

## ACCORDO SINDACALE SUL LAVORO AGILE

Per il personale di comparto del Gruppo MultiMedica  
CCNL Sanità Privata Aiop-Aris 2016-2018

Tra

la MultiMedica S.p.A. (di seguito detta "la Società") rappresentata da: il dott. Marco Ferretti, Direttore Risorse Umane, la dott.ssa Antonia Musto, Responsabile Contenzioso del lavoro, Normativa e Relazioni Sindacali, e la delegazione sindacale (di seguito "Le Rappresentanze sindacali") rappresentata da:

le OO.SS.: Elisabetta Guarneri, FP CGIL Milano, Walter Cordin, Cisl FP Milano, Martin Sanchez, Cisl FP Milano, Ciro Mangione UIL FPL Milano, Attilio Annunziata UIL FPL Milano, Goldonetto Tania, FP CGIL Monza e Brianza, Susanna Cellari, FP CGIL Monza e Brianza, Davide Farano, CGIL Varese, Maria Paola Pasquarelli, CISL FP Dei Laghi, Gianluca Signorella, UIL FPL Varese.

le R.S.A. Gruppo MultiMedica: Susanna Calti, Sergio Sciancalepore, Racchetti Luca, Donatella Volpi, Cattaneo Marzia, D'Ambrosio Giancarlo, Herrada Maria, Isaura Crisci, Corno Elena, Giuseppina La Fortezza, Annachiara Fullone, Cinzia Cigolini, Marco Quaia, Domenica Montemurro, Iafrancesco Monica, Viganò Fabio Paolo, Cardone Maurina, Vessicchio Anna, Claudio Bonfiglio.

Le R.S.U. Castellanza: Lorenzo Genovesi, Laura Bienati, Rita Paganini, Valeria Menin, Marco Castiglioni, Fulvia Airoidi.

congiuntamente "Le Parti",

### Premesse

A. Il CCNL AIOP-ARIS 2016-2018 applicato al Personale Sanitario Non Medico ha disciplinato all'art. 27 il lavoro agile rinviando alla legge n. 81/2017 e favorendo un confronto con le OO.SS. per l'introduzione sperimentale di tale istituto mediante idoneo Regolamento aziendale condiviso tra le Parti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo;

B. MultiMedica nel periodo interessato dall'emergenza epidemiologica Covid 19, ha sperimentato in via residuale le modalità di lavoro agile, attraverso la forma di smart-working semplificato come da disposizioni governative tempo per tempo emanate.

C. A seguito dell'esperienza maturata le Parti hanno condiviso l'interesse comune nel ricercare soluzioni di flessibilità organizzativa, valutando positivamente l'opportunità di introdurre in via sperimentale e disciplinandolo attraverso specifico Regolamento l'introduzione del lavoro agile, allo scopo di favorire, da un lato, la produttività individuale nel rispetto degli obiettivi aziendali, dall'altro, una più agevole conciliazione dei temi di vita e di lavoro, laddove tale istituto possa essere funzionale e efficacemente applicato alla realtà aziendale di MultiMedica, garantendo adeguati livelli di servizio e operatività.

D. La prestazione di lavoro in modalità Agile potrà essere attivata in coerenza con le 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.

Tutto ciò premesso le Parti stabiliscono

### 1. Introduzione sperimentale lavoro agile

1.1. Le Parti convengono, in aderenza con quanto disposto dall'art. 27 CCNL applicato, l'introduzione sperimentale del lavoro agile a partire dal 01 settembre 2022, secondo le norme e i termini di seguito indicati, dandosi atto che il medesimo istituto costituisce la possibilità di una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, all'interno degli ambiti organizzativi e per le figure professionali per le quali si

*[Handwritten signatures and notes]*  
X FP CGIL MI  
Susanna Calti

*[Vertical handwritten signatures and notes on the right margin]*  
Marco Ferretti  
Antonietta Musto  
Susanna Calti  
Sergio Sciancalepore  
Racchetti Luca  
Donatella Volpi  
Cattaneo Marzia  
D'Ambrosio Giancarlo  
Herrada Maria  
Isaura Crisci  
Corno Elena  
Giuseppina La Fortezza  
Annachiara Fullone  
Cinzia Cigolini  
Marco Quaia  
Domenica Montemurro  
Iafrancesco Monica  
Viganò Fabio Paolo  
Cardone Maurina  
Vessicchio Anna  
Claudio Bonfiglio  
Lorenzo Genovesi  
Laura Bienati  
Rita Paganini  
Valeria Menin  
Marco Castiglioni  
Fulvia Airoidi



riconosce la piena compatibilità delle attività svolte con l'esecuzione della prestazione lavorativa in tale modalità (vedi allegato 1 al presente Verbale). Eventuali modifiche/integrazioni a tale elenco, da ritenersi indicativo, potranno essere oggetto di approfondimento congiunto con le OO.SS.

1.2. L'adesione alla modalità di lavoro agile avverrà su base volontaria. L'Azienda, tenuto conto delle condizioni ed esigenze tecnico organizzative, in coerenza con quanto disposto dall'art. 18, comma 3 bis, della Legge n. 81/2017, nonché della mansione cui è adibita la risorsa che ne avanza la richiesta, comunicherà al lavoratore, entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, a suo insindacabile giudizio l'accettazione o meno della richiesta, così come i termini nell'applicazione dell'Istituto.

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, full time o part time, ivi inclusi i Responsabili di Struttura purché adibiti esclusivamente a mansioni compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di 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. Nel caso in cui le condizioni organizzative mutassero rendendo incompatibili alcune mansioni con il lavoro agile, MultiMedica comunicherà a tutto il personale interessato la cessazione dell'applicazione dell'Istituto in questione.

1.3. In caso di accoglimento della richiesta di lavoro agile da parte della Società, verrà siglato un accordo individuale tra il lavoratore e la Società. 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, secondo i termini e le modalità definite e ferme restando l'invarianza delle mansioni assegnate, il livello inquadramento, le condizioni contrattuali applicate.

1.4. 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 valuterà con particolare attenzione, anche in relazione alla pianificazione delle giornate di Lavoro Agile, ancorché senza obbligo alcuna di accoglimento 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:

- i) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero
- ii) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

1.5 Le Parti stabiliscono che il numero di giorni fruibili in modalità agile sarà pari a 3 giorni a settimana nella sua misura massima, con una stabile alternanza tra giornate di attività lavorativa presso la sede di lavoro e giornate di attività da remoto.\*\*\*

\*\*\* Le Parti condividono che eccezionalmente, in determinate situazioni individuali, in considerazione del profilo, funzione, servizio di appartenenza, esigenze individuali e previa l'assoluta compatibilità dell'Istituto del lavoro agile con la prestazione da remoto, a insindacabile giudizio dell'azienda il numero di giorni massimo fruibili in modalità agile potrà essere autorizzato sino a un massimo di 18 giorni mensili.

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. Ciascun risorsa autorizzata sarà tenuta ad osservare il programma presenze in sede e da remoto definito dal Responsabile diretto secondo le esigenze di servizio.

#### 1.6 Deroga Servizio Contact Center MultiMedica

Con specifico riferimento al Servizio Contact Center MultiMedica, per il quale ad oggi è attiva la pianificazione dell'attività da remoto a copertura del complessivo orario di lavoro contrattuale settimanale, per il tramite dell'Istituto dello smart-working semplificato, in ragione della particolare natura delle attività di

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*  
\*FP CARKM  
Lorenzo Colli

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*



competenza, Le Parti condividono di derogare all'applicazione del limite massimo settimanale e mensile di cui sopra, poiché per il Servizio in questione saranno individuate soluzioni organizzative che consentano l'esecuzione dell'intera attività da remoto, per il complessivo monte ore contrattuale e per tutti gli operatori inseriti in tale servizio, salvo determinazioni in ordine al rientro in sede, anche parziale, che l'azienda potrà attuare secondo il mutare delle esigenze aziendali, cui si darà debita informazione alle Rappresentanze Sindacali.

1.7 L'Azienda invierà semestralmente alle Rappresentanze Sindacali il numero dei lavoratori per i quali sia stato attivato il Lavoro Agile.

## 2. Svolgimento della prestazione agile

2.1 Luogo della prestazione lavorativa - Le Parti concordano che il lavoratore potrà decidere liberamente il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile purché riconducibili alle seguenti tipologie:

- a) luogo situato nel territorio nazionale
- b) proprio domicilio/propria residenza;
- c) altro luogo chiuso purché 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.

E' onere del lavoratore comunicare tempestivamente eventuali variazioni intervenute in ordine al luogo della prestazione lavorativa da remoto.

## 2.2 Programmazione e Orario della prestazione lavorativa

Durante le giornate di lavoro agile, definite 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 titolare di una flessibilità oraria potrà concordare l'orario entro il quale collocare la sua prestazione lavorativa per garantire il numero di ore previste dall'art.18 del CCNL, all'interno della fascia oraria compresa tra le 8 e le 20, diversamente, il lavoratore rispetterà l'orario individuale assegnato, secondo le esigenze di servizio, all'interno della medesima fascia oraria.

Le figure professionali operanti su turni, anche nell'esercizio della prestazione agile, continueranno a rispettare la pianificazione del lavoro su turni prestabiliti in base alle esigenze del Servizio/Ufficio di appartenenza, come definiti dal proprio Responsabile.

Non è prevista prestazione straordinaria o supplementare durante le giornate di lavoro in modalità agile, salvo casi eccezionali da concordare preventivamente con la Direzione Aziendale.

## 2.3 Attestazione della prestazione agile

Per quanto attiene l'attestazione della presenza nelle giornate di Lavoro Agile, questa verrà effettuata tramite l'inserimento Virtuale delle timbrature predisposto sulla piattaforma Zucchetti, con modalità che verranno specificatamente definite e comunicate ai lavoratori.

## 2.4 Disservizi

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 attivate le procedure disciplinari di cui al CCNL applicato.

## 2.5 Riposi e pausa lavorativa

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*  
xTP CALMI  
Suzanne

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*



Il Lavoratore dovrà rispettare il riposo quotidiano e settimanale, in aderenza alla disciplina ex D.Lgs. 66/2003 e s.m.i., e dall'art. 18 del CCNL applicato. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione in occasione della pausa pranzo individuata all'interno dell'orario lavorativo, così come nella fascia 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.

## 2.6 Facoltà di revoca, sospensione o modifica del lavoro agile

La Società si riserva la facoltà di revocare l'autorizzazione concessa al lavoro agile o modificare unilateralmente il numero di giorni fruibili in modalità da remoto previsti, altresì, il Lavoratore potrà recedere liberamente dall'accordo di lavoro agile dandone comunicazione scritta, anche a mezzo mail, fatta salva la disciplina che sarà individuata per personale assegnato al Contact Center MultiMedica, come da art. 1.6 del presente accordo, da definirsi con separata Regolamentazione da adottarsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

In caso di recesso/revoca entrambe le Parti convengono nel definire un reciproco 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 e non esaustivo: assegnazione del lavoratore a mansioni incompatibili con le modalità di lavoro agile, danneggiamento o smarrimento della dotazione di lavoro, attacchi informatici, esigenze di servizio che richiedano la presenza in sede del lavoratore, disservizi tecnici nella prestazione resa da remoto, mancanza di disponibilità di strumenti aziendali idonei per l'attività da remoto, etc. etc) entrambe le Parti potranno recedere senza preavviso, così come l'accordo di lavoro agile potrà altresì essere momentaneamente sospeso con effetto immediato salvo poi essere ripristinato in presenza dei requisiti richiesti.

## 3. Salute e sicurezza

3.1 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro prescelto - 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.

## 3.2 Obblighi formativi

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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

XFP call MI  
*[Handwritten signature]*



#### 4. Strumenti di lavoro

##### 4.1 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.

Le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile, compatibilmente con i necessari tempi di approvvigionamento e distribuzione, e comunque prima dell'inizio della prestazione in modalità agile, saranno fornite dall'azienda che ne garantirà la conformità alla normativa vigente assicurando il buon funzionamento e la manutenzione degli apparati forniti. In particolare, le strumentazioni di lavoro (quali ad es. computer portatili, dispositivi palmari, 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.

##### 4.2 Strumenti di lavoro individuali

In caso di ricorso al lavoro Agile per periodi di tempo limitati, la prestazione lavorativa in modalità Agile potrà 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, previa verifica da parte del Servizio IT e autorizzazione della Direzione Aziendale. Relativamente a questi ultimi, la lavoratrice/il lavoratore dovrà provvedere a configurarle secondo le indicazioni aziendali, anche avvalendosi del supporto tecnico fornito dall'azienda.

#### 5. Trattamento economico e normativo

La lavoratrice/Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile è soggetto complessivamente alla medesima disciplina normativa ed economica del restante personale in tutte le fasi (costituzione, svolgimento e cessazione) del rapporto di lavoro.

#### 6. Potere di controllo e disciplinare

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 che sarà integrato in aderenza alla normativa di riferimento.

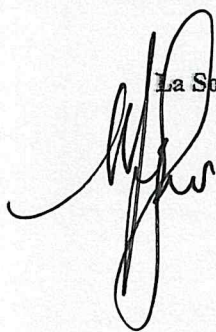
Con riferimento agli strumenti informatici assegnati, alle loro modalità di utilizzo, l'azienda si riserva di effettuare tutti i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con le disposizioni di legge applicabili in materia di controlli a distanza di cui al D.Lgs. 151/2015.

#### 7. Vigenza del presente accordo

La presente intesa ha vigenza fino al 31 dicembre 2023. Le Parti si incontreranno entro il 30 novembre 2023 per valutare, anche alla luce delle evidenze emerse in esito all'applicazione dell'Istituto disciplinato, la possibilità di prorogare gli effetti della presente Intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 28.07.2022

La Società  
  
Autore Mto

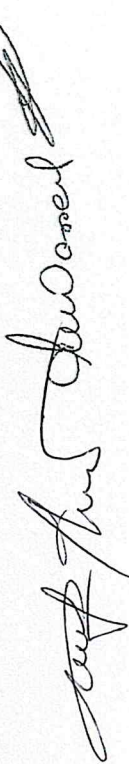
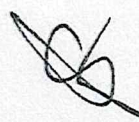
RSA CISL FIP MILANO   
Le Rappresentanze Sindacali  
CGIL FIP MILANO (ETRO POL)   
UIL FIP MILANO   
UIL   
U-IL   
RSU  (CGIL) XFP CAL M  
RSA CISL  



(Allegato 1 - Accordo sul Lavoro Agile)

Ambiti organizzativi per i quali si riconosce la compatibilità delle attività svolte con l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

1. Comunicazione e marketing
2. Ricerca
3. Direzione Amministrazione e Finanza
4. Direzione Risorse Umane
5. Servizio di Prevenzione e Protezione
6. Direzione Acquisti
7. Direzione Operativa
8. Servizio Farmacia
9. Direzione Sanitaria



X FPCGIL Mi  
Suzanne Oli

Stefano Rocco