

VERBALE DI ACCORDO QUADRO

Roma, 21/03/2022

Tra

Acquirente Unico SPA – di seguito AU SpA- rappresentata da Dott. Filippo Bubbico

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Borioni, Zinanni, Biondi, Di Curzio, Tiberi, De Balsis

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, D'Alterio, Caforio, Zaccagnini

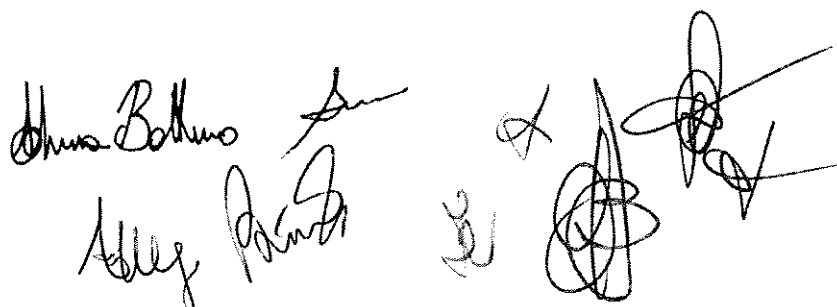
UILTEC-UIL, rappresentata da: Pirani, Bottaro, Maggio, Cozzolino, Marcelli, Pantò,

(d'ora innanzi OO.SS.)

Congiuntamente Le Parti

Premesso che:

- gli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile – o smart working – quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita, tra l'altro, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato;
- l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- le parti considerano lo smart working o lavoro agile uno strumento efficace mediante il quale si intende attribuire ai lavoratori maggiore flessibilità nella prestazione lavorativa in termini di orario e luogo, a fronte di una focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto tra risorse e diretti responsabili basato su fiducia reciproca;
- in tale quadro AU SpA intende introdurre lo smart working strutturale, finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures, one above the other. To the right, there is a cluster of four more signatures, some overlapping each other. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.

Premesso altresì che:

- AU SpA ha stipulato il 15 gennaio 2021 un Accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile emergenziale, durante il periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, in relazione al quale è stata sperimentata la possibilità di svolgere le prestazioni lavorative in modalità smart working e in assenza degli accordi individuali;

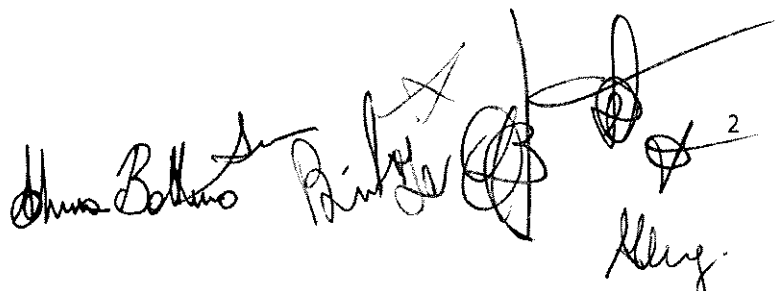
Ritenuto opportuno dalle Parti disciplinare le modalità di ricorso ed utilizzo del lavoro agile in via strutturale le Parti convengono di disciplinarlo, in una prima fase sperimentale della durata di 12 mesi, con l'impianto specificato nel presente Accordo e con le caratteristiche di seguito riportate.

1. Obiettivi

- a) Il presente Accordo ha lo scopo di regolamentare lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile per il lavoratore di AU SpA.
- b) L'utilizzo del lavoro agile è utile a garantire flessibilità, nonché autonomia e impegno, mettendo il lavoratore nelle condizioni di poter contare su strumenti e tecnologie capaci di poter garantire la produttività anche al di fuori della propria sede di lavoro.
- c) Inoltre, i vantaggi di questa modalità di lavoro determinano, altresì, benefici per il lavoratore (costi e tempi di spostamento casa lavoro) e per l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO2 e PM10, del traffico, dei consumi energetici).

2. Definizione

- a) Per lavoro agile – o smart working - si intende una modalità di svolgimento flessibile della prestazione lavorativa, che avviene "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti e accordi aziendali.
- b) Il lavoro agile – o smart working - non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività all'interno delle sedi di AU SpA.
- c) I lavoratori si avvalgono di strumenti informatici, messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa a favore di AU SpA stesso.
- d) L'accesso al lavoro agile – o smart working - non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto, nonché l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo e disciplinare esercitato da AU SpA.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including names like "Anna Bolzano" and "Rinko".

e) Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in modo non stabile e non continuativo, non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta.

f) Le Parti si danno reciprocamente atto che il lavoro agile – o smart working -, così come definito e disciplinato all'interno del presente Accordo, non si configura come Telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

3. Sede

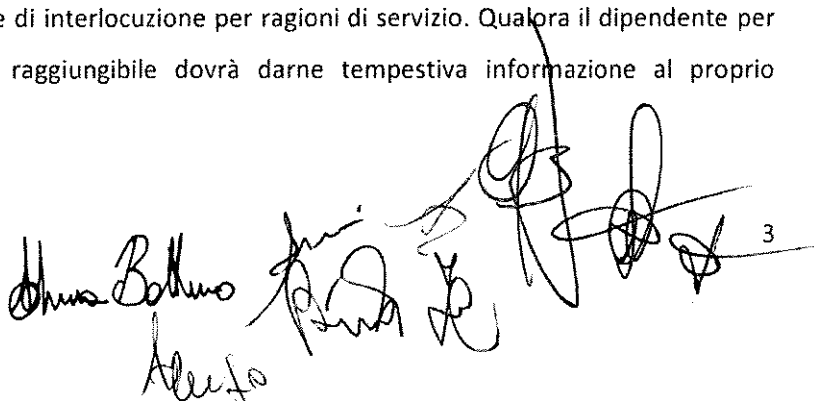
Ferma restando la validità della sede di lavoro aziendale alla quale è assegnato, il dipendente potrà svolgere l'attività lavorativa da un luogo di sua preferenza, purché sia raggiunto da connessione internet adeguata per il collegamento alla rete aziendale; secondo i requisiti di sicurezza contenuti nell'informativa specifica divulgata dalla Società; sia possibile per il dipendente raggiungere la sede aziendale in tempi ragionevoli, qualora esigenze di servizio o organizzative lo rendessero necessario per l'operatività aziendale. Nessun trattamento economico in tema di trasferimento e/o trasferta sarà riconosciuto in riferimento al luogo di svolgimento della prestazione da remoto.

4. Modalità di svolgimento dell'attività

L'attività di lavoro agile – o smart working - sarà svolta secondo le seguenti modalità e caratteristiche:

- a) la prestazione lavorativa giornaliera svolta da remoto è equiparata alla giornata lavorativa in sede.
- b) il lavoratore è tenuto al rispetto della normale durata dell'orario di lavoro stabilita contrattualmente in 7 ore e 36 minuti giornalieri e 38 ore settimanali, ovvero della minore durata in caso di part time, da effettuarsi in orario diurno.
- c) nelle giornate di lavoro da remoto sono sospesi gli orari individuali.
- d) eventuali assenze, da comunicare preventivamente, che non permettano di completare la prestazione lavorativa giornaliera dovranno essere giustificate con le causali utilizzate normalmente.
- e) durante la giornata di lavoro agile – o smart working-, sono definiti degli orari nei quali sarà necessario garantire la propria contattabilità che corrispondono alle seguenti fasce orarie:
 - 3 ore la mattina: 9:30–12:30;
 - 2 ore il pomeriggio: 14:30 – 16:30.

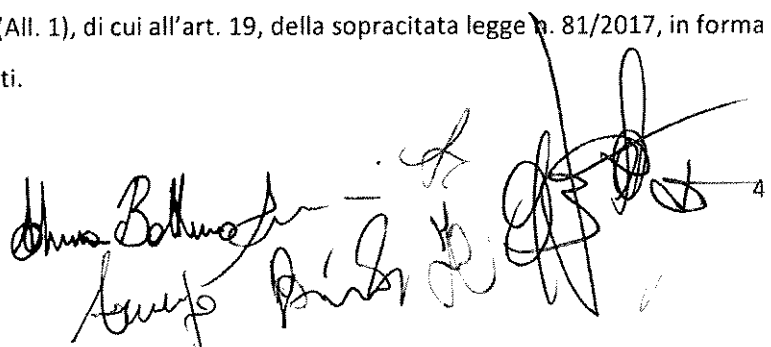
In tali fasce di contattabilità, il dipendente dovrà essere contattabile dal Direttore/Responsabile e da tutti i colleghi che hanno necessità di relazionarsi con lui. All'interno di tali fasce il lavoratore sarà tenuto a rispondere tempestivamente a richieste di interlocuzione per ragioni di servizio. Qualora il dipendente per motivi personali non possa rendersi raggiungibile dovrà darne tempestiva informazione al proprio Direttore/Responsabile.



- f) nelle giornate di lavoro agile – o smart working - non è previsto lo svolgimento di lavoro straordinario, notturno e festivo ad esclusione del personale in turno o semiturno. Eventuali esigenze organizzative urgenti ed eccezionali, necessarie a garantire l'operatività aziendale, potranno dare luogo a prestazioni straordinarie esclusivamente a fronte di specifiche indicazioni fornite dalla Società, e a seguito di una opportuna valutazione e autorizzazione del Direttore/Responsabile, il quale comunicherà tale necessità alla Funzione Risorse Umane AU SpA.
- g) in relazione agli aspetti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita privata il dipendente è tenuto a rispettare il riposo di 11 ore consecutive tra una prestazione lavorativa giornaliera e l'altra, ad effettuare le pause previste per l'attività di lavoro al videoterminale e la pausa pranzo della durata di 45 minuti fruibile tra le 12:30 e le 14:30, e potrà disconnettersi dai dispositivi aziendali e non sarà tenuto a riscontrare mail ricevute al di fuori della fascia di contattabilità come sopra definita.
- h) compatibilmente con le esigenze organizzative, le videoconferenze e le chiamate dovranno svolgersi all'interno della fascia di contattabilità.
- i) durante l'attività da remoto continuano ad operare le coperture assicurative professionali ed extraprofessionali.
- j) durante le fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dalle norme di legge o dal CCNL di settore, quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali e familiari. Il lavoratore, che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi derivanti dalle fasce di contattabilità.
- k) il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente l'Assistenza Tecnica Informatica per qualsiasi problema tecnico di collegamento che non permetta lo svolgimento dell'attività, anche al fine di definire con il Responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede di AU SpA per la residua parte della giornata lavorativa. Qualora l'eventuale rientro in AU SpA non sia una soluzione perseguibile, vi sarà l'imputazione di ferie e/o permessi orari per quella specifica giornata.
- l) nelle giornate di lavoro agile – o smart working - continueranno ad essere riconosciuti i buoni pasto con le stesse regole che ne determinano la spettanza durante l'attività svolta in sede.

5. Adesione e accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working

- a) L'adesione al lavoro agile - o smart working - per il lavoratore avverrà su base volontaria e sarà formalizzata con accordo individuale (All. 1), di cui all'art. 19, della sopracitata legge n. 81/2017, in forma scritta, revocabile da entrambe le parti.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'Diana Bellomo' and several other initials and marks.

b) Al lavoratore, che aderisce all'accordo individuale (All. 1), viene consegnata l'informativa salute e sicurezza nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché un'informativa sull'utilizzo degli strumenti informatici e un'informativa sulle modalità del trattamento dei dati personali nello smart working, di cui il lavoratore dovrà prenderne lettura e a cui dovrà attenersi, sempre nel rispetto dei principi definiti nel presente Accordo quadro.

c) L'accesso al lavoro agile - o smart working - avverrà previa valutazione da parte di AU SpA, fatto salvo quelle attività che saranno regolamentate in via esclusiva dal Telelavoro.

Pertanto, il presente Accordo non si applica agli operatori del Contact Center e ai Conciliatori della Direzione Consumatori e Conciliazione, i quali potranno eventualmente fare richiesta del Telelavoro.

d) L'adesione al lavoro agile - o smart working - potrà avvenire da parte dei lavoratori in presenza dei seguenti requisiti:

- titolarità di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo indeterminato,
- mansioni compatibili con la possibilità di eseguire la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;
- possesso di una connessione internet stabile e sicura.

e) A seguito di richiesta, l'accesso al lavoro agile - o smart working - sarà formalizzato mediante specifica comunicazione e Accordo individuale (All. 1), sottoscritti per accettazione dal lavoratore.

f) L'accordo individuale (All. 1) è revocabile secondo i criteri previsti dalla vigente normativa di legge.

g) Nello specifico, il Datore di lavoro può revocare il riconoscimento dello smart working in presenza di comprovate esigenze lavorative o in relazione a inadempimenti conclamati del lavoratore stesso.

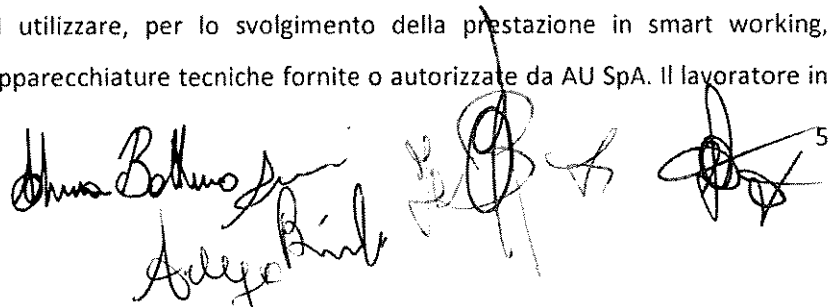
6. Strumentazione e condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa

a) Al fine di poter svolgere l'attività lavorativa in lavoro agile – o smart working –, AU SpA fornirà a ciascun lavoratore interessato gli strumenti informatici necessari ad effettuare al meglio la propria attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

b) In linea generale ai lavoratori interessati verranno assegnati:

- PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (software e hardware) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e chat;
- accesso alla rete aziendale;
- smartphone o numerazione virtuale;
- strumenti di collaboration.

c) Il lavoratore è tenuto ad utilizzare, per lo svolgimento della prestazione in smart working, esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite o autorizzate da AU SpA. Il lavoratore in

 5

smart working dovrà avere la disponibilità, nel luogo in cui svolge l'attività lavorativa, di una rete internet, la cui potenza minima deve garantire una connessione stabile ed efficiente, senza che questo comporti alcun diritto di carattere economico.

d) Tali beni aziendali sono strumenti di lavoro di proprietà di AU SpA ed assegnati al dipendente al fine di svolgere le proprie attività lavorative.

e) In caso di furto o smarrimento dei suddetti strumenti, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva segnalazione.

f) Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia e il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati.

g) Eventuali comportamenti del lavoratore posti in essere in violazione delle Procedure aziendali tempo per tempo vigenti saranno sanzionati in conformità di quanto previsto dal CCNL applicato.

h) La strumentazione fornita dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti.

i) AU SpA è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

j) In particolare, le spese di manutenzione e sostituzione della strumentazione fornita saranno a carico di AU SpA.

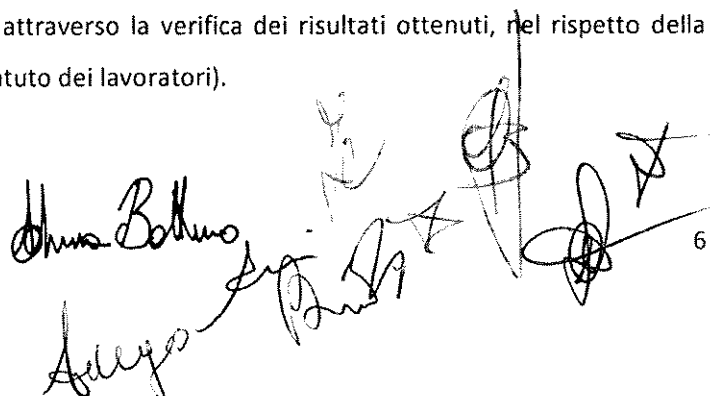
7. Svolgimento della prestazione di lavoro

a) La prestazione lavorativa in lavoro agile - o smart working - potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali di AU SpA, fino ad un massimo di 12 giorni complessivi al mese secondo quanto stabilito negli accordi individuali, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo.

b) Il mancato utilizzo delle giornate di smart working nel mese in corso non è utilizzabile/differibile ad altro mese successivo.

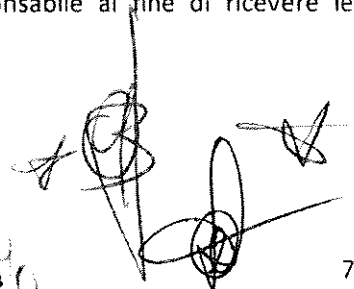
c) Nel rispetto dei principi previsti nel presente Accordo, lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche di AU SpA.

d) Non sussistendo esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale tali da rendere necessaria l'installazione di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4, Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Anna Bolino'. To its right, there are several other initials and signatures, some of which are more stylized and less legible. A small number '6' is written at the bottom right corner of the page.

- e) Per una corretta implementazione dell'istituto, basato su fiducia e lealtà tra lavoratore e Datore di lavoro, la pianificazione delle giornate di smart working viene definita dal proprio Responsabile e condivisa con il lavoratore su base mensile, e avvalendosi dell'eventuale supporto della Funzione Risorse Umane.
- f) La relativa programmazione potrà essere modificata da AU SpA, per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi, o in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore, dimostrabili e conclamate.
- g) Le giornate di smart working vengono definite secondo una pianificazione da effettuare secondo le modalità stabilite all'interno del Progetto Smart working AU – Regolamento, tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del team di lavoro e all'equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di smart working nell'arco del mese.
- h) Lo svolgimento dello smart working da parte del lavoratore deve, altresì, risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, permessi ex festività ed eventuali riposi maturati.
- i) La fruizione di ferie e permessi contrattualmente previsti non è pregiudicata dallo svolgimento, nel corso della stessa settimana, dell'attività lavorativa in smart working.
- j) La prestazione lavorativa in modalità di smart working si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario ordinario della sede AU SpA e con le caratteristiche di flessibilità oraria proprie della stessa.
- k) Per esigenze conclamate, il Responsabile potrà chiedere al lavoratore in smart working di rientrare; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore entro la giornata lavorativa precedente alla giornata in smart working.
- l) Resta inteso che, durante le giornate di smart working, il lavoratore è tenuto:
- a garantire la propria disponibilità nelle fasce orarie definite all'interno del presente Accordo Quadro per la partecipazione ad attività con i colleghi e/o per ricevere eventuali comunicazioni; in caso di indisponibilità, dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio Responsabile, anche per via telematica;
 - al rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale;
 - a rendere la sua prestazione secondo gli stessi standard quantitativi e qualitativi ordinari.
- m) Qualora dovessero insorgere problematiche connesse con lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, il lavoratore dovrà fare riferimento al proprio Responsabile al fine di ricevere le istruzioni/direttive del caso.

Anna Bolino
per
Alessandro



8. Ulteriori fattispecie

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di smart working individualmente a disposizione saranno incrementate secondo la seguente articolazione su specifica richiesta del lavoratore:

- 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo antecedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino o, nei casi di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore;
- giornate successive a quelle di malattia fruite per terapie salvavita (trattamenti chemio, immuno e radioterapici) fino a completamento della settimana lavorativa, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

In deroga a quanto stabilito all'art. 7, il numero di giornate di lavoro in smart working sarà incrementato, su richiesta del lavoratore, in caso di lavoratori il cui coniuge o unito civilmente o convivente more uxorio o i cui figli siano affetti da patologie oncologiche o di equivalente gravità, o lavoratori che assistono una persona convivente che versi in una situazione riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma, 3 della legge 104 del 1992, ovvero con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

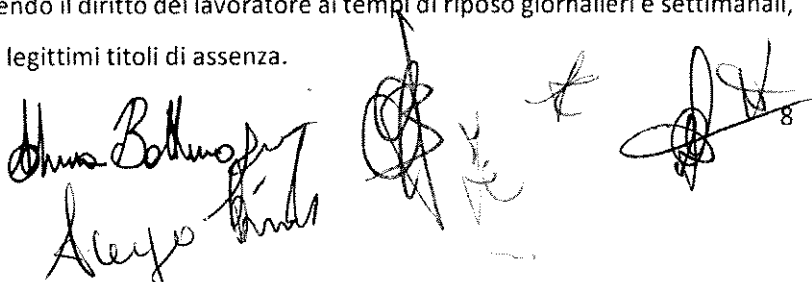
L'accoglimento di eventuali richieste di smart working relative a periodi temporanei o continuativi avanzate da parte di lavoratori con situazioni di grave disagio o particolari esigenze di carattere familiare e/o logistico, sarà valutato da AU SpA compatibilmente con le esigenze di servizio. Le medesime casistiche verranno valutate in presenza di richieste di modifica delle giornate di smart working riconosciute al lavoratore nell'ambito della programmazione definita secondo i criteri previsti nel Progetto Smart working AU – Regolamento.

9. Diritto alla disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata del lavoratore.

A tal fine:

- a) l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza.

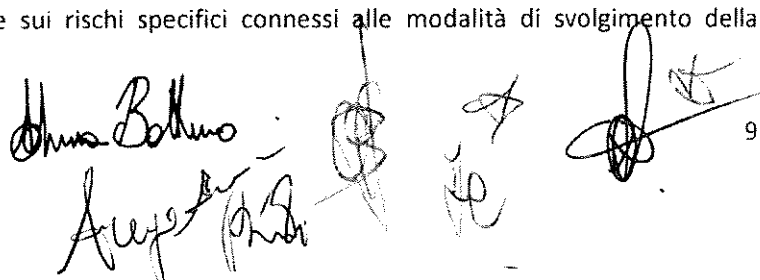


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Anna Bolchini' and 'Alessio'.

- b) è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime.
- c) le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali.
- d) fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto al lavoratore in smart working l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni nelle predette situazioni temporali non vincola il dipendente ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze o personale in reperibilità.
- e) Vengono individuate alcune misure organizzative specifiche da applicare da parte dei responsabili e dei lavoratori per assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, quali, a titolo esemplificativo:
- pianificazione delle attività della giornata lavorativa (videoconferenze, call, etc.) nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
 - rispetto della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 13:00 e le 14:00;
 - invio delle mail durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturna, il weekend e i giorni festivi.
- f) Restano ferme le fasce di flessibilità e tutto quanto disciplinato e previsto in termini procedurali - organizzativi all'interno del Progetto Smart working AU – Regolamento.

10. Attività informative e formative – Salute e Sicurezza

- a) Ai lavoratori in regime di lavoro agile - o smart working - è somministrata apposita formazione sulle caratteristiche tecniche e peculiari di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché sullo sviluppo delle competenze e delle soft skills correlate.
- b) Vengono, altresì, poste in essere iniziative formative nei confronti dei Responsabili e dei lavoratori per supportare il cambiamento organizzativo e culturale, elementi necessari per superare modelli di organizzazione del lavoro tradizionale; quanto esposto è previsto in un'ottica di valorizzazione della formazione, come essenziale strumento di accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazioni organizzative.
- c) Saranno, inoltre, favoriti momenti di integrazione e comunicazione tra il personale.
- d) Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, AU SpA assicura nei termini di legge adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Anna Bolino'. To its right are several other initials and signatures, including one that looks like 'A. Bolino' and another that is more stylized. The page number '9' is located at the bottom right corner.

prestazione a favore del lavoratore, preposto, dirigente delegato alla sicurezza e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

e) Nel lavoro agile - o smart working -, il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del lavoratore e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore, pertanto, assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.

f) Il lavoratore, che si avvale del lavoro agile - o smart working - è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte da AU SpA per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza in relazione allo spazio lavorativo scelto.

g) Il Datore di lavoro assolve gli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in lavoro agile - o smart working - consegnando allo stesso lavoratore e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

h) I contenuti sono, altresì, resi disponibili in modalità digitale sulla intranet AU SpA.

i) Il lavoratore ha l'obbligo, inoltre, di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo appropriato.

j) AU SpA è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del lavoratore alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazione di rischio procurate da comportamenti inadeguati adottati.

11. Normativa applicabile

a) Al lavoro agile - o smart working - si applicano i principi e le disposizioni sancite nella Legge n. 81/2017, fatte salve le eventuali deroghe inserite dalla normativa emergenziale.

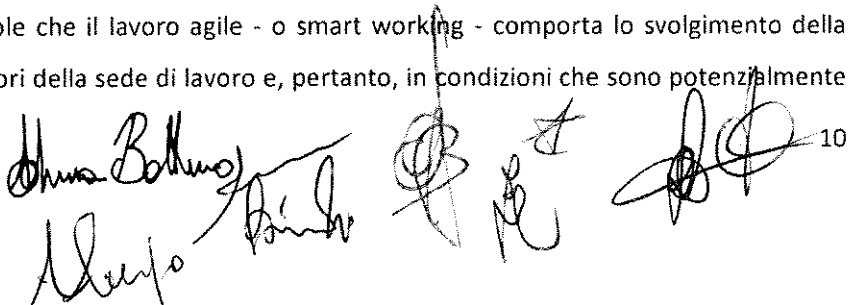
b) Anche nelle giornate di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile - o smart working -, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in materia di rapporto di lavoro subordinato e dal CCNL per i dipendenti addetti al Settore Elettrico.

c) Nelle giornate di lavoro agile - o smart working - restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in AU SpA.

12. Regole generali di condotta

a) Il lavoro agile - o smart working - è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali applicabili.

b) Il lavoratore è consapevole che il lavoro agile - o smart working - comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro e, pertanto, in condizioni che sono potenzialmente

 10

più esposte al rischio correlato alla compromissione della confidenzialità e della riservatezza delle informazioni aziendali.

c) Il lavoratore, che svolgerà la propria prestazione lavorativa in regime di lavoro agile – o smart working - sarà tenuto a custodire con diligenza e assoluta riservatezza i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, nel rispetto delle vigenti politiche e normative aziendali in materia.

d) Al fine di garantire la tutela dei dati personali, nonché la riservatezza dei dati gestiti, AU SpA somministra a tutti i lavoratori un'informativa di dettaglio contenente le modalità del trattamento dei dati personali nello smart working, a cui il lavoratore è tenuto ad uniformarsi.

e) Altresì, il lavoro agile - o smart working - è svolto nel rispetto della normativa privacy vigente e in conformità alle procedure e alla governance di AU SpA in materia di tutela e protezione della riservatezza dei dati.

13. Diritti sindacali

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working non modifica il sistema dei diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire ai lavoratori in smart working la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione, ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro.

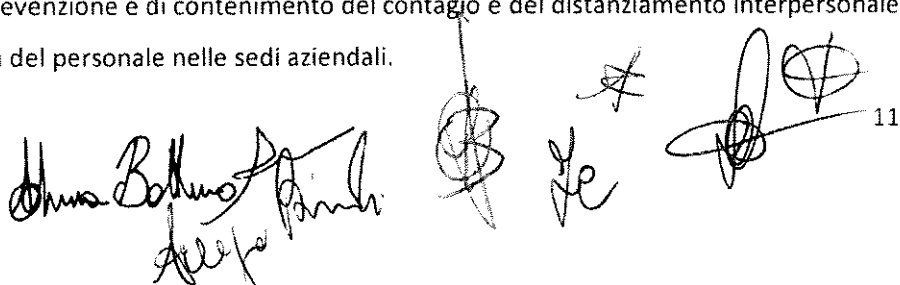
14. Disposizioni finali

Qualora il lavoratore acceda alla giornata di lavoro agile - o smart working - senza rispettare le procedure in essere e le regole di cui al presente Accordo, o non rientri in ufficio nei casi previsti, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la necessaria valutazione del comportamento.

15. Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

a) Il presente Accordo di carattere sperimentale è valido con decorrenza dal 1° maggio 2022 ed interesserà la totalità dei lavoratori che ne faranno esplicita richiesta.

Tuttavia, al fine ulteriore di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori legate al perdurare dell'emergenza epidemiologica, il lavoro da remoto interesserà la totalità dei lavoratori, ovvero anche quelli che non ne faranno esplicita richiesta, in linea con le indicazioni fornite dalla Società relative al rispetto delle misure di prevenzione e di contenimento del contagio e del distanziamento interpersonale tese a limitare la presenza del personale nelle sedi aziendali.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Anna Bolzano'. To its right are three smaller, more stylized signatures. The page number '11' is located at the bottom right corner.

- b) Entro 12 mesi dall'effettiva entrata in vigore del presente Accordo, le Parti si incontreranno per una verifica in merito all'applicazione dello stesso, anche al fine di individuare eventuali opportune integrazioni.
- c) Il presente Accordo Quadro ha efficacia, in relazione all'intero impianto organizzativo e procedurale previsto, a regime, con esclusione di situazioni esclusive o perduranti di carattere emergenziale, non prevedibili, che dovessero riguardare il contesto gestionale di AU SpA.
- d) Nell'ipotesi di evoluzione del quadro normativo e contrattuale al momento definito dalla Legge n. 81/2017 e dal CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, le Parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare i contenuti del presente Accordo alle nuove disposizioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Luigi Di Caro
Giuseppe Abbate
Antonio Zaccaro
Luigi Di Caro
Giuseppe Abbate
Antonio Zaccaro
Luigi Di Caro

Anna Bolzano
Stefano Mignola

BUBBICO FILIPI

2022.03.22 10:23:27

CN=BUBBICO FILIPPO
C=IT
O=ACQUIRENTE UNICO S
2.5.4.97-VATIT-05877611C

RSA/2048 bits