

ACCORDO AZIENDALE

In data 21 aprile 2022 si sono incontrate le Parti:

Italiaonline S.p.A. (di seguito anche "l'Azienda" o "la Società")

e

le OO.SS. Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, unitamente alle Rappresentanze Sindacali Unitarie di Italiaonline S.p.A. (di seguito anche "le Organizzazioni Sindacali"; l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente anche "le Parti")

Premesso che:

Per smart working (di seguito anche "SW") si intende una modalità di flessibilità della prestazione lavorativa, complementare alla modalità tradizionale, che viene eseguita attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici messi a disposizione dalla Società e in luoghi aziendali ed extra aziendali diversi dalla sede di abituale assegnazione.

Più in generale lo smart working costituisce una modalità di lavoro subordinato che, basato su autonomia, responsabilità e fiducia ha l'obiettivo di consentire la maggiore focalizzazione sui risultati e sugli obiettivi delle prestazioni lavorative, lo sviluppo della flessibilità organizzativa e del bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, la promozione di nuovi assetti organizzativi, nonché il miglioramento della qualità del servizio e della produttività.







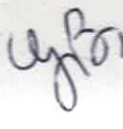
L'Azienda pur riconoscendo il lavoro in smart working come strumento di evoluzione dell'organizzazione aziendale, continua comunque a considerare un valore fondamentale e non eludibile la condivisione dello spazio fisico di lavoro tra colleghi e collaboratori per agevolare, tra l'altro, il coinvolgimento delle persone nelle dinamiche aziendali – specie se di recente assunzione – l'apprendimento anche attraverso l'osservazione diretta dei colleghi, la sempre miglior integrazione nel team di lavoro.

Le Parti convergono su quanto sopra e nel considerare il lavoro agile come una possibile modalità di esercizio della prestazione lavorativa che possa integrare la modalità tradizionale "in presenza". Le Parti convergono inoltre che l'introduzione in modalità strutturale dello SW necessiti di un periodo di osservazione a carattere sperimentale, al fine di verificare, la sua effettiva efficacia rispetto agli obiettivi attesi e sopra delineati.

L'Azienda ha valutato positivamente l'implementazione di modalità organizzative in grado di migliorare il rapporto tra l'attività lavorativa e la vita privata dei propri dipendenti, basate su una maggiore flessibilità ed autonomia e sulla responsabilizzazione dei lavoratori rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In relazione a quanto previsto dalla Normativa smart working l'adesione allo SW stesso implica l'accettazione di quanto previsto dal presente accordo collettivo, ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale di SW di cui all'art.19, Legge n.81/2017. L'Azienda parallelamente ha definito e adottato una specifica policy di Desk Sharing (allo stato attuale solo per sedi di Assago e Torino), alla quale i dipendenti dovranno attenersi al fine di permettere una corretta fruizione degli spazi aziendali.

Le Parti hanno inoltre evidenziato come lo SW possa costituire una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, rappresentando – a tutti gli effetti – un fattore abilitante del miglioramento della produttività, dello sviluppo della digitalizzazione, di valorizzazione delle professionalità, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale, nonché uno strumento di bilanciamento tra le esigenze produttive e organizzative dell'Azienda e quelle di conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale dei lavoratori;

AR    1    

alla luce di quanto sopra, le Parti condividono l'intento di valorizzare quanto realizzato durante il periodo di emergenza sanitaria anche successivamente alla fine dello stesso, avviando un nuovo modello sperimentale rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzato da una sinergica interazione fra flessibilità, autonomia, responsabilità e collaborazione;

Tutto ciò premesso:

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente intesa.

SCOPO, FINALITÀ E DURATA

Per supportare il raggiungimento degli obiettivi definiti in premessa, si intende introdurre – in via sperimentale per 12 mesi – nelle Società *Italiaonline S.p.A.* modalità di lavoro agile/*smartworking* (di seguito anche "SW").

Il modello sperimentale di SW, oggetto della presente intesa, decorrerà dal 2 maggio 2022 con le modalità di seguito concordate e fermi restando gli adattamenti e sospensioni conseguenti all'adozione di provvedimenti aziendali ritenuti necessari per fronteggiare eventuali casistiche eccezionali non imputabili all'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo eventuali emergenze sanitarie) e/o di nuove previsioni normative che dovessero intervenire

Resta ferma la facoltà dell'azienda di sospendere – anche parzialmente – tale sperimentazione a fronte di sopraggiunte specifiche esigenze produttive ed organizzative.

Fermo restando quanto sopra previsto, in caso di esito positivo della sperimentazione di 12 mesi, la vigenza della presente intesa si intende prorogata sino al 31/12/2023.

DESTINATARI

Sono destinatari del presente accordo tutte le persone – Impiegati e Quadri – (assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o apprendistato), delle persone in stage (secondo la normativa prevista in ogni regione), delle persone in somministrazione, del personale in distacco da altre società del Gruppo

L'adesione allo SW implica l'accettazione di tutte le disposizioni della presente intesa ed è subordinata alla sottoscrizione del contratto individuale di SW di cui all'art. 19, L. n. 81/2017.

Resta ferma la salvaguardia della propria sede di lavoro, che sarà inequivocabilmente la sede dove svolgere la prestazione lavorativa nei giorni nei quali non verrà svolta in SW.

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 motivando tale decisione, mediante comunicazione scritta da inviarsi all'altra parte con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni, nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso da parte dell'Azienda sarà di 90 (novanta) giorni.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue '6' and a blue scribble.

MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLO SW

Per SW si intende una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, complementare alla modalità tradizionale, che viene eseguita attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici messi a disposizione dall'Azienda e in luoghi diversi dalla sede di abituale assegnazione.

In ragione delle specificità definite dal presente accordo, si conferma che lo SW non configura una fattispecie di telelavoro.

Lo svolgimento della prestazione in modalità di SW inoltre:

- (i) non muta i diritti e i doveri posti in capo all'Azienda ed alle sue persone dalla normativa tempo per tempo vigente;
- (ii) non muta la posizione delle persone nell'organizzazione aziendale, i relativi riporti gerarchici e le mansioni del profilo professionale di appartenenza;
- (iii) non muta il trattamento retributivo e normativo applicato, fatto salvo quanto specificato nella presente intesa;
- (iv) non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- (v) non modifica il potere direttivo e disciplinare dell'Azienda, nonché del relativo potere di controllo per le persone che svolgono la propria attività in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto degli artt. 4 e 7 della legge n.300/70.

PIANIFICAZIONE DELLO SW

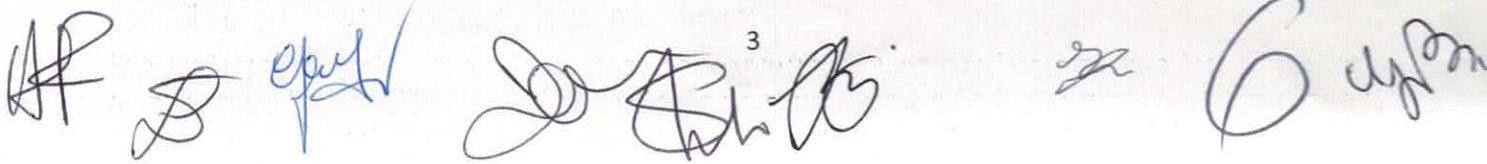
Fermi restando gli eventuali provvedimenti aziendali ritenuti necessari per tutelare la salute del personale in relazione ad eventuali casistiche eccezionali non imputabili all'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo eventuali emergenze sanitarie), con riferimento alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di SW, le Parti convengono che la prestazione potrà essere resa nella suddetta modalità fino a n.3 giornate a settimana, in relazione alla propria Area Organizzativa di appartenenza, così come previsto e dettagliato dall'allegato A alla presente intesa.

Per ciascuna settimana lavorativa, in via preventiva, il lavoratore, sulla base della pianificazione definita ai sensi di quanto previsto al successivo quarto comma, dovrà inserire l'apposito giustificativo "smart working" nel sistema aziendale, oppure, per le giornate da svolgere presso la propria sede, dovrà prenotare la postazione in Desk Sharing, con l'utilizzo dei sistemi aziendali dedicati.

Eventuali modifiche, in funzione delle esigenze tecnico produttive, circa la collocazione delle Aree Organizzative ai corrispondenti regimi di SW (come da allegato alla presente intesa in cui si fa riferimento al numero di giornate di smartworking previste per Area Organizzativa) saranno oggetto di comunicazione alle RSU.

La pianificazione delle giornate di lavoro in modalità SW – per tutte le persone appartenenti alla singola Unità Organizzativa – verrà effettuata su base mensile dal responsabile o altra persona individuata appositamente in base alle esigenze tecnico, organizzative e produttive, garantendo una equilibrata presenza in ufficio distribuita su tutto il corso della settimana lavorativa, evitando pertanto concentrazioni in alcuni giorni della settimana.

La pianificazione potrà essere oggetto di modifica su richiesta da parte del responsabile dell'unità organizzativa e potrà riguardare anche la necessità di una diversa pianificazione che comporti un numero di giorni lavorativi in modalità SW inferiori o superiori a settimana. Le eventuali variazioni dei giorni di lavoro in modalità SW richieste dall'azienda all'interno della settimana saranno recuperate, laddove possibile, all'interno del mese e comunque non oltre il trimestre successivo.



La mancata fruizione della prevista giornata di smart working per qualsiasi motivo, ad eccezione dei casi in cui la mancata fruizione sia dovuta ad iniziativa dell'azienda, non dà luogo al recupero della stessa.

I lavoratori inseriti in turni di Reperibilità, potranno svolgere in modalità SW la settimana lavorativa coincidente con la settimana di reperibilità all'interno di un dato mese.

La persona, in ipotesi di oggettiva e comprovata impossibilità a svolgere la prestazione all'interno dei locali aziendali nel giorno prestabilito, con un preavviso di almeno 24 ore e previa autorizzazione da parte del proprio Responsabile, avrà a disposizione ulteriori 6 giornate annue di lavoro in modalità SW oltre a quelle pianificate. Resta inteso che rispetto a tali giornate non sarà possibile collocarne più di una per ciascun mese.

LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

Le persone potranno svolgere attività lavorative in modalità SW presso:

- i. la propria residenza privata/domicilio;
- ii. qualsiasi altro luogo privato (ivi compresa la sede di qualsiasi società del Gruppo Italiaonline), con esplicito divieto di svolgere attività in SW in locali pubblici o aperti al pubblico.

Resta inteso che la scelta del luogo dovrà rispondere ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e, pertanto, non dovrà mettere a rischio la propria incolumità psichica o fisica, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni.

Inoltre, è in ogni caso dovere della persona prescegliere luoghi in cui siano garantiti standard di connettività utili a non determinare interruzioni dell'attività lavorativa.

Fermo restando la salvaguardia di quanto sopra previsto e l'osservanza di tutti i presidi e le regole previste dalle applicabili procedure aziendali in materia di strumenti di lavoro e sicurezza delle informazioni nonché di cybersecurity, le Parti confermano che l'individuazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità SW.

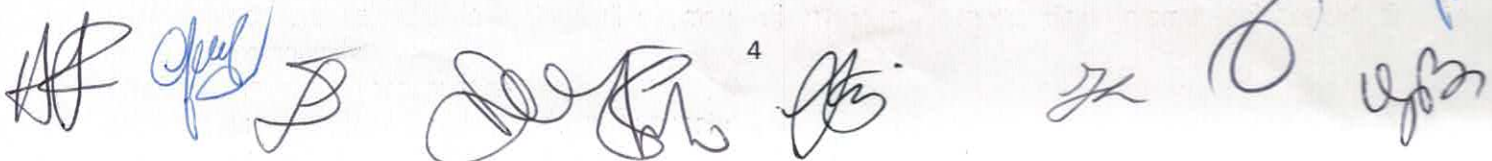
In qualsiasi caso il luogo individuato dovrà essere coerente con:

- la sicurezza fisica del lavoratore/lavoratrice
- la riservatezza dei dati trattati e il mantenimento di tutti i presidi e le regole previste dalle applicabili procedure aziendali in materia di strumenti di lavoro e sicurezza delle informazioni nonché di cybersecurity
- la necessaria concentrazione
- una efficiente connessione privata da remoto
- l'interlocuzione più efficace possibile

COLLOCAZIONE ORARIA

Nello svolgimento della prestazione in regime di SW, la persona, essendo orientata al miglior risultato relativo alla propria prestazione lavorativa, determinerà indicativamente la collocazione oraria della propria prestazione giornaliera in coerenza alle disposizioni di legge, al CCNL di riferimento e all'Accordo di Armonizzazione del 26.02.2021, tenuto comunque conto delle esigenze lavorative concordate con il/la proprio responsabile.

Nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal proprio Responsabile, alle persone potrà essere richiesto nel corso della giornata lavorativa di garantire fasce orarie di copresenza in modalità SW.

 4

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in SW dovranno essere tempestivamente comunicati all'Azienda, nella persona del proprio diretto responsabile, che indicherà le soluzioni operative più efficaci da adottare ivi compreso il rientro in Azienda.

In relazione alle caratteristiche del core business dell'Azienda, le Parti, tenuto conto dell'art. 18 della legge n. 81/2017 che prevede che l'attività lavorativa in SW sia svolta senza precisi vincoli di orario nell'ambito in ogni caso della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero, si sottolinea l'esigenza di favorire comportamenti caratterizzati da senso di responsabilità e fiducia da parte di tutto il personale destinatario del presente accordo, restando inteso che durante le interruzioni/sospensioni dal lavoro previste dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari (es. pausa pranzo, riposo giornaliero, permessi), nonché in fasce orarie in cui non sia previsto lo svolgimento di alcuna attività lavorativa, il dipendente non sarà tenuto a visualizzare eventuali comunicazioni aziendali. Tale mancata visualizzazione realizza sul piano operativo il cosiddetto *diritto alla disconnessione*. Nelle giornate di smart working, in relazione alle peculiari modalità flessibili di svolgimento della prestazione, non è configurabile lo svolgimento di prestazioni lavorative di natura straordinaria, fatte salve le attività di lavoro programmato notturno e quelle svolte in regime di reperibilità pianificata.

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo (incluso l'Accordi di Armonizzazione) la giornata lavorativa svolta in SW si caratterizza per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché del rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dalla Società a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLO SW

Durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di SW, la persona dovrà svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate, senza avvalersi di altri soggetti, garantendo la stessa prestazione professionale e analoghi livelli di qualità ed efficienza rispetto all'attività prestata all'interno dei locali aziendali.

Sarà compito del responsabile dell'unità organizzativa assicurare e monitorare la prestazione lavorativa dei suoi collaboratori, anche da remoto, in relazione agli obiettivi assegnati.

La persona sarà tenuta - anche nel/i giorno/i di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di SW - ad essere disponibile allo svolgimento di eventuali riunioni di carattere tecnico, organizzativo e formativo programmate presso la sede di lavoro, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento di dette riunioni.

La persona potrà essere chiamata, in caso di situazioni di urgenza e/o di emergenza, a svolgere l'attività lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali anche nel corso della giornata lavorativa in SW.

L'adozione della modalità di SW deve sempre risultare compatibile con:

- le specifiche mansioni affidate alla persona ovvero con le caratteristiche della sua prestazione lavorativa;
- il perseguimento e finalità aziendali
- il miglioramento da parte della persona di livelli quali e/o quantitativi di prestazione e di risultati positivi, secondo gli obiettivi condivisi preventivamente dal lavoratore/lavoratrice con i propri responsabili.

In ragione di quanto sopra, il venir meno anche di una sola delle predette esigenze e/o presupposti costituirà in ogni momento giustificato motivo di recesso da parte dell'Azienda.

In caso di trasferimento ad altra unità organizzativa, ovvero nel caso in cui al Lavoratore vengano attribuiti ruolo e/o mansione differenti, la Società si riserva di verificarne l'adeguatezza con lo svolgimento dello SW e comunque di applicare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in SW in base alla nuova unità organizzativa di appartenenza ed eventualmente al nuovo ruolo assegnato.

mm

DISCIPLINA APPLICABILE

Nel periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in SW, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla vigente normativa e dalle policy aziendali di tempo in tempo vigenti, ivi compresa la policy "Strumenti di Lavoro e Sicurezza delle Informazioni". Troverà regolare applicazione la disciplina in materia di rapporti di lavoro dettata, con riferimento all'inquadramento e livello della persona, dalle disposizioni di legge e/o dal CCNL, dall'Accordo di Armonizzazione del 26.02.2021 dal contratto individuale di lavoro e da eventuali accordi sindacali in materia, ovvero da tutte le altre misure e disposizioni aziendali adottate al riguardo.

Più specificatamente, resta pertanto confermato, quanto previsto dall'Accordo di Armonizzazione del 26.02.2021 relativamente all'avvenuta scadenza della validità del riconoscimento dei ticket restaurant per le giornate di SW.

Resta inteso che lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW non comporta alcuna variazione della sede di lavoro e, di conseguenza, non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione/trasferta/trasferimento e di qualsiasi relativo compenso e/o indennità, sia esso di legge e/o di contratto individuale o collettivo.

Durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di SW, la persona maturerà e/o potrà utilizzare ferie/ex festività e permessi disciplinati dalla legge o dalla contrattazione (sia individuale sia collettiva) alle stesse condizioni e con le consuete modalità ad oggi in vigore. In particolare, nel caso in cui la persona necessiti di usufruire di permessi e ferie nel/i giorno/i in regime di SW dovrà preventivamente informare il proprio responsabile gerarchico nelle modalità consuete.

Le modifiche introdotte con la presente intesa, verranno pertanto integralmente recepite anche negli accordi individuali.

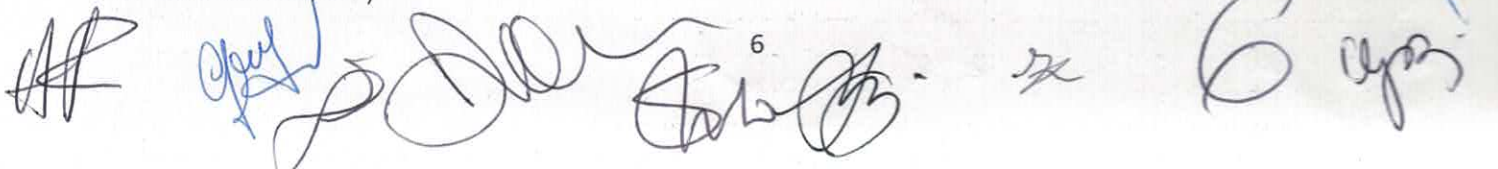
Resta pertanto altresì inteso che il presente accordo annulla e sostituisce qualsivoglia accordo collettivo sottoscritto in materia di prestazione lavorativa in modalità smart working.

STRUMENTI AZIENDALI E NORMATIVA APPLICABILE IN MATERIA DI SICUREZZA

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW, la persona continuerà ad utilizzare gli strumenti in sua dotazione, impegnandosi a fare riferimento alle vigenti disposizioni aziendali sintetizzate nella *POLICY SULL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO E SULLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI* disponibile per tutti i lavoratori sulla intranet aziendale.

In caso di guasto e/o malfunzionamento degli strumenti di lavoro affidati alla persona o della connessione a internet durante la giornata in SW, la persona dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile e all'unità organizzativa IT che provvederà a fornire al medesimo strumenti sostitutivi per il periodo di riparazione degli stessi. La persona avrà l'obbligo di consegnare gli strumenti guasti per la riparazione presso la sede aziendale durante il normale orario di lavoro, entro un giorno dal momento in cui il guasto si è manifestato o da quando ne ha avuto conoscenza. Con il Responsabile la persona verificherà se esistono o meno i presupposti tecnico/organizzativi per continuare ad effettuare la prestazione lavorativa in SW. In caso di impossibilità a continuare l'attività lavorativa in SW, la persona valuterà con il proprio Responsabile un eventuale rientro presso i locali aziendali e – qualora ciò non fosse possibile – usufruirà di giornate di ferie o altro permesso nella propria disponibilità.

Resta comunque espressamente inteso che, in nessun caso, saranno riconosciuti alle persone rimborsi per le spese relative allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità SW che risultino con la stessa direttamente connesse o, comunque, connesse all'utilizzo degli strumenti aziendali forniti in dotazione alle persone (a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, spese per la connessione a internet, spese per fornitura elettrica, etc.).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, a signature with a prominent flourish, a signature with a small '6' above it, a signature with a checkmark-like flourish, and a signature that appears to be 'C. Capri'.

Attesa la natura sperimentale della presente intesa, le Parti convengono esclusivamente per l'anno solare 2022 ed in occasione dell'avvio dell'Accordo di Smart Working, di corrispondere un importo massimo equivalente a Euro 200,00 (=duecento/00) in buoni carburante. L'erogazione avverrà unitamente alle spettanze del mese di ottobre 2022 al personale in forza alla data di erogazione dei buoni, con anzianità aziendale di almeno 6 mesi.

Non beneficeranno dell'erogazione dei suddetti buoni carburante coloro i quali usufruiscono della carta carburante aziendale.

PREVISIONI IN MATERIA DI SICUREZZA

La persona in SW dovrà prendersi cura della propria sicurezza e salute, nonché di quelle delle altre persone in prossimità del proprio spazio lavorativo, conformemente alle istruzioni relative all'uso dei mezzi e degli strumenti di lavoro utilizzati.

Nei confronti della persona troverà applicazione, per quanto compatibile, tenendo conto della specificità della prestazione lavorativa, la disciplina sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro prevista dal D. Lgs. n. 81/2008, conformemente alle indicazioni fornite dalla Circolare dell'INAIL del 2 novembre 2017.

L'Azienda garantirà tutte le misure dirette a tutelare la salute, nel quadro degli obblighi di legge e di contratto, anche fornendo l'informativa e/o ulteriore documentazione in cui siano individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Ferma restando la normativa transitoria in atto relativa all'emergenza sanitaria in corso, nell'ambito delle azioni informative e/o formative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, così come previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni e della normativa di riferimento già citata relativa alla modalità di lavoro in SW (legge 81/2017), i lavoratori che aderiranno riceveranno adeguata informativa scritta e assistenza a riguardo. L'Azienda anticiperà tali contenuti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

In particolare, la persona è tenuta a prendere visione dell'informativa relativa alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, nonché a cooperare con il proprio datore di lavoro all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dallo stesso per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

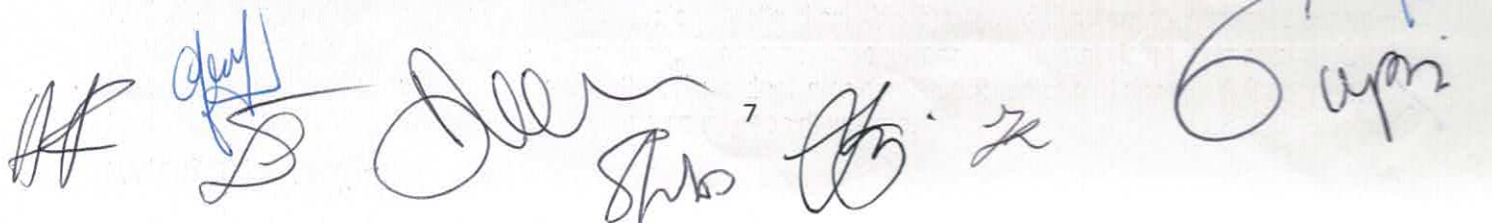
Qualora la persona dovesse subire un infortunio all'esterno dei locali aziendali, dovrà immediatamente informare la Direzione Risorse Umane, fornendo ogni necessario dettaglio dell'evento.

Al fine di supportare adeguatamente l'introduzione della disciplina prevista dal presente Accordo, saranno previste iniziative di informazione e formazione, attraverso appositi percorsi formativi, nei confronti di tutti i Dipendenti finalizzati al consapevole e corretto utilizzo degli strumenti in dotazione e al rispetto della normativa applicabile. Tale formazione prevede un test finale a scopo di verifica.

CASI PARTICOLARI

Con riferimento alle persone che rientrano in una delle seguenti categorie, indipendentemente dall'Area Organizzativa di appartenenza e dalla mansione svolta, l'Azienda si impegna a tenere conto di eventuali richieste di rimodulazione della prestazione lavorativa pianificata in modalità SW maggiormente compatibili con le esigenze personali:

- I. Genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni;
- II. Genitori con a carico figlio minore affetto da grave e comprovata disabilità;
- III. Neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita;
- IV. Persone con un percentuale di invalidità superiore al 50%;
- V. Persone vittime di violenza domestica.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are several overlapping signatures. On the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. Capri' with 'mm' written above it.

Con riferimento alle persone che rientrano in una delle seguenti categorie, indipendentemente dall'Unità Organizzativa di appartenenza e dalla mansione svolta, l'Azienda valuterà eventuali richieste di rimodulazione della prestazione lavorativa in modalità SW maggiormente compatibili con le esigenze personali:

- I. Persone affette da malattie oncologiche;
- II. Persone sottoposte a terapie salva-vita;
- III. Persone immunodepresse in possesso della certificazione ex art 3 co.1, L. n. 104/1992.

La durata della rimodulazione coinciderà con il permanere della specifica condizione di salute.

Tutte le condizioni elencate dovranno essere documentate tramite produzione di idonea certificazione.

DIRITTI SINDACALI E DI ASSEMBLEA

L'Azienda garantisce i diritti sindacali delle persone ai sensi della legge e degli accordi collettivi aziendali sottoscritti in materia.

L'Azienda garantisce il diritto delle persone di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nel limite di quanto previsto dalla legge e degli accordi collettivi aziendali sottoscritti in materia.

A quest'ultimo fine, l'azienda metterà a disposizione una piattaforma digitale da individuare, che consentirà a ciascun partecipante il collegamento immediato.

La piattaforma garantirà nel corso dell'assemblea di prenotare interventi, sottoporre domande in chat nonché di effettuare votazioni in tempo reale.



DISPOSIZIONI FINALI


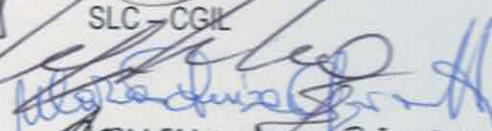
Al fine di realizzare un monitoraggio sull'avanzamento della sperimentazione dello SW, su richiesta delle RSU, saranno previsti specifici incontri con cadenza quadrimestrale.

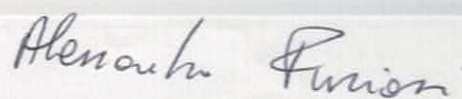
Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 21 aprile 2022

Italiaonline S.p.A.


SLC - CGIL

FISTEL - CISL


UILCOM - UIL

AllegatoA

Area Organizzativa	MODELLO ORARIO SETTIMANALE	
	PRESENZA IN SEDE	SMART WORKING (MAX)
CEO, 1a linea CEO + 2a linea con responsabilità di risorse	4	1
Altre aree organizzative	3	2
<i>In sperimentazione al 2/05/2022:</i> Profili SEO della Direzione Operations	2	3*

**Pianificazione delle giornate di SW non necessariamente settimanale, ma mensile in funzione delle esigenze organizzative e in accordo con il proprio responsabile*

questi
HP

DL
9

sp
YB
mm