

ACCORDO SMART WORKING NEW NORMAL

Il giorno 24 giugno 2022

Tra

Acea SpA, in qualità di mandataria Capogruppo anche in nome e per conto delle Società Acea ATO2 SpA, Areti a Socio Unico SpA, Acea Energia SpA, Acea Produzione SpA, Acea Innovation Srl, Ecogena Srl, Acea Elabiori SpA, Acea Ambiente Srl, Aquaser Srl, Acea ATO5 SpA, rappresentate da: Mancini, Concezzi, Costa, Buono, Airoidi, Rizzo, Landolfi, Servillo, Scappaticci, Sistilli, Cardellini, Romano.

e

le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM CGIL rappresentata da: Borioni, Zinanni, Di Cesare, Carpi, Compagnoni, Battiato, Votano, Pontieri C., Falcucci, Lolli, Formica, Riccardi, Dazzi

FLAEI CISL rappresentata da: Ronci, Biasini, Sirni, Raguso, Giuliani, Di Noia, Lucietto Senesi, Musichini, Sorrentino A, Di Marco, Del Sorbo, Torellini

UILTEC UIL rappresentata da: Marcelli, Lupi, Lucidi, Fuselli, Ticconi, Gramaccioni, Giovannetti, Venturini

Premesso che

- Le Parti, in data 26 luglio 2018, hanno sottoscritto un Accordo avente ad oggetto la regolamentazione del lavoro agile (*smart working*) nelle società firmatarie la medesima Intesa;
- Detto Accordo, all'esito del progetto sperimentale E.L.E.N.A. condotto nel 2017, ha inteso introdurre in modo strutturato il lavoro agile in Acea;
- La predetta Intesa si colloca nel contesto del quadro regolamentare definito dagli articoli da 18 a 23 della Legge n. 81/2017 e disciplina il perimetro, le caratteristiche e le modalità di ricorso all'istituto, oltre che gli ulteriori aspetti normativi connessi e correlati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, richiesti dalle previsioni di legge;
- L'esperienza nel primo anno e mezzo di applicazione dello *smart working* in Acea, anche sulla base degli esiti delle varie survey condotte tra il personale coinvolto nonché delle risultanze emerse dai lavori effettuati dal Gruppo di lavoro incaricato del monitoraggio dello *smart working* ai sensi dell'Accordo del 26 luglio 2018, ha dato esito positivo sotto il profilo della sostenibilità in senso lato, in termini di riduzione di emissione di anidride carbonica, riduzione dei tempi di mobilità cittadina (spostamento casa-lavoro), miglioramento della conciliazione dei tempi di vita privata con la vita lavorativa, al netto dell'incremento della produttività e redditività aziendale nel suo complesso e di una maggiore responsabilizzazione dei singoli verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali;

- Per l'effetto dei positivi risultati rilevati, è stato stipulato un successivo Accordo, in data 25 novembre 2019, che ha ampliato il perimetro delle attività remotizzabili a talune categorie di lavoratori prima esclusi, estendendo altresì la possibilità di accesso al lavoro agile anche oltre al 50% dei lavoratori occupati nelle Unità di appartenenza, confermando complessivamente la valutazione positiva dell'istituto;
- Nel corso del 2020 e del 2021, in concomitanza con l'emergenza epidemiologica da COVID-19, il ricorso al lavoro agile ha subito una progressiva trasformazione ed evoluzione, divenendo finanche una misura di contrasto e contenimento della diffusione del virus;
- L'Azienda ha così adottato lo *smart working* per tutte le attività compatibili, garantendo al contempo la continuità della funzione pubblica essenziale e dunque la regolare erogazione di tutti i servizi gestiti in favore della collettività;
- In linea con i Protocolli del Governo e delle Parti sociali del 14 marzo 2020 e del 24 aprile 2020, sono stati sottoscritti successivi Accordi volti a disciplinare, attraverso misure di flessibilità organizzativa, la prosecuzione delle attività lavorative in sicurezza e consentire il progressivo rientro dei lavoratori presso i luoghi di lavoro;
- In particolare, con Accordo del 26 luglio 2020, è stato disciplinato lo *smart working* in fase emergenziale, attraverso principi e regole di carattere generale, tesi a migliorare la produttività ed il bilanciamento tra vita personale e lavorativa;
- Le Parti hanno condiviso l'efficacia del citato Accordo, adeguandolo, ove occorrente, in funzione delle specifiche previsioni di legge (es. tutele in favore dei lavoratori fragili) sino al perdurare dello stato di emergenza, come di volta in volta prorogato dal Governo, da ultimo con Decreto Legge n. 221/2021, fino al 31 marzo 2022;
- *Medio tempore* il Legislatore ha disposto, con la Legge n. 52/2022 di conversione del D.L. n. 24/2022, la proroga dell'utilizzo del lavoro agile in forma semplificata, anche in assenza degli accordi individuali e con l'invio dell'informativa prescritta in materia di salute e sicurezza, fino al 31 agosto 2022.

Considerato che

- In data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto, all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile;
- Tale Protocollo si colloca in un contesto evolutivo in cui è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione vita lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo;
- Più in generale, il Protocollo pone l'accento sulla necessità di procedere ad un rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.
- In tali termini il lavoro agile offre un grande impulso al raggiungimento di obiettivi organizzativi e produttivi, oltre che personali, in modo efficace, ed apre ad una concezione del lavoro meno piramidale e più orientata ad obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché una maggiore produttività ed efficacia nell'organizzazione delle attività del datore di lavoro e del lavoratore;
- Le Parti si danno atto che il dialogo sociale e le forme di socialità tra le persone sui luoghi di lavoro costituiscano elementi fondamentali per realizzare al contempo sinergie di business e crescita professionale;

- Le stesse Parti Nazionali hanno quindi inteso fornire, con il Protocollo citato, delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale.

Considerato altresì che

- Le Parti stipulanti la presente Intesa riconoscono l'alto valore del percorso e delle azioni realizzate durante il periodo pandemico e le misure di flessibilità organizzativa introdotte dall'Azienda per gestire al meglio la fase emergenziale;
- Le stesse intendono continuare a realizzare soluzioni condivise per rispondere al meglio alla necessità derivanti dalla nuova concezione del lavoro sopra detta, nascente anche dalle innovazioni tecnologiche e dall'esperienza sin qui maturata, confermando e consolidando un sistema moderno di relazioni industriali, di alto profilo, volto al perseguimento degli obiettivi aziendali e degli interessi sociali.

Tutto ciò premesso e considerato che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Intesa, le Parti condividono e convengono quanto segue:

1. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'art. 18 della L. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile è promosso quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. DESTINATARI

Potranno svolgere la prestazione lavorativa in *smart working* i lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato.

L'accesso allo *smart working* avverrà previa valutazione da parte dell'Azienda, anche in riferimento alla compatibilità della mansione del lavoratore con lo svolgimento del lavoro da remoto, oltre che in relazione alle esigenze organizzative e produttive. In caso di trasferimento ad altra struttura saranno nuovamente valutate le condizioni per lo svolgimento dell'attività in *smart working*.

Fermo quanto sopra, per il personale con qualifica di Quadro l'accesso allo *smart working* dovrà garantire una presenza presso la sede di lavoro o altro luogo indicato dall'Azienda tale da assicurare l'efficace presidio e coordinamento dei processi di lavoro gestiti, specie tenuto conto delle attività che dovessero risultare escluse dalla modalità agile di lavoro.

In ragione dei vincoli tecnici, dei risvolti gestionali connessi alla modalità di lavoro agile (che si svolge fuori dai locali aziendali ed in modo non continuativo) nonché delle esigenze organizzative aziendali, potranno svolgersi in *smart working*, fermo quanto sopra detto, tutte le attività compatibili con tale modalità di lavoro.

A tal fine, l'Azienda si baserà su quanto sperimentato durante la pandemia.

Restano pertanto esclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i lavoratori turnisti e semiturnisti che svolgono attività non remotizzabili;

- i lavoratori tecnici operativi addetti agli impianti, i responsabili di impianto ed il personale viaggiante;
- il personale operativo, di norma, e dispacciato (ad eccezione degli Ispettori della Sicurezza di Acea Elabiori);
- il personale operativo delle Strutture centrali addetto alle attività di Facility, Sicurezza sul Lavoro, Security, che non svolge mansioni remotizzabili;
- il personale addetto al laboratorio, ai monitoraggi ambientali.

3. ACCORDO INDIVIDUALE E RECESSO

L'accesso allo *smart working* è su base volontaria, a seguito di stipula di Accordo individuale, che si adegua ai contenuti della presente Intesa.

L'Accordo individuale sarà a tempo determinato, di durata pari a 12 mesi, salvo eventuali proroghe e rinnovi.

In via convenzionale è stabilita, per ambo le Parti, la possibilità di recedere dall'accordo a tempo determinato con un preavviso pari a 14 giorni.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza dover rispettare i termini di preavviso.

Integrano giustificato motivo di recesso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti fattispecie: cambio di attività del lavoratore; sopraggiunte ragioni tecniche, organizzative e produttive; inosservanza delle regole che sovrintendono allo *smart working* come richiamati nell'accordo individuale; il mancato rientro, senza preventiva giustificazione, nei giorni previsti di presenza in sede, etc...

Al dipendente che aderisce allo *smart working* viene consegnata l'informativa sulla sicurezza, in cui sono indicati i rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità di lavoro, l'informativa sulla *privacy*, nonché la procedura sull'utilizzo degli strumenti informatici, cui il lavoratore si dovrà attenere.

4. PARITA' DI TRATTAMENTO E PARI OPPORTUNITA'

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, in attuazione della contrattazione collettiva di primo e secondo livello, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Ciascun lavoratore agile ha diritto altresì alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare aziendale* e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

Nelle giornate di *smart working* sono confermate tutte le coperture assicurative per rischi professionali ed extraprofessionali previste in azienda, nonché le relative indennità già riconosciute al personale interessato.

5. NORMATIVA APPLICABILE

Il lavoro agile non modifica gli obblighi e i doveri dei dipendenti, così come il loro inserimento nell'organizzazione aziendale e il relativo assoggettamento ai poteri datoriali direttivi, di controllo e disciplinari.

Il lavoratore in *smart working* continuerà ad osservare tutte le regole che sovrintendono al rapporto di lavoro e sarà tenuto a rispettare la vigente procedura aziendale sulle dotazioni informatiche ricevute, curandone la custodia e preservando la riservatezza dei dati.

Egli sarà tenuto ad assicurare lo stesso impegno quali quantitativo rispetto alla prestazione resa in sede, e l'Azienda potrà esercitare il potere di controllo nel rispetto di quanto disposto all'articolo 4 della Legge 300/1970 e delle previsioni nazionali e comunitarie, pro tempore vigenti, in materia di trattamento dei dati personali. Restano confermate le normative vigenti in caso di malattia, infortunio, ferie e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con i giorni di *smart working*.

Qualora il lavoratore non osservi le regole del presente accordo, trasposte nell'Accordo Individuale, incorrerà nella revoca della modalità di lavoro agile, e tali condotte potranno dar luogo all'attivazione delle relative procedure disciplinari nel rispetto della disciplina di Legge e di Contratto Collettivo applicato.

6. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN SMART WORKING

Ferma restando l'adesione su base volontaria, la prestazione lavorativa in *smart working* potrà essere effettuata, compatibilmente con le esigenze organizzative, di norma, **fino ad un massimo del 60% delle giornate lavorative totali**, computate con riferimento al mese solare.

Lo *smart working* verrà effettuato prevedendo un'alternanza tra prestazioni giornaliere all'interno dei locali aziendali (o altro luogo di svolgimento della mansione individuato dall'Azienda) e prestazioni all'esterno dei locali, attraverso una programmazione mensile, effettuata in accordo con il proprio Responsabile, con utilizzo degli applicativi aziendali, ove previsti, in funzione delle attività svolte.

Resta inteso che, ai fini della programmazione mensile, si dovrà tenere conto delle esigenze organizzative e produttive e del necessario coordinamento con il gruppo di lavoro.

In tal senso, per ogni settimana lavorativa, ferme alcune specificità legate all'attività svolta, dovrà prevedersi almeno 1 giorno di lavoro in *smart working* e almeno 1 giorno di lavoro in presenza, in ottica di favorire la socialità.

Le giornate in *smart working* dovranno essere equamente ripartite dal lunedì al venerdì.

Resta inteso che la programmazione delle giornate di *smart working* potrà essere modificata o revocata con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, a fronte di richiesta aziendale motivata da esigenze organizzative e produttive ovvero picchi di attività anche non preventivati.

In casi di comprovata esigenza, e sempre d'intesa con il Responsabile, il lavoratore potrà chiedere di modificare la suddetta programmazione, sempre con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

In caso di mancato utilizzo nella settimana, le giornate in *smart working* eccedenti il limite minimo (1 giorno) saranno cumulabili/differibili, purché nel rispetto della percentuale massima mensile stabilita e compatibilmente con le programmazioni già autorizzate.

Con riguardo a specifiche e circoscritte tipologie di attività, caratterizzate dalla necessità di effettuare una rendicontazione a cadenza fissa delle attività svolte sul campo (es. CSE) ovvero da una spiccata misurabilità dei processi di lavoro (es. Amministrazione), la prestazione lavorativa in *smart working* potrà essere articolata secondo percentuali diverse, a fronte di valutazioni di ordine tecnico organizzativo e produttivo dell'Azienda.

Restano valide eventuali diverse modalità di fruizione dello *smart working*, già sperimentate durante la pandemia, riferite a specifiche attività (es. Progetti speciali "Talent Garden"; Sportello;

etc..) che richiedono, per loro caratteristiche, una articolazione dedicata, funzionale alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Resta inteso che lo svolgimento del lavoro agile deve garantire l'utilizzo progressivo ed equilibrato nell'anno di maturazione delle ferie, ex festività soppresse e conto ore, ove previsto, nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva vigente.

7. LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

La prestazione in *smart working* sarà svolta in luogo liberamente scelto dal lavoratore, che risponda a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza, che consenta altresì la connessione con i sistemi aziendali, con rete fissa o con rete mobile.

Il dipendente potrà effettuare la prestazione in modalità agile anche in luogo diverso dal suo abituale domicilio, purché si tratti di luogo idoneo che presenti caratteristiche tali da garantire la Sua sicurezza, la regolare connessione con i sistemi aziendali e la raggiungibilità telefonica, nonché la riservatezza dei dati trattati.

La scelta del luogo è rimessa, pertanto, all'unilaterale determinazione del dipendente, che deve attenersi alle previsioni normative tempo per tempo vigenti ed alle indicazioni contenute nell'informativa sulla salute e sicurezza ricevuta da parte dell'Azienda.

Il dipendente nella scelta del luogo di lavoro dovrà anche tenere in considerazione che, **a fronte di un preavviso minimo di 24 ore potrà essere richiesta la Sua presenza nei locali aziendali e dovrà attenersi a tale disposizione.** In caso contrario sarà considerato assente ingiustificato con le conseguenze sul piano disciplinare, ai sensi della normativa di legge e di contratto.

E' fatto espresso divieto di svolgere la prestazione lavorativa dall'estero.

Il lavoratore, ferma la peculiarità della modalità di lavoro agile in relazione alla flessibilità di luogo della prestazione, si impegna a cooperare con l'azienda per ridurre al massimo e comunque per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali non comporta la variazione della sede di lavoro abituale.

Ai fini amministrativi resta immutata la sede di lavoro e non si configura, non ricorrendone i presupposti, né l'istituto della trasferta né il trattamento di pendolarismo né ogni altra qualsivoglia indennità connessa al raggiungimento del luogo di lavoro diverso dai locali aziendali.

Resta fermo che presso le sedi di lavoro aziendali, saranno sempre garantite postazioni di lavoro rispondenti agli standard previsti dalla legislazione vigente.

Per quanto riguarda la prestazione presso i locali aziendali, l'Azienda adotterà soluzioni tecniche, logistiche ed organizzative che consentano utilizzo di spazi condivisi di lavoro in ottica di maggiore flessibilità, ottimizzazione delle risorse/spazi disponibili e creazione di ambienti lavorativi rispondenti alle mutate esigenze di socializzazione e collaborazione.

Verranno altresì adottati, in alcune sedi, strumenti informatici per la prenotazione della postazione, che consentano una più efficiente organizzazione e pianificazione delle presenze sui luoghi di lavoro, in coerenza con le esigenze logistiche e di ammodernamento degli spazi di lavoro.

L'andamento delle modalità di prenotazione e l'organizzazione logistica degli spazi saranno oggetto di verifica periodica con le competenti rappresentanze sindacali firmatarie il presente Accordo.

Inoltre l'Azienda si impegna a verificare la possibilità che il lavoratore, compatibilmente con le esigenze logistiche predette e di compliance alla complessiva normativa che sovrintende al

rapporto di lavoro, possa scegliere, per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'interno dei locali aziendali (eccedenti il numero minimo previsto), una sede più prossima al proprio domicilio abituale, per una migliore conciliazione delle esigenze di vita personale con la vita lavorativa.

8. TEMPO DI LAVORO E CONTATTABILITA'

Ferme restando le previsioni di legge, del contratto di lavoro applicato e quanto definito nel presente Accordo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

La giornata in *smart working* è equiparata a tutti gli effetti ad una giornata resa in modalità di lavoro ordinario, avendo a riferimento l'orario di lavoro dell'Unità di appartenenza, ivi compresi i regimi di flessibilità ove previsti.

Al fine di garantire un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa e dunque un'efficace interazione con l'Unità di appartenenza e con i dipendenti che normalmente interagiscono con il dipendente quando è presente in Azienda, egli, ferma restando la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo lavoro, è tenuto ad essere contattabile durante il normale orario di lavoro della sua struttura di appartenenza, assicurando lo stesso impegno quali-quantitativo rispetto al lavoro svolto nei locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda.

La prestazione lavorativa in modalità agile, ferme le caratteristiche proprie della flessibilità dell'orario prevista da tale tipologia di prestazione, sarà prestata pertanto in concomitanza con l'orario di lavoro normale della propria struttura di appartenenza.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non sono configurabili prestazioni straordinarie.

Al riguardo le Parti si danno atto che tale modalità di svolgimento della prestazione consente al lavoratore il rispetto della durata di orario di lavoro e dei tempi di riposo previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente.

Qualora si renda necessario il lavoro straordinario esso dovrà avere carattere assolutamente eccezionale e residuale (es. nelle giornate di sabato e domenica) e dovrà essere preventivamente richiesto ed autorizzato dal Responsabile.

9. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro nei giorni non lavorativi e al di fuori dell'orario di riferimento della propria Unità di appartenenza, comprensivo delle fasce di flessibilità, ove previste, e avuto riguardo del regime di orario assegnato (es. personale con orario part time ovvero con orario fiduciario).

Al fine di garantire la conciliazione delle esigenze di vita privata con la vita lavorativa, e nel contempo assicurare la produttività aziendale, vengono stabilite le seguenti regole organizzative di massima, fatte salve esigenze particolari di servizio:

- pianificazione, da parte dei Responsabili, delle attività lavorative, ivi comprese riunioni, videochiamate, telefonate, etc., rispettando il normale orario di lavoro di riferimento dell'Unità di appartenenza;
- rispetto della pausa pranzo, ove prevista, secondo le articolazioni in atto nell'Unità di appartenenza;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- utilizzo della funzionalità della ritardata lettura e invio delle email oltre il normale orario di riferimento;
- previsione e rispetto di **una fascia oraria di disconnessione** dagli strumenti di lavoro **dalle ore 19:00 alle ore 8:00** nei giorni feriali e per l'intero sesto giorno non lavorato e per ogni giornata festiva e/o di riposo settimanale.

10. PERMESSI ORARI

Durante le giornate di lavoro agile potranno usufruirsi dei permessi previsti dalla Legge e dal CCNL anche in misura oraria.

11. STRUMENTI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto ad usare le dotazioni informatiche fornite dall'Azienda (pc portatile, oltre a cellulare con connessione dati), avendone la massima cura, essendo tenuto ad accertarsi della loro costante operatività al fine di rendere possibile la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

E' tenuto altresì ad avvisare immediatamente l'Azienda di eventuali problematiche tecniche che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o la rallentino notevolmente; la Società conseguentemente potrà richiedere il rientro presso la sede di appartenenza ovvero una sede aziendale più vicina, ove funzionale alle esigenze organizzative e produttive, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

Il lavoratore è tenuto a restituire la strumentazione assegnata dall'Azienda nelle stesse condizioni al termine dell'attività di lavoro agile, salvo il deperimento derivante dal normale utilizzo.

L'Azienda si impegna a verificare la possibilità di stipulare una convenzione a favore di tutti i dipendenti per garantire la connessione a condizioni vantaggiose.

12. TICKET

Nelle giornate di smart working continuerà ad essere corrisposto il buono pasto secondo il valore nominale e alle condizioni definite negli Accordi pro tempore vigenti.

13. FORMAZIONE E INCLUSIONE

L'Azienda considera lo *smart working* tra le leve abilitanti di *attraction* e *retention*, in quanto utile a migliorare il *work-life balance* soprattutto per le realtà organizzative inserite in aree territoriali di maggiore estensione geografica, e si impegna a massimizzare l'utilizzo della tecnologia a supporto di tutte le fasi della vita lavorativa e a potenziare così l'equità di accesso ai percorsi di crescita - professionale e personale - anche di particolari categorie di persone (a titolo esemplificativo, disabilità, genitorialità, cura ed assistenza di familiari), escludendo ogni forma potenziale di isolamento e massimizzando le politiche di inclusione.

Verranno pertanto mantenute iniziative di formazione, *engagement*, *welfare* e sviluppo anche con modalità di accesso da remoto riconoscendo pari dignità al lavoro svolto in modalità agile rispetto alla forma tradizionale in presenza, così come caratterizzato in alternanza nel presente accordo.

In particolare al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, saranno previsti percorsi formativi per tutti i dipendenti, con priorità per i responsabili, al fine di diffondere una cultura manageriale diretta alla responsabilizzazione dei collaboratori ed al coinvolgimento attivo nella gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Sarà inoltre sostenuto il *mindset* digitale di tutte le persone, attraverso percorsi *ad hoc* calibrati sulle specifiche necessità al fine di potenziare competenze e conoscenze che consentano alle persone di vivere l'esperienza professionale in modalità agile con equivalente approccio rispetto alle attività in presenza.

14. LAVORATORI FRAGILI E ALTRE CASISTICHE

Fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, le Parti intendono promuovere lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

A tal fine si prevede la possibilità di estendere il numero di giornate di *smart working* nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta, in possesso di certificazione rilasciata dalle strutture competenti, attestanti la sussistenza delle seguenti condizioni:

- "Fragili" ai sensi delle disposizioni di legge;
- che usufruiscono di permessi ex L. 104/92 per se stessi o per accudire familiare disabile convivente;
- madri in gravidanza e con figli fino a 3 anni di vita del bambino o età superiore secondo le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti;
- padri, con figli fino a tre anni di vita del bambino o di età superiore secondo le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, in assenza di altro genitore o con altro genitore lavoratore che non possa svolgere la prestazione in modalità agile;
- lavoratori che svolgono funzioni di *caregiver* familiare, come definito dall'art. 1, comma 255 della L. 205/2017;
- ulteriori categorie previste dalla Legge tempo per tempo vigente.

15. SALUTE E SICUREZZA

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del prestatore di lavoro in modalità agile e, a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

L'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza alle indicazioni impartite o di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazioni di rischio provocate da comportamenti non idonei adottati dal lavoratore.

In caso di infortunio il lavoratore dovrà fornire immediata e dettagliata comunicazione all'Azienda.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 della L. 81/2017, il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Egli ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi 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, nei limiti e alle condizioni richiamate al comma 3 dello stesso articolo.

16. DIRITTI SINDACALI

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, sono garantiti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi di lavoro aziendali.

Le assemblee potranno pertanto effettuarsi oltre che nella modalità ordinaria, anche in videochiamata, tramite Teams o altra piattaforma informatica.

L'Azienda si impegna a mettere a disposizione delle Organizzazioni Sindacali, in aggiunta alle bacheche fisiche, la bacheca sindacale elettronica, nel sito intranet aziendale, quale l'istituto evolutivo delle prerogative sindacali di cui all'art. 25 della L. 300/70, per l'esercizio del diritto di affissione.

Le regole di utilizzo della "Bacheca Sindacale" sono definite da apposito Regolamento aziendale.

Le Parti, in coerenza con le previsioni delle Legge e del Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021, riconoscono il ruolo della contrattazione collettiva come fonte privilegiata per la regolamentazione della disciplina dello smart working, al fine di garantire una corretta applicazione della nuova modalità di lavoro.

17. MONITORAGGIO

Il presente Accordo annulla e sostituisce ogni precedente Intesa in materia.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 12 mesi dalla stipula del presente Accordo per valutare l'efficacia di quanto qui definito, anche in termini di incremento della produttività e miglioramento della conciliazione vita-lavoro, tenendo conto delle evoluzioni del quadro normativo legale e contrattuale di riferimento, in vista di introdurre, ove occorrente, gli opportuni adeguamenti.

Saranno inoltre effettuati, con cadenza semestrale, a far data dalla sottoscrizione del presente Accordo, incontri di aggiornamento tra le Parti circa l'applicazione della modalità agile di lavoro nelle società firmatarie la presente Intesa, avuto riguardo anche agli aspetti legati alla formazione ed inclusione del personale coinvolto e al bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa.

Per Acea ATO5 SpA i contenuti della presente Intesa andranno adattati alle esigenze operative e ratificati dalla RSU in una specifica Intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]