

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14 aprile 2021 ENAV e le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti, UGL-TA e UNICA si sono incontrate per approfondire le tematiche contenute nel "Regolamento Lavoro Agile" pubblicato con il comunicato al personale dell'8 ottobre 2020 con protocollo CHRCO/114642, integrato dal comunicato al personale del 16 dicembre 2020 con protocollo CHRCO/144385, che forma parte integrante del presente verbale di accordo.

Le Parti convengono di modificare il sopramenzionato Regolamento Lavoro Agile come di seguito specificato:

Il primo capoverso della premessa "*Il presente Regolamento disciplina le modalità di accesso e le principali caratteristiche del lavoro agile. Il regolamento ha validità di sei mesi a decorrere dal termine della disciplina emergenziale relativa al lavoro agile*" viene sostituita con: "*Il presente Regolamento disciplina le modalità di accesso e le principali caratteristiche del lavoro agile. Il regolamento ha validità per la durata del vigente CCNL*".

Al punto 2. Campo di applicazione, la lettera b) "*del personale neoassunto durante il periodo di prova;*" viene cancellata.

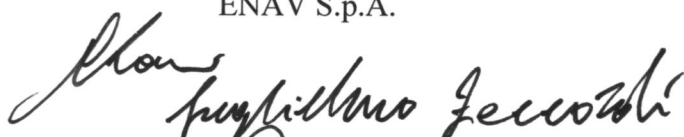



Al punto 2. Campo di applicazione, la lettera c) "*del personale in part-time.*" viene cancellata.

il punto 3. Modalità di applicazione, la lettera a) "*Il personale può essere impiegato in lavoro agile sulla base di una pianificazione definita in accordo con il Responsabile, di norma su base mensile, per un giorno a settimana, come specificato nell'accordo individuale, tenuto conto delle esigenze delle singole strutture aziendali.*" viene sostituita con: "*Il personale può essere impiegato in lavoro agile sulla base di una pianificazione definita in accordo con il Responsabile, di norma su base mensile, per due giorni a settimana, come specificato nell'accordo individuale, tenuto conto delle esigenze delle singole strutture aziendali.*"

Il "Regolamento Lavoro Agile", così come congiuntamente modificato, verrà pubblicato sulla intranet aziendale in data odierna unitamente al presente verbale di accordo.

Roma, 14 aprile 2021

ENAV S.p.A.

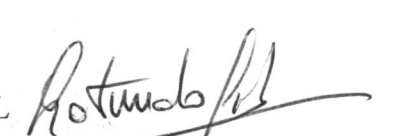
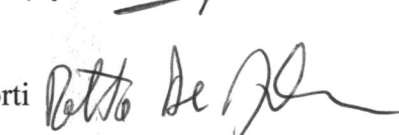
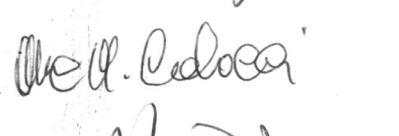

FILT-CGIL

FIT-CISL

Uiltrasporti

UGL-TA

UNICA

## Regolamento Lavoro Agile

Il presente Regolamento disciplina le modalità di accesso e le principali caratteristiche del lavoro agile. Il Regolamento ha validità di sei mesi a decorrere dal termine della disciplina emergenziale relativa al Lavoro Agile.

### 1. Definizione

Il Lavoro Agile, secondo la definizione di cui all'art. 18 della L.81/17 a cui il presente Regolamento è ispirato, è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa stabilita mediante accordo tra le società del gruppo Enav e il dipendente.

Il lavoro agile rappresenta pertanto una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che si svolge al di fuori della sede aziendale di appartenenza, in modo non stabile e non continuativo. Il lavoro agile non modifica in alcun modo gli obblighi ed i doveri dei dipendenti derivanti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, fatta eccezione quanto di seguito dettagliato.

### 2. Campo di applicazione

Il personale a tempo determinato e indeterminato impiegato in struttura può svolgere la propria attività in lavoro agile ad esclusione:

- a) di quello la cui prestazione lavorativa può essere resa esclusivamente in presenza, in via esemplificativa e non esaustiva personale assegnato alla reception, autista ecc.;
- b) del personale neoassunto durante il periodo di prova;
- c) del personale in part-time.

### 3. Modalità di applicazione

- a) Il personale può essere impiegato in lavoro agile sulla base di una pianificazione definita in accordo con il Responsabile, di norma su base mensile, per un giorno a settimana, come specificato nell'accordo individuale, tenuto conto delle esigenze delle singole strutture aziendali.
- b) Un ulteriore giorno alla settimana potrà essere accordato in base a valutazioni dei Responsabili di struttura, in coordinamento con la struttura People Business Partners.
- c) Per esigenze di servizio, i responsabili di struttura possono modificare, con un preavviso di almeno 48 ore, la pianificazione precedentemente comunicata con possibilità di riprogrammazione delle giornate di lavoro agile eventualmente annullate entro la settimana successiva.
- d) In caso di impedimenti che non rendano possibile una efficace resa della prestazione lavorativa, il dipendente in lavoro agile deve segnalare al proprio responsabile, con la massima tempestività possibile, la situazione venutasi a determinare; il dipendente, in tal caso, può essere richiamato presso la propria sede di lavoro anche per la residua parte della giornata lavorativa oppure potrà accedere a istituti contrattuali e di legge.
- e) **Enav:** per il personale operativo verranno valutate le opportunità di passaggio in struttura compatibilmente con le esigenze di servizio e la funzionalità dell'impianto di appartenenza.  
**Techno Sky:** per il personale impiegato direttamente in attività operative verranno valutate le opportunità di passaggio nelle strutture organizzative dove è previsto lo svolgimento della prestazione in lavoro agile, compatibilmente con le esigenze di servizio e la funzionalità del sito/S.O di appartenenza.

#### 4. Modalità di attivazione e di interruzione

- a) Il personale interessato sottoscrive un accordo individuale.
- b) La Società può disporre l'interruzione del lavoro agile con un preavviso di almeno 30 giorni; con il medesimo preavviso, il dipendente può dichiarare la propria indisponibilità a continuare a rendere la prestazione in lavoro agile; inoltre, in conformità al secondo comma dell'art. 19 della L. 22 maggio 2017, n. 81, *"nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato"*.
- c) Il lavoro agile potrà essere svolto fintantoché tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello qualitativo e quantitativo della prestazione e dei risultati attesi nella modalità di lavoro ordinario. In assenza di tali condizioni, la Società potrà recedere dall'accordo con effetto immediato.

#### 5. Trattamento economico e normativo

Al dipendente in lavoro agile viene riconosciuto il medesimo trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono la propria prestazione in presenza.

Considerata la modalità di esecuzione del lavoro agile e dei presupposti su cui esso è basato, è escluso il ricorso al lavoro straordinario o ad orari eccedenti il normale orario di lavoro.

Nelle giornate di lavoro agile, in presenza dei requisiti stabiliti dal vigente contratto, è attribuito il buono pasto.

#### 6. Luogo di lavoro

Il dipendente rende la propria prestazione nel luogo indicato nell'accordo individuale anche diverso dalla propria abitazione. Il luogo di svolgimento della prestazione può essere modificato previa comunicazione alla struttura People Business Partners. Nell'accordo individuale il dipendente dichiara che il luogo prescelto:

- è idoneo all'esercizio dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza per l'integrità fisica propria e degli altri;
- è idoneo alla conservazione ed alla riservatezza nel trattamento dei dati aziendali.

Ai fini amministrativi anche durante le giornate di lavoro agile resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente.

#### 7. Strumentazione di lavoro

La Società provvede alla fornitura ed alla manutenzione delle dotazioni informatiche; il dipendente è tenuto al rispetto della policy aziendale nell'utilizzo delle strumentazioni fornite.

La restituzione da parte del dipendente del pc portatile in dotazione equivale alla rinuncia della prestazione in lavoro agile.

Il dipendente si impegna a garantire la necessaria connettività sicura, anche attraverso l'impiego di dotazioni personali, senza che ciò determini alcun onere per l'azienda. L'impossibilità di garantire la connettività determina l'esclusione dal lavoro agile.

### 8. Orario di lavoro

Il dipendente ha l'obbligo di rispettare la resa oraria prevista dal vigente CCNL.

La prestazione lavorativa in lavoro agile sarà resa come di seguito indicato:

Enav					
Dipendente	Fascia oraria giornaliera	Pausa pranzo	Fascia oraria pausa pranzo	Flessibilità inizio giornata	Ulteriore pausa
In struttura	8,00-18,00 (lun-gio) 8,00-16,00 (ven)	30 minuti	12,30-14,30	fino a 60 minuti	fino a 60 minuti

Techno Sky					
Dipendente	Fascia oraria giornaliera	Pausa pranzo	Fascia oraria pausa pranzo	Flessibilità inizio giornata	Ulteriore pausa
Normalista sede centrale	07,45-18,15 (lun-ven)	30 minuti	12,30-14,15	fino a 60 minuti	fino a 60 minuti
Normalista sede periferica	8,00-18,30 (lun) 8-18 (mart-ven)	30 minuti	12,45-14,15	fino a 60 minuti	fino a 60 minuti

IDS AirNav					
Dipendente	Fascia oraria giornaliera	Pausa pranzo	Fascia oraria pausa pranzo	Flessibilità inizio giornata	Ulteriore pausa
Normalista sede centrale	8,00-18,30 (lun-ven)	30 minuti	12,30-14,30	fino a 60 minuti	fino a 60 minuti

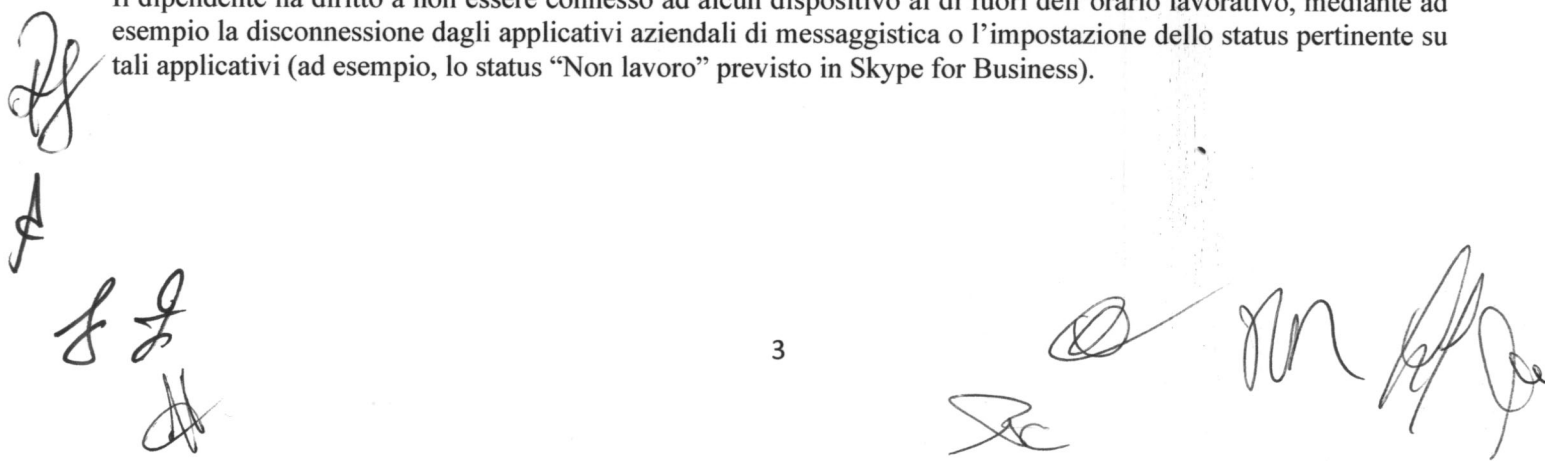
La fruizione dell'ulteriore pausa fino a 60 minuti va comunicata preventivamente al proprio responsabile e deve essere recuperata nella medesima giornata.

Laddove sussistano diverse articolazioni dell'orario di lavoro per specifiche strutture organizzative, l'azienda si riserva di valutarne la replicabilità nelle giornate di lavoro agile.

Il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto ad essere contattabile e ad assicurare un adeguato livello qualitativo e quantitativo della prestazione e dei compiti affidati in coerenza con l'attività svolta.

### 9. Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto a non essere connesso ad alcun dispositivo al di fuori dell'orario lavorativo, mediante ad esempio la disconnessione dagli applicativi aziendali di messaggistica o l'impostazione dello status pertinente su tali applicativi (ad esempio, lo status "Non lavoro" previsto in Skype for Business).



#### 10. Inclusione

Al fine di evitare che la particolare resa della prestazione in lavoro agile possa determinare forme di esclusione ed isolamento sociale in casistiche particolari, Enav si impegna a promuovere momenti di incontro e socializzazione ed ogni altra azione ritenuta utile volta anche a sostenere il personale in difficoltà nella gestione dell'attività lavorativa quotidiana resa in modalità agile.

#### 11. Sicurezza sul lavoro e privacy

L'accordo individuale recepisce le disposizioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro e privacy secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'Azienda assolve gli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti consegnando al lavoratore all'atto della stipula dell'accordo individuale un'informativa scritta nella quale sono evidenziati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

#### 12. Formazione

L'azienda si impegna a realizzare iniziative di formazione rivolte a tutto il personale coinvolto nel lavoro agile, compresi i responsabili delle strutture organizzative, con l'obiettivo di fornire adeguati strumenti tecnici e gestionali per un efficace svolgimento della prestazione lavorativa.

A  
R  
f f

SC [Signature]