

05/09/2022

## Disciplinare per la gestione del Lavoro Agile (Smart-Working) (AnconAmbiente SPA – ver.1.0)

### **Premessa**

In occasione dell'inizio dell'evento pandemico COVID19 – AnconAmbiente SPA, conformandosi alle disposizioni di Legge e alle analoghe iniziative svolte sul Territorio nazionale ha sperimentato la modalità di prestazione lavorativa denominata “*Lavoro Agile*” o “*Smart-Working*” mai utilizzata prima di allora.

Con tutta evidenza si è trattato, *in un primo momento*, di privilegiare il bisogno di “**Tutela della Salute**” e di “**Rallentamento della diffusione del virus**” rispetto ad effettive esigenze di “**work life balance**” e di “**efficienza**” delle prestazioni rese.

**Con il perdurare dell'evento pandemico e la riscontrata riduzione degli effetti al medesimo connaturati** si sono individuate/perfezionate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa resa da remoto, **riallineando l'efficacia delle performance con i risultati attesi.**

Ciò premesso, si evidenzia come nella prima fase, **i principi guida** seguiti nell'approvazione delle richieste pervenute, siano stati:

- L'effettiva possibilità di rendere la prestazione (almeno parzialmente ma comunque in modo efficace ed utile) da remoto;
- La precedenza ai Dipendenti che avessero dichiarato e dato riscontro di problematiche di salute incompatibili con l'esposizione al rischio di contatto con il “Virus” ovvero di specifiche necessità di “work life balance”
- La fattibilità di universalità di accoglimento delle richieste presentate.

**A decorrere dal mese di settembre 2022**, il quadro normativo nazionale sul Lavoro Agile si è ulteriormente delineato, determinandosi così le condizioni per una disciplina formale Aziendale.

### **Art. 1 – Definizioni**

Ai fini della presente disciplina si intende per:

1. “**Lavoro agile**” o “**SmartWorking**”: una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, la cui possibilità è concordata tra le Parti. Il “lavoro agile” o “smartworking” si connota in generale con le seguenti caratteristiche:
  - svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'esterno delle abituali sedi di lavoro dell'AnconAmbiente SPA, senza vincolo d'orario, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla Legge o dal CCNL;
  - utilizzo per il lavoro da remoto di strumenti tecnologici e informatici (ICT);
  - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti in luogo diverso dalle abituali sedi di lavoro dell'AnconAmbiente SPA.
2. “**Lavoratore agile/lavoratrice agile**”: il Dipendente in servizio che svolge parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti dall'accordo individuale;
3. “**Accordo individuale**”: l'accordo concluso tra Dipendente e Dirigente D'Area della struttura di appartenenza del Lavoratore. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Azienda. L'accordo individua, inoltre, la durata, gli obiettivi, le modalità organizzative e di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile;
4. “**Azienda**”: l'AnconAmbiente SPA;
5. “**Attività eseguibile da remoto**”: attività che può essere resa in modalità agile;

6. **“Luogo di lavoro”**: spazio, al di fuori dei locali dell’Azienda, nella disponibilità del Dipendente (la propria abitazione o altro luogo- prescelto e ritenuto idoneo dal Lavoratore per svolgere l’attività lavorativa in modalità agile);

7. **“Sede di lavoro abituale o istituzionale”**: la sede dell’ufficio presso i locali dell’AnconAmbiente SPA a cui il Dipendente è assegnato.

## **Art. 2 – Disciplina generale, oggetto e ambito di applicazione**

1. L’Azienda disciplina, nel presente regolamento, l’istituto del Lavoro Agile/SmartWorking (d’ora in poi Lavoro Agile) quale forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a:
  - a) contribuire a preservare la Salute dei Dipendenti che avessero dichiarato e dato riscontro di problematiche di salute incompatibili con l’esposizione al rischio di contatto con il “Virus” ovvero tali da comportare eccessiva gravosità nel rendere la prestazione in presenza
  - b) promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance) in attuazione dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 Possono avvalersi del lavoro agile tutti i Dipendenti dell’Azienda.

2. Al Dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i Dipendenti dell’Azienda, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. In particolare il Lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, nei confronti dei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

3. I Dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei Dipendenti dell’AnconAmbiente SPA, inclusi i permessi previsti dai CCNL o dalle norme di Legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare lavoro su turni, trasferte, lavoro svolto in condizioni di rischio. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, fatti salvi i casi di reperibilità. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene riconosciuto il buono pasto, nè il trattamento di trasferta; eventuali indennità di disagio e altre indennità giornaliere legate alla prestazione non sono riconosciute, salvo il caso in cui siano scollegate dalla presenza giornaliera in sede ( es. responsabilità, coordinamento etc).

4. Al Dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull’incompatibilità di cui ai vigenti Regolamenti Aziendali e disposizioni di Legge. Il Dipendente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all’applicazione delle sanzioni ivi previste.

5. Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra il Dipendente in lavoro agile e diretto Responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

## **Art.3 Dotazioni Informatiche**

Tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto sono a carico del Lavoratore Agile e nessun onere potrà essere addebitato all’Azienda.. Non è prevista, inoltre, alcuna forma di rimborso spese a copertura dei costi della rete internet e telefonica e degli eventuali investimenti anche sugli apparati, e/o delle spese ricorrenti di energia e di mantenimento in efficienza dell’ambiente di lavoro sostenuti dal Lavoratore Agile. L’idoneità della strumentazione utilizzata è verificata dal Servizio Sistemi Informativi.

L'Azienda si riserva la facoltà di assegnare al Lavoratore Agile, in tutto od in parte, in comodato d'uso la strumentazione occorrente allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto da utilizzare per tale uso esclusivo. Il Lavoratore Agile, ove ne ricorra l'assegnazione, è tenuto a custodire e conservare con diligenza la strumentazione. Le spese di configurazione, di manutenzione e di sostituzione, nonché le relative coperture assicurative, inerenti la strumentazione assegnata, saranno a carico dell'Azienda che ne resta proprietaria. Eventuali interruzioni nel circuito telematico o fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali potranno comportare l'impossibilità di svolgere la prestazione in remoto limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. Danni derivanti da colpa grave dovranno essere risarciti.

#### **Art. 4 – Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile**

La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:

- a) sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Azienda;
- b) sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Azienda;
- c) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
- d) l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del Dipendente-Lavoratore agile;
- e) il Dipendente-Lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata.
- f) le comunicazioni con i Responsabili e i Colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
- g) le comunicazioni con gli Utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.

Sono escluse dal novero delle attività "remotizzabili" quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'Utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi (es. distribuzione materiali, controllo accessi etc etc), oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, fiere, ecc. Sono considerate, altresì, non "remotizzabili" le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in specifici contesti o luoghi di territorio (servizi territoriali di igiene urbana, servizi territoriali settore cimiteriali e della pubblica illuminazione, presidio centri di raccolta e isole ecologiche etc ) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

#### **Art. 5 – Modalità di accesso al lavoro agile e natura dell'Accordo**

1. L'accesso al lavoro agile avviene mediante *sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta* fra il Dipendente, e il Dirigente D'Area della struttura di appartenenza del Dipendente stesso.
2. L'autorizzazione alla stipula dell'Accordo di lavoro agile non equivale all'autorizzazione all'effettiva fruizione delle giornate richieste dal Dipendente che resta subordinata, volta per volta, ai requisiti indicati agli artt.6, 7 e 8 del presente Regolamento.
3. L'Accordo ha natura generale ed è finalizzato a:
  - - stabilire la disciplina generale per l'esecuzione dell'attività da remoto;
  - - legittimare la possibilità di usufruire di giornate di lavoro agile. L'Accordo non attribuisce al dipendente il diritto ad ottenere l'autorizzazione del Dirigente all'effettivo numero di giornate richieste.
4. Per i motivi sopra descritti, l'accordo individuale indica:
  - - Dati anagrafici e professionali del richiedente;
  - - Disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali

aziendali, con specifico riferimento alla durata complessiva dell'accordo, indicazione della quantità massima di giornate in lavoro agile fruibili mensilmente attraverso un rinvio al Regolamento vigente;

- - Strumenti e tecnologie di lavoro e loro impiego;
- - Forme di esercizio del potere direttivo del Dirigente/Responsabile di riferimento;
- - Disposizioni in materia di trattamento dei dati personali;
- - Garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- - Diritti e modalità di recesso;
- - Modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (limiti e possibilità di controllo a distanza);
- - Fasce temporali o orario di 'contattabilità';
- - Diritto di disconnessione.

5. La fruizione di giornate in lavoro agile deve essere sempre e comunque autorizzata volta per volta tramite gli appositi giustificativi sul portale digitale.

#### **Art. 6 – Accordo di lavoro agile: durata, rinnovo, quantità di giornate in lavoro agile**

1. Gli accordi di lavoro agile hanno durata di 6 mesi, rinnovabili.

2. Sono previste fino ad un massimo di 8 giornate mensili, di norma, non più di due a settimana. Il Dirigente può autorizzare il Dipendente a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del Lavoratore a carattere temporaneo, qualora ciò comporti un evidente beneficio per il Dipendente e all'Azienda non ne derivi pregiudizio.

3. La disposizione di cui al punto 2 si applica a tutti i Dipendenti, fatta eccezione per coloro che, non svolgendo attività lavorativa eseguibile da remoto, nemmeno parzialmente, possono usufruire del lavoro agile solo nei casi disciplinati all'art. 12 del presente Regolamento.

#### **Art. 7 – Programmazione del lavoro agile e delle giornate in presenza nella singola struttura organizzativa**

Nel quadro delle condizioni generali di cui all'art.4, le giornate di lavoro agile fruibili dal Dipendente devono essere concordate col Dirigente D'Area sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri:

- - Garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
- - Garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo

delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura;

- - Tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del Personale della singola struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili;
- - Tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai Dipendenti della singola struttura organizzativa.

#### **Art. 8 – Requisiti di priorità per la fruizione delle giornate di lavoro agile**

Qualora i Dipendenti, che hanno già sottoscritto l'accordo, presentino richieste di giornate di lavoro agile in un numero ritenuto organizzativamente non sostenibile nella stessa struttura, si adotteranno i seguenti criteri di preferenza per:

- - I Lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico-fisica del lavoro (con priorità sulla base del grado di disabilità);
- - I Lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- - i Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- - Distanza dal luogo di lavoro con riferimento al numero di chilometri.

## Art. 9 – Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile vengono concordate nel singolo accordo tra il Dipendente interessato ed il suo Dirigente responsabile, il quale autorizza e sottoscrive l'accordo insieme all'interessato.

2. L'attività in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del Dipendente e tenendo conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, rispettando comunque i limiti di durata massima di tempo di lavoro giornaliero. Deve essere in ogni caso garantito il mantenimento almeno del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultato che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

3. I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo Dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio.

Il Lavoratore Agile è tenuto al rispetto di tutte le norme di Legge e le regole relative alla protezione dei dati e al rispetto della riservatezza e del segreto d'ufficio.

Il Lavoratore Agile, responsabile del rispetto delle suddette norme e regole, è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o disponibili nel sistema informativo aziendale.

A tale proposito, ed in generale, si richiama il codice disciplinare e l'articolo 2105 del codice civile che si applica anche a questa fattispecie di Lavoratore. La struttura competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza dei dispositivi.

4. Il Dipendente, altresì, deve garantire la prestazione del servizio presso la struttura di appartenenza, su richiesta del Dirigente, formulata nella giornata lavorativa antecedente (o formulata almeno 24 ore prima) per ragioni organizzative di comprovata indifferibilità, fatti salvi casi di assoluta impossibilità.

5. Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa nonché permettere le necessarie occasioni di contatto e di coordinamento con i Colleghi, il Dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di essere contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione nella fascia che opera dalle **ore 09.00 alle 13.00** e dalle **14:00 alle 17:00**. Durante tale **fascia di contattabilità** il Dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri Colleghi e Responsabili.

In caso di reiterata mancanza di contatto, senza giustificato motivo, il Dirigente d'Area può procedere al recesso dall'accordo ai sensi dell'art.11 del presente Regolamento, fatta salva l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari.

6. In ogni caso l'Azienda, durante il lavoro agile, riconosce **il diritto alla disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle **20:00 alle 08:00** del mattino successivo.

7. Nella giornata di lavoro agile è possibile svolgere il servizio esterno autorizzato, secondo la procedura vigente all'interno dell'Azienda.

## Art. 10 – Decadenza dell'accordo e nuova stipula

In caso di cambio di matricola, di categoria, profilo professionale o di trasferimento ad altra Direzione del Dipendente, l'accordo decade d'ufficio e deve essere nuovamente stipulato.

## Art. 11 – Modalità di recesso dall'accordo

1. L'accordo di lavoro agile può essere risolto:

- su richiesta scritta del Dipendente;
- d'ufficio, ai sensi dell'art. 10 o su iniziativa del Dirigente responsabile, qualora il Dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo Responsabile, per mancato raggiungimento degli obiettivi, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.

2. Per il recesso da parte del Dirigente responsabile nei confronti dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 90 per i Lavoratori Disabili. Per il recesso da parte del Lavoratore agile il preavviso è ridotto a 10 giorni.



## **Art. 12 – Lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale**

Al fine di favorire il benessere del Dipendente, diminuire la mobilità cittadina in situazione di criticità, limitare o eliminare l'esposizione al rischio e favorire l'adozione di misure di autoprotezione e autotutela, in caso di eventi meteorologici intensi o altri eventi con carattere di calamità naturale, quando la Protezione Civile regionale dirama un messaggio di Allerta Rossa, il Dipendente può richiedere l'autorizzazione a fruire di "lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale", esclusivamente nelle giornate di allerta, anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento. Nelle ipotesi di cui sopra, l'Azienda potrà disporre per le medesime motivazioni, unilateralmente, periodi di lavoro agile.

## **Art. 13– Lavoro agile per situazioni emergenziali prolungate nel tempo**

In caso di situazioni emergenziali prolungate nel tempo – e solo a seguito di Decreto Ministeriale o di Ordinanza Regionale o del Sindaco quale Ufficiale di Governo - che comportino situazioni gravi di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, il Dipendente può richiedere l'autorizzazione a fruire del "lavoro agile per situazioni emergenziali prolungate nel tempo".

Nei casi di cui sopra, nel rispetto di quanto disposto dai suddetti provvedimenti, l'autorizzazione al lavoro agile può essere concessa anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento. Nelle ipotesi di cui sopra, l'Azienda potrà disporre per le medesime motivazioni, unilateralmente, periodi di lavoro agile.

## **Art. 14 – Tutela assicurativa**

1. Il Lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto (art. 23 L.81/2017) alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e alla tutela contro gli infortuni sul lavoro 'in itinere' che possono occorrere durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il Lavoratore in lavoro agile ha diritto alla stessa tutela contro gli infortuni in spostamento dalla propria abitazione per un luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile ma solo quando la scelta di tale luogo risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata:

-da esigenze connesse alla prestazione stessa;

-dalla necessità del Lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

3. Nell'eventualità di un infortunio occorso durante la prestazione in modalità di lavoro agile, il Lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

## **Art. 15 – Tutela della salute e sicurezza del lavoratore**

1. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. Il Datore di Lavoro deve fornire al Lavoratore, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata ed esaustiva formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

3. Il Lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal Datore di Lavoro in base alla L.81/2017 (art.22 comma 2) al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

4. L'AnconAmbiente SPA garantisce pertanto la salute e la sicurezza del Dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività attenendosi ai principi e alle linee guida predisposti dall'INAIL.

5. Fa parte integrante dell'accordo di lavoro agile l'informativa, accettata per presa visione, che indica i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fornisce in particolare ogni possibile indicazione utile affinché il Lavoratore possa operare una scelta consapevole e ragionevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile-remota.

6. L'AnconAmbiente SPA non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del dipendente nella scelta del luogo ove espletare il lavoro agile che sia ritenuto irragionevole e non compatibile con quanto indicato nella informativa sulla sicurezza e la vigente normativa INAIL.

#### **Art. 16– Formazione al lavoro agile e monitoraggio del lavoro agile**

1.L'Azienda promuoverà specifici moduli di formazione riguardanti la sicurezza sul lavoro da remoto per tutti i Dipendenti, nonché moduli specifici di formazione riguardanti, in generale, le caratteristiche del lavoro agile e del lavoro da remoto, e altri riguardanti le capacità e le abilità coinvolte nel lavoro da remoto e messe in campo dai Dipendenti e dai loro Responsabili e Coordinatori.

2.Il monitoraggio del lavoro agile e in generale del lavoro da remoto nonché il suo andamento sarà curato periodicamente dall'Azienda, anche tramite questionari, interviste, focus group e analisi dei dati forniti dai competenti Uffici.

#### **Art.17 Clausola di invarianza**

Dall'attuazione della presente disciplina non derivano nuovi o maggiori oneri a carico dell'AnconAmbiente SPA.

#### **Art.18 Durata e esito**

In qualunque momento l'AnconAmbiente SPA, sulla base dei risultati raggiunti, si riserva la possibilità di modificare la presente disciplina.

#### **Art. 19 – Norme di rinvio**

Per quanto non specificamente disciplinato nel presente Regolamento, anche in relazione agli obblighi del Dipendente ed ai doveri discendenti dal codice disciplinare aziendale conforme al CCNL, trovano applicazione i contenuti del contratto individuale in essere, nonché le altre norme di riferimento per quanto compatibili.

La disciplina del presente regolamento sarà integrata dalle disposizioni contenute nello stipulando CCNL di settore e da eventuali successive disposizioni normative o regolamentari in materia.