

## ACCORDO SUL LAVORO AGILE 2021

In data 28 aprile 2021 si sono incontrati presso la sede aziendale:

HUMANITAS RESEARCH HOSPITAL (di seguito anche "Azienda") nella persona dell'HR Director Dott. Paolo Galletti e Dott.ssa Valentina Traina quale HR Legal assistiti da Aldo Messedaglia per Assolombarda

e

CGIL FP: Antonio Bagnaschi

CISL FP: Walter Cordin

UIL FPL: Massimo Prezioso

le R.S.A. Simona Meazza, Simone Senese, Giancarlo Gittani, Monica Cassinelli, Luis Enrique Huarcaya Romero, Antonio Pinto, Erika Sicolo, *Anna Pol*

### PREMESSE

- A. In sede di rinnovo del CCNL AIOP del Personale Sanitario Non Medico è stato introdotto l'art. 27 che disciplina il lavoro agile rinviando alla legge n. 81/2017 e favorisce un confronto con le OOSS;
- B. Humanitas, a fronte dell'emergenza Covid 19, ha sperimentato le modalità di lavoro agile straordinario, testandone il valore che tale strumento rappresenta sia per il Lavoratore che la Società stessa. A seguito dell'esperienza fatta, Humanitas ha proposto alle OOSS l'introduzione stabile del lavoro agile, allo scopo di favorire, da un lato, la produttività individuale e la competitività e, dall'altro, una più agevole conciliazione dei temi di vita e di lavoro e una migliore flessibilità organizzativa per il Lavoratore.

**Tutto ciò premesso le Parti stabiliscono**

### 1. ADESIONE E DESTINATARI

Le Parti concordano che, anche in coerenza con quanto disposto dall'art. 27 CCNL, l'adesione alla modalità di lavoro agile avviene su base volontaria. L'Azienda, tenuto anche conto delle condizioni ed esigenze tecnico organizzative nonché della mansione cui è adibita la risorsa, comunicherà l'accettazione o meno della richiesta avanzata.

L'Azienda, in coerenza con quanto disposto dall'art. 18, comma 3 bis, della Legge n. 81/2017 e sempre in base alle esigenze tecnico organizzative, nel prendere in considerazione le richieste di adesione al lavoro agile dovrà dare priorità alle richieste formulate i) dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero ii) dai lavoratori



con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

In base a quanto previsto dall'art. 27 CCNL il lavoro agile potrà essere richiesto dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato superiore a 6 mesi, adibiti esclusivamente a mansioni compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Nel caso in cui le condizioni organizzative mutassero rendendo incompatibili alcune mansioni con il lavoro agile, Humanitas avrà l'onere di comunicarlo a tutto il personale impattato.

Le Parti stabiliscono che il numero di giorni massimo fruibili in modalità agile sono 18 giorni mensili.

In caso di accoglimento della richiesta di lavoro agile da parte della Società, verrà siglato un accordo individuale tra il lavoratore e la Società.

## 2. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE AGILE

Le Parti concordano che il lavoratore potrà decidere liberamente il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, purché il luogo prescelto sia idoneo a garantire la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la tutela della sicurezza dei dati trattati in linea con la normativa sulla privacy nonché i requisiti minimi di connettività ai fini del proficuo svolgimento dell'attività.

Durante le giornate di lavoro agile, definite consensualmente dal lavoratore con il proprio responsabile, il lavoratore dovrà garantire la propria prestazione in termini di risultato e di coordinamento delle attività, organizzando liberamente i tempi e i modi della prestazione lavorativa nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro subordinato e della normativa in materia di orario di lavoro prevista dal D. Lgs. n. 66/2003 e dal CCNL applicato con riferimento, in particolare, ai riposi giornalieri ed alle pause. Il Lavoratore potrà decidere liberamente l'orario entro il quale collocare la sua prestazione lavorativa per garantire il numero di ore previste dall'art. 18 del CCNL e potrà collocare liberamente la sua prestazione di lavoro all'interno della fascia oraria compresa tra le 8 e le 20, eccezion fatta per tutte le attività che comportano e prevedono una pianificazione del lavoro su turni prestabiliti da definire con il proprio Responsabile (caso in cui sarà necessario attenersi ai turni prestabiliti con la Struttura).

Nel caso in cui il Lavoratore risulti impossibilitato ad essere contattato, il Lavoratore dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione via email o con qualsiasi altro strumento alternativo di comunicazione al proprio Responsabile. In caso contrario, il Lavoratore verrà considerato/a assente ingiustificato/a e potranno essere applicate allo stesso sanzioni disciplinari di cui al CCNL applicato.

Il Lavoratore dovrà rispettare il riposo quotidiano e settimanale nonché astenersi dalla prestazione lavorativa durante la fascia notturna. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione in occasione della pausa pranzo e tra le 20 e le 8 del giorno successivo (coerentemente con le ore in cui ha collocato la prestazione di lavoro in base ai punti che precedono), salvo che tale fascia oraria sia inclusa nella fascia lavorativa di cui all'accordo individuale.



Non è previsto il riconoscimento degli straordinari durante le giornate di lavoro in modalità agile.

La Società si riserva la facoltà di modificare unilateralmente il numero di giorni fruibili in modalità da remoto previsti dal presente punto in casi eccezionali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: emergenza sanitaria; attacchi informatici etc).

### 3. SALUTE E SICUREZZA

Il Lavoratore che svolga la prestazione in modalità agile sarà garantito contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante lo svolgimento della propria attività lavorativa nel luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione.

Gli obblighi di legge stabiliti in materia di salute e sicurezza per l'attività svolta in modalità agile sono quelli stabiliti dal TU Sicurezza n. 81/2008 che dispone l'applicabilità delle previsioni di cui al titolo VII a tutti i lavoratori subordinati che effettuino una prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento informatico e telematico indipendentemente dall'ambito in cui la stessa viene svolta nonché quelli previsti dall'art. 22 della Legge n. 81/2017.

Il datore di lavoro si impegna ad individuare e valutare i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, ossia i rischi afferenti le modalità di svolgimento della prestazione dandone informativa scritta ai lavoratori interessati e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Salute con cadenza almeno annuale. La Società si impegna altresì ad organizzare l'attività formativa sui suddetti rischi nonché ad ottemperare agli obblighi di sorveglianza sanitaria prescritta dalla legge.

Il Lavoratore ha diritto all'interruzione periodica dell'attività che implichi l'uso di videoterminali mediante pause ovvero cambiamento di attività, in particolare, ha diritto, e si impegna a rispettare, ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

I lavoratori saranno tenuti a cooperare all'attuazione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza. La partecipazione ai corsi di formazione sopra citati costituirà requisito di idoneità per l'accesso al lavoro agile.

### 4. STRUMENTI DI LAVORO

Per gli strumenti di lavoro assegnati a ciascun Lavoratore per l'attività in modalità agile si rinvia integralmente al regolamento aziendale che verrà pubblicato e individuerà per ogni famiglia professionale gli strumenti previsti.

### 5. RECESSO E SOSPENSIONE

L'Azienda e il Lavoratore potranno recedere liberamente dall'accordo di lavoro agile a tempo indeterminato dandone comunicazione scritta anche a mezzo mail e nel rispetto di un periodo di preavviso di almeno 30 giorni ovvero 90 giorni nel caso di lavoratore disabile qualora il recesso sia esercitato da parte aziendale.



In presenza di un giustificativo motivo (a titolo esemplificativo: assegnazione del lavoratore a mansioni incompatibili con le modalità di lavoro agile; danneggiamento o smarrimento della dotazione di lavoro etc) entrambe le Parti potranno recedere senza preavviso.

L'accordo di lavoro agile potrà altresì essere momentaneamente sospeso con effetto immediato salvo poi essere ripristinato ovvero oggetto di recesso definitivo.

Si precisa infine che il potere di controllo e disciplinare saranno esercitati dall'Azienda in modo coerente a quanto stabilito dalla Legge, dal CCNL applicato, dal Regolamento e dalle Policy Aziendali. Le condotte disciplinarmente rilevanti durante le giornate di lavoro agile sono le stesse già previste dal CCNL applicabile al caso di specie e dal Regolamento Aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto

Humanitas Mirasole S.p.a.



Assolombarda

FP CISL

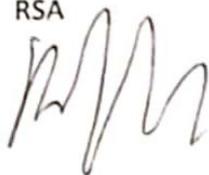
FP CGIL



UIL FPL



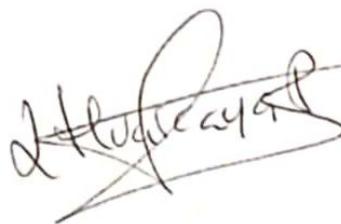
RSA



Massimo Simone

~~Massimo Simone~~

Attilio Piro



Enrico Piro