



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Milano, 4 maggio 2016

PROTOCOLLO DI INTESA

tra

La Società A2A S.p.A, anche in nome e per conto delle altre società del Gruppo, rappresentata da: Ulderico Venere, Paolo Gerosa, Pasquale Cirulli, Gianluca Crea e Laura Sorrentino (di seguito anche la Società) assistita da Assolombarda rappresentata da Leonardo Castiglioni

e

le Organizzazioni Sindacali:

Flaei-Cisl rappresentata da Meazzi e Mazzucotelli

Femca-Cisl rappresentata da Assogna e Scandurra

Uiltec-Uil rappresentate da Prestileo, Del Fiacco, Pennati e Boschioli

Premesso che:

- a) l'evoluzione tecnologica rende oggi possibile adottare modalità di lavoro capaci di contribuire ad agevolare il corretto equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita e le esigenze organizzative aziendali;
- b) la promozione di politiche che agevolino l'equilibrio di cui al punto che precede rappresenta la concreta volontà di contribuire allo sviluppo di un clima positivo e di reciproca fiducia, in coerenza con la *people strategy* e gli obiettivi del piano industriale del Gruppo A2A, fornendo altresì ulteriore impulso e stimolo al percorso di innovazione, intrapreso, in tutti i campi, da quest'ultimo;
- c) il "*lavoro agile*" rappresenta una forma organizzativa dell'attività lavorativa tesa a favorire un maggiore equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro atta a migliorare la qualità del lavoro e capace di dare una risposta ad esigenze economico-sociali quali il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita;
- d) l'introduzione del "*lavoro agile*" contribuisce, dunque, fattivamente alla creazione di valore aggiunto non solo all'interno della Società ma anche verso la comunità nella quale si opera, in una sempre più attenta gestione degli impatti ambientali "*green*" sui territori, nell'ottica di una rinnovata attenzione al tema della responsabilità sociale.



Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1) Definizione

Il “*lavoro agile*” consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge in parte all’interno dei locali aziendali ed in parte in un luogo diverso dalla sede di lavoro - entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione aziendale - avvalendosi di strumenti informatici messi a disposizione dall’azienda idonei a consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa attraverso l’interazione tra il lavoratore (di qui in avanti definito anche *lavoratore agile*) e l’*organizzazione aziendale* nel suo complesso.

Il “*lavoro agile*” rappresenta pertanto una mera variazione, per una parte dei giorni lavorati, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non modificando in alcun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore, così come l’inserimento dello stesso nell’organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall’azienda.

Il “*lavoro agile*” non modifica gli istituti contrattuali, gli accordi/regolamenti contrattuali vigenti in Azienda che si intendono integralmente richiamati fatto salvo quanto definito nel presente documento.

Il “*lavoro agile*”, quale forma organizzativa di attività lavorativa, non deve in alcun modo creare discriminazioni nei confronti dei lavoratori che ad esso aderiscono.

2) Determinazione della fase pilota

Le Parti concordano sulla opportunità di avviare una prima fase “pilota” del progetto al fine di valutarne empiricamente gli impatti sull’organizzazione del lavoro.

La sperimentazione avrà orientativamente una durata di 7 mesi nel periodo compreso tra il 1° giugno ed il 31 dicembre 2016.

La fase sperimentale sarà preceduta da un’apposita campagna di comunicazione interna a cura dell’Azienda finalizzata a supportare il progetto, al fine di fornire adeguate informazioni ai lavoratori.

Sia nel corso della fase pilota che al termine della stessa saranno sottoposti ai lavoratori appositi questionari, di cui sarà fornita preventiva illustrazione alle RSU interessate, finalizzati ad ottenere maggiori informazioni in merito alla attività di lavoro svolta in regime di “*lavoro agile*” ed ogni altro elemento utile per una complessiva valutazione della sperimentazione.

3) Destinatari

Il progetto pilota interesserà circa 350 lavoratori delle Società A2A S.p.A. (area “Corporate”) ed A2A Energia S.p.A..

Le strutture organizzative interessate di A2A S.p.A. sono: Affari Legali, Affari Regolatori e Mercato, Ambiente, Salute e Sicurezza, Staff Amministratore Delegato, Amministrazione, Finanza e Controllo, B. U. Estero, Comunicazione esterna e Media Relations, Group Ict, Group Security, Internal Audit, Mergers & Acquisitions e Business Development, Progetto

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'R' and several initials at the bottom of the page.]



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

En&a, Rapporti Istituzionali e Territoriali, Risorse Umane e Organizzazione, Segreteria Societaria, Strategia e Innovazione.

Le strutture organizzative interessate di A2A Energia S.p.A. sono: Marketing, Customer Experience & Digital e Pianificazione e ricerche di marketing.

Possono accedere alla sperimentazione in oggetto i dipendenti delle Società sopraindicate (ivi compreso il personale distaccato presso dette Società appartenente ad altre società del Gruppo A2A) a condizione che ricorrano i seguenti requisiti:

- assunti con contratto a tempo indeterminato (ad eccezione del personale assunto con contratto di apprendistato) anche in regime di part time, nel caso in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione al normale orario di lavoro giornaliero (meglio conosciuto come “part time orizzontale”)
- con anzianità aziendale di almeno un anno al momento dell’avvio della fase Pilota;
- che al momento dell’avvio della fase Pilota, in considerazione delle attività di lavoro svolte, risultino in possesso delle necessarie dotazioni informatiche e telefoniche fornite dall’Azienda (pc portatile con connessione internet e telefono cellulare aziendale).

Sono comunque esclusi dalla sperimentazione i lavoratori il cui ruolo e le relative mansioni non risultino compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di *lavoro agile*, la cui valutazione organizzativa è rimessa all’Azienda.

4) Accesso alla fase Pilota

L’adesione alla sperimentazione avviene esclusivamente su base volontaria.

A seguito di richiesta del singolo lavoratore interessato seguirà specifica autorizzazione rilasciata dal Responsabile diretto. Al lavoratore sarà richiesto di sottoscrivere apposita lettera in cui sono riportate le regole che disciplinano il “*lavoro agile*” (cd. regolamento del lavoro agile).

Nel caso di mancata accettazione della richiesta saranno fornite al lavoratore adeguate motivazioni circa il diniego.

Idonea informazione sarà altresì fornita alla RSU.

Il lavoratore potrà revocare in ogni momento, e con effetto immediato, la propria adesione al “*lavoro agile*” ripristinando la tradizionale modalità di lavoro.

Allo stesso modo l’Azienda potrà revocare con effetto immediato l’autorizzazione precedentemente concessa al lavoratore qualora quest’ultimo non abbia rispettato quanto contenuto nel regolamento o per sopravvenute ragioni tecnico-organizzative e produttive.

In occasione di particolari e contingenti situazioni organizzative e/o produttive, la Società potrà sospendere temporaneamente, dandone adeguata motivazione al lavoratore, la possibilità concessa di svolgere la prestazione in modalità “*lavoro agile*”. Idonea informazione sarà altresì fornita alla RSU.

pe

S

Je

AB



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Il lavoratore agile dovrà assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale garantendo i livelli quali/quantitativi della sua prestazione senza alcuna differenza rispetto a quella resa presso la propria normale sede di lavoro; dovrà, inoltre, garantire la sua raggiungibilità telefonica nonché verificare il corretto funzionamento delle dotazioni ICT in suo possesso, avendo cura di informare prontamente il diretto Responsabile nel caso in cui, per qualsivoglia motivazione, tutto ciò non possa essere garantito.

In tal caso, dovrà prontamente concordare con il Suo diretto responsabile le modalità di prosecuzione dell'attività.

5) Salute e sicurezza

Le Parti si danno atto che la Società, prima di rendere operativa l'attività in regime di "lavoro agile", promuoverà specifici interventi di informazione e formazione, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in "lavoro agile", sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e di sicurezza dei luoghi di lavoro coinvolgendo al riguardo gli RLS.

6) Conclusioni

Le Parti si incontreranno durante la fase di sperimentazione per monitorare l'andamento del presente accordo con un primo momento di verifica da tenersi nel mese di ottobre 2016.

Al termine del periodo di sperimentazione le medesime effettueranno ogni opportuna analisi dei risultati, sia con riferimento agli impatti sull'organizzazione del lavoro sia sull'eventuale estensione della modalità "lavoro agile" in altre aree aziendali e ad altre figure professionali che potranno accedere alla modalità di "lavoro agile".

Le Parti analizzeranno, altresì, tutte le eventuali opportunità che emergeranno in caso di evoluzione della normativa di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per A2A S.p.A.


P. E. Ull
Dario P. ...
per Assolombarda


Per le OO.SS.

Marzetti





REGOLAMENTO LAVORO AGILE

La fase pilota del Progetto "lavoro agile" sarà attuata applicando le modalità e le regole sotto riportate.

1. Orario di lavoro

- durante la prestazione di "lavoro agile" il lavoratore è tenuto ad osservare il medesimo orario di lavoro a quest'ultimo applicato;
- durante le giornate in "lavoro agile" non è consentito effettuare prestazioni straordinarie che, conseguentemente, non saranno in alcun caso retribuite;
- durante la prestazione di lavoro in "lavoro agile" non è consentito fruire di permessi contrattuali e/o di legge di alcun tipo;
- la prestazione di lavoro in "lavoro agile", ovunque resa, non costituisce a nessun effetto prestazione in regime di trasferta.

2. Il luogo della prestazione

- Il lavoratore potrà svolgere la propria prestazione in "lavoro agile" individuando un luogo idoneo che consenta il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza, anche con specifico riferimento ai dati aziendali, e sicurezza della propria persona, secondo quanto previsto dal punto 5 del Protocollo di intesa "lavoro agile" del 4 maggio 2016;
- il lavoratore dovrà adottare ogni accorgimento utile alla tutela dei dispositivi aziendali, nonché porre in essere ogni accorgimento e cura per evitare che ai dati aziendali possano accedere persone non autorizzate nel luogo prescelto di svolgimento della prestazione.

3. Modalità operative

- la prestazione di lavoro potrà essere svolta in modalità "lavoro agile" per un massimo di 1 giorno alla settimana e per l'intera giornata lavorativa del dipendente. L'eventuale giornata non fruita nel corso della settimana, per qualsivoglia motivazione, non potrà essere recuperata nelle settimane successive;
- la prestazione in "lavoro agile" non prevede alcun servizio di ristorazione (es. mensa) o sostitutivo di esso a carico dell'azienda;
- la specifica giornata della settimana richiesta dal lavoratore in regime di "lavoro agile" dovrà essere previamente autorizzata dal Responsabile diretto;
- sopraggiunte esigenze di servizio potranno comunque comportare, la revoca dell'autorizzazione concessa;
- potranno svolgere contemporaneamente, ossia nello stesso giorno, la prestazione in regime di "lavoro agile" non

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]



- più del 50% delle risorse appartenenti alla singola funzione aziendale inserite nel progetto Pilota;
- è dovere del lavoratore accertarsi costantemente della piena operatività e collegamento di rete delle dotazioni tecnologiche aziendali in uso e pertanto di rendersi sempre contattabile;
 - in presenza di problematiche tecniche che impediscano il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "lavoro agile" (ad. esempio malfunzionamento della strumentazione assegnata e/o insufficiente connessione), il lavoratore è tenuto a contattare immediatamente il proprio responsabile, con il quale concorderà le attività da svolgere;

4. Salute e sicurezza

Il lavoratore dovrà:

- aver preso parte agli interventi di informazione e formazione, secondo quanto previsto dal punto 5 del Protocollo di intesa "lavoro agile" del 4 maggio 2016, in tema di rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione in "lavoro agile" prima di accedere alla fase Pilota;
- individuare un ambiente idoneo, in termini di salute e sicurezza, dove poter svolgere l'attività lavorativa;
- adottare un comportamento improntato ad evitare l'esposizione a rischi non connessi alla prestazione lavorativa;
- utilizzare la strumentazione aziendale in modo tale da evitare rischi per sé e per le eventuali persone che si trovano in prossimità dello spazio lavorativo scelto;
- comunicare immediatamente all'azienda (Responsabile diretto) ogni eventuale incidente occorso, avendo cura di predisporre il prima possibile una dettagliata relazione su quanto avvenuto.