA - CISAL
