

VERBALE DI ACCORDO

In data 14 marzo 2022 si sono incontrati in via telematica:

AUTOSTRADe per l'ITALIA S.p.A., rappresentata da Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Matteo Remedìa (di seguito anche "l'Azienda")

e

le Segreterie Nazionali di categoria **FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA'**, rappresentate da Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella, Mario Germani (di seguito "le Organizzazioni Sindacali");

(l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente "le Parti")

PREMESSO CHE

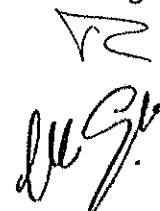
- A. In vista del termine della fase emergenziale previsto per il 31 marzo 2022 si rende necessario fornire una disciplina collettiva che diventi parte integrante degli accordi individuali per l'accesso al "lavoro agile" previsti dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017;
- B. Le Parti valutano conclusa la fase di sperimentazione del nuovo modello di "lavoro ibrido" così come disciplinato dall'accordo del 3 novembre 2021 e pertanto ritengono opportuno prorogarne l'applicazione;
- C. Il presente accordo si muove anche nel solco delle linee guida dell'art. 5 CCNL Autostrade e Trafori, integrandone ed innovandone in parte i contenuti secondo le esperienze maturate nel corso degli ultimi anni;
- D. È intenzione delle Parti avviare, entro settembre 2022, anche attraverso la collaborazione dell'associazione datoriale Federreti e l'Università, uno studio teso ad analizzare gli effetti del ricorso al lavoro ibrido sull'organizzazione e sui lavoratori; l'Azienda comunicherà successivamente l'Università a cui sarà dato mandato
- E. Autostrade per l'Italia per sua vocazione promuove la mobilità sostenibile al fine di agevolare il decongestionamento del traffico e contribuire al raggiungimento dell'obiettivo di medio-lungo periodo di minimizzare gli impatti ambientali degli spostamenti delle persone; la promozione e la gestione del lavoro agile sono i pilastri di un'attività di mobility management efficace che assicuri anche il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato.
- F. Autostrade per l'Italia concorre attraverso le sue iniziative di mobilità sostenibile al raggiungimento dei 17 "sustainable development goals" dell'ONU (obiettivi della cosiddetta Agenda 2030) ed in particolare all'obiettivo 3 "Salute e Benessere" che mira "a garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età";
- G. Nel corso della pandemia da Covid-19 l'Azienda, le Organizzazioni Sindacali e i lavoratori hanno constatato che l'organizzazione del lavoro da remoto ha consentito di coniugare la continuità



1



1



produttiva dell'Azienda con le irrinunciabili esigenze di tutela della salute dei lavoratori e di promozione della mobilità sostenibile;

- H. le Parti hanno altresì rilevato che il lavoro agile ha posto nuove problematiche, a partire da quelle del coordinamento della disciplina del lavoro in presenza e del lavoro agile, del diritto alla disconnessione, della carenza di luoghi di socializzazione;
- I. le Parti convengono che a livello aziendale sia possibile promuovere la sostenibilità ambientale attraverso iniziative di *mobility management* che, differenziando gli orari di accesso e di uscita del personale e disciplinando il lavoro agile, assicurino anche il rispetto del Piano degli spostamenti casa-lavoro di cui al decreto interdirettoriale del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile n. 209 del 2021;
- J. Il lavoro agile è uno strumento in linea con le politiche di innovazione e sostenibilità dell'Unione Europa e offre innumerevoli vantaggi per tutti gli stakeholder interessati:
- per l'azienda, in quanto permette l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e degli spazi aziendali;
 - per i dipendenti, in quanto permette il miglioramento della qualità della vita lavorativa e familiare e la corretta gestione del quotidiano e degli spostamenti;
 - per la collettività, in quanto permette di ridurre il congestionamento stradale e l'inquinamento. Migliora la qualità della vita per gli abitanti delle città.

Tutto ciò premesso, e fermo rimanendo la condivisione delle Parti rispetto a quanto stabilito dal Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile sottoscritto tra governo e parti sociali in data 7 dicembre 2021, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi sopra specificati e di continuare nel solco del modello ibrido di lavoro previsto dall'accordo del 3 novembre 2021, di seguito vengono riportate le modalità operative di svolgimento della prestazione ibrida.

1. Principi generali di un modello ibrido di organizzazione del lavoro

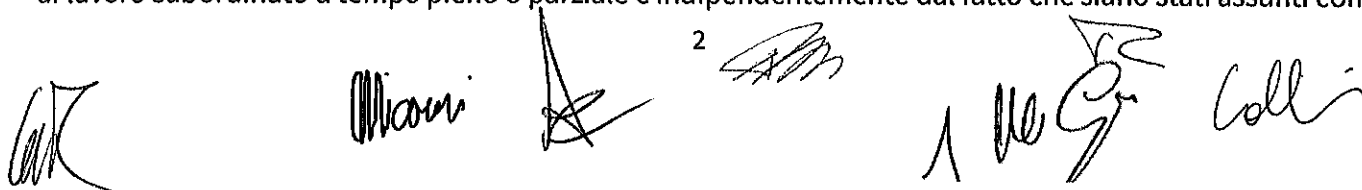
Con il presente accordo le Parti condividono la necessità di una equilibrata alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto e sul conseguente ripensamento del tempo e dello spazio di lavoro, al fine di coniugare le esigenze produttive dell'Azienda con quelle di temperamento tra tempi di vita e di lavoro, nonché di recupero della socialità dei lavoratori.

Le Parti, oltre a garantire nella massima sicurezza il graduale rientro in sede dei lavoratori in vista del definitivo superamento dell'emergenza epidemiologica ed una equa rotazione per i lavoratori tra lavoro in presenza e lavoro agile, ritengono opportuno introdurre modalità organizzative per la realizzazione ed il consolidamento delle istanze di mobilità sostenibile e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di cui l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali intendono farsi promotrici.

Le Parti, al fine di assicurare il miglior coordinamento tra le discipline del lavoro in presenza e del lavoro da remoto, riconoscono quali valori fondativi: la fiducia, la collaborazione, la trasparenza, la digitalizzazione, l'*management by objectives*, la responsabilità, l'inclusione delle diversità, l'*operational excellence*, la cultura del feedback, il *life long learning*.

2. Disposizioni generali

L'adesione al nuovo modello ibrido di lavoro è volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con



contratto a tempo indeterminato o determinato che sottoscriveranno l'apposito accordo individuale in allegato e scaricabile dal portale welfare.

Sono esclusi dal modello ibrido i lavoratori turnisti con mansioni operative.

Il lavoratore potrà farsi eventualmente assistere da un componente della RSA a cui ha conferito mandato per la sottoscrizione degli accordi individuali.

Si specifica che qualunque sia la scelta del lavoratore questi non può subire pregiudizio alcuno e la stessa scelta non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né ha rilevanza sul piano disciplinare e non influisce sulla valutazione della sua prestazione.

Le Parti riconoscono che la prestazione di lavoro può essere organizzata per fasi, cicli e obiettivi e può essere resa indistintamente in presenza o da remoto.

Nel modello di lavoro ibrido, la settimana lavorativa si articolerà di regola in 3 giornate di lavoro in presenza ed in 2 giornate di lavoro da remoto, salvo diverse determinazioni concordate tra le Parti interessate (lavoratore e linea), anche al fine di conciliare al meglio i tempi vita/lavoro.

Fermo restando quanto sopra, l'Azienda, sentite anche le esigenze del lavoratore, pianificherà, con cadenza settimanale l'equa e obiettiva distribuzione dei giorni di lavoro in presenza e da remoto, dandone comunicazione formale agli interessati per il tramite dei rispettivi responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati, a mezzo e-mail aziendale, che le Parti riconoscono quale modalità esclusiva di interlocuzione ai sensi del presente accordo.

Resta ferma la facoltà per l'Azienda, per esigenze organizzative, di richiedere la presenza in sede dei lavoratori anche al di fuori della programmazione settimanale, previa comunicazione a cura dei responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati con almeno 2 giorni di preavviso, salvo comprovate esigenze tecnico/organizzative.

Al fini economico-normativi, la prestazione svolta in "Lavoro Agile" è parificata a tutti gli effetti alla prestazione effettuata in "presenza".

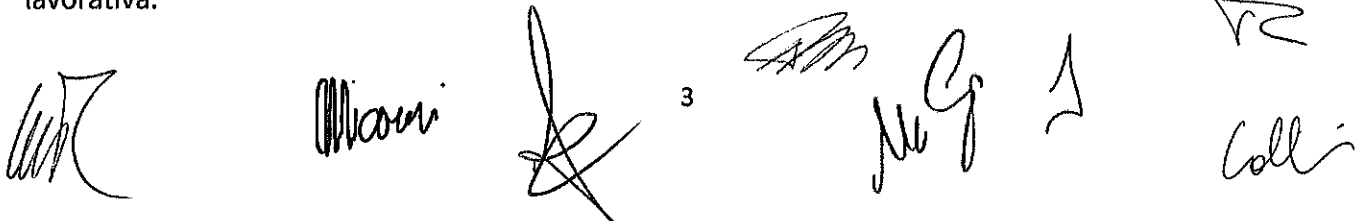
3. Luoghi di svolgimento della prestazione di lavoro

3a. Luoghi di lavoro in presenza

Il luogo di svolgimento dell'attività di lavoro in presenza è la sede di lavoro assegnata ad ogni dipendente ed è necessario garantire, nel rispetto delle disposizioni in materia, il giusto e adeguato distanziamento tra i lavoratori e, più in generale, l'osservanza di quanto condiviso ai sensi del D. Lgs. 81/08 e del Protocollo Condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.

3b. Luoghi di lavoro da remoto

Le Parti condividono il principio del "*working from everywhere*", in base al quale, per le giornate di lavoro da remoto, il lavoratore ha diritto di scegliere autonomamente il luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa.



Le Parti concordano dunque che, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 della Legge n. 81 del 2017, nelle giornate in cui è programmata, la prestazione di lavoro agile può essere svolta, sul territorio italiano, in qualsiasi luogo idoneo al suo svolgimento, sia privato che pubblico o aperto al pubblico, purché il lavoratore garantisca la necessaria *privacy* dell'attività resa in favore dell'Azienda in termini di sicurezza e di protezione dei dati aziendali. Come previsto dalle norme contrattuali, l'azienda fornirà tutti gli adeguati strumenti tecnico/informatici per garantire lo svolgimento dell'attività da remoto. In ogni caso, nella scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, il lavoratore è tenuto ad assicurare il rispetto delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le Parti riconoscono altresì la facoltà per il lavoratore, nelle giornate di lavoro da remoto, di recarsi in sede, previa richiesta da inviare con un preavviso di almeno 48 ore, sottoposta alla validazione del suo responsabile, secondo le modalità digitali messe in atto in Azienda e salva la disponibilità di postazioni.

Al fine di agevolare il progressivo recupero della socialità perduta durante la fase pandemica, le Parti riconoscono altresì la facoltà per l'Azienda di convocare anche i lavoratori che dovrebbero svolgere la prestazione da remoto per sessioni di *team working* da svolgere in presenza, in locali idonei a garantire il distanziamento ed il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e con un preavviso di 48 ore.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici che rallenti e/o impedisca lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio superiore gerarchico, al quale spetterà valutare se richiamare il lavoratore a svolgere l'attività lavorativa in presenza. In tal caso, il lavoratore, salvo giustificato e comprovato motivo di impedimento, è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine dell'orario ordinario di lavoro.

4. Tempi di svolgimento della prestazione di lavoro

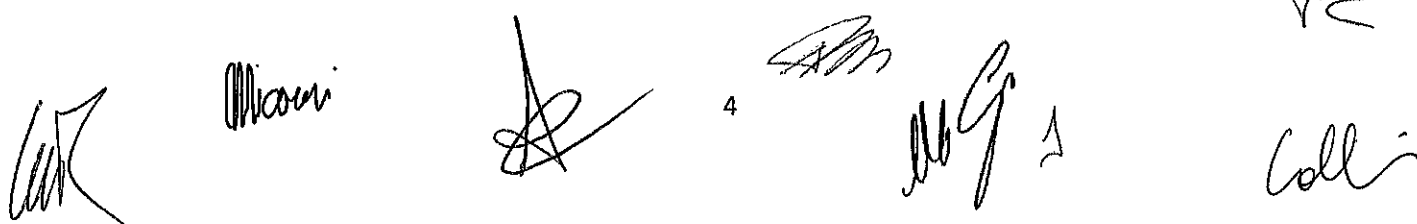
4a. Tempi di lavoro in presenza

Al fine agevolare il decongestionamento del traffico ed in linea con la nuova policy degli spazi aziendali, le Parti condividono la necessità di assicurare una equilibrata modulazione degli accessi e delle uscite, e, per questa via, contribuire al raggiungimento degli obiettivi di *smart mobility* condivisi in premessa.

In quest'ottica le Parti concordano di rendere definitiva, ad eccezione dei lavoratori turnisti e dei lavoratori dei settori operativi cui viene mantenuta l'attuale organizzazione oraria, la fascia di flessibilità oraria in entrata, rispetto agli attuali orari delle singole sedi, di 4 ore (ferme restando le fasce orarie differenziate di ogni sede), fatto salvo il recupero orario nel corso della medesima giornata.

4b. Tempi di lavoro da remoto

Le Parti si danno atto che, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 della Legge n. 81 del 2017, e ad eccezione delle attività individuate dall'Azienda che richiedono il rispetto di un orario di svolgimento della prestazione, la prestazione lavorativa da remoto, ferme rimanendo le norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro giornaliero, viene svolta senza precisi vincoli di orario.



Le Parti concordano che, ferme le esigenze di coordinamento con gli interessi tecnici, organizzativi e produttivi dell'Azienda, nonché la necessaria connessione agli strumenti di svolgimento della prestazione e la reattività nel loro utilizzo, il lavoratore adibito al lavoro agile può scegliere in quali orari svolgere la propria prestazione lavorativa.

4c. Diritto alla disconnessione

È riconosciuto a ciascun lavoratore un diritto individuale alla disconnessione per n. 4 ore giornaliere (comprendente della pausa pranzo di almeno trenta minuti collocata nella fascia oraria 12:00 - 14:30), anche frazionabili, non cumulabili in giornate diverse, e ferma restando la facoltà per il responsabile di anticipare o differire la fruizione, integrale o parziale, delle ore giornaliere di disconnessione, dando un preavviso di 48 ore.

In relazione al personale con contratto Part - time il diritto alla disconnessione sarà riconosciuto nell'arco della giornata lavorativa in misura tale da garantire il rispetto dell'orario di lavoro individuale.

Nella fascia oraria che va dalle 20.00 alle 8.00 del giorno successivo, dal lunedì al venerdì e nelle giornate di sabato, domenica e nei giorni festivi, ovvero in tutte le giornate in cui non è prevista la prestazione lavorativa, comprese le ore di disconnessione, l'azienda non potrà in alcun modo chiedere alla lavoratrice e al lavoratore di collegarsi.

Nelle giornate lavorative in "lavoro agile" non possono essere né richieste, né autorizzate, prestazioni di lavoro straordinario.

Ferma rimanendo la prestazione oraria giornaliera dovuta, il lavoratore dovrà inserire in ESS l'orario di lavoro effettuato, usando la causale "lavoro remoto/lavoro da remoto a ore". Si specifica che l'Azienda non potrà richiedere prestazioni oltre il normale orario di lavoro giornaliero al lavoratore che svolga la sua prestazione da remoto.

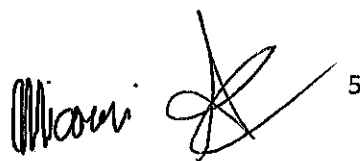
Ove ricorrano esigenze familiari, il lavoratore potrà comunicare, in questo caso anche verbalmente e con un preavviso di 24 ore, le modifiche orarie di esercizio del diritto alla disconnessione, che potranno essere non autorizzate solo per esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda.

Durante le fasce di disconnessione aziendale e individuale, il lavoratore non è tenuto ad assicurare la connessione agli strumenti di lavoro, né a svolgere attività lavorativa e, in particolare, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda.

Le Parti convengono sin d'ora che, qualora con riferimento ad ogni singola unità produttiva l'utilizzo della modalità ibrida di svolgimento della prestazione lavorativa dovesse portare a rilevanti disagi per l'utenza o a cali di produttività, è facoltà dell'Azienda disporre il rientro in sede per giustificato motivo senza preavviso, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 81 del 2017.

5. Inclusione e genitorialità

Nel rispetto di quanto convenuto nell'Accordo Quadro per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità sottoscritto il 18 marzo 2021, l'Azienda avrà cura di assicurare il rispetto della parità di genere nell'accesso al nuovo modello di ibrido di organizzazione del lavoro.



L'Azienda avrà altresì cura di facilitare l'accesso al nuovo modello ai lavoratori in condizioni di particolare necessità, quali a titolo esemplificativo:

- a) genitori di bambini di età inferiore a 6 anni ;
- b) dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
- c) dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità.
- d) famiglia monogenitoriale.

A tale proposito, si definiscono, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, due ambiti di intervento:

- l'incremento delle giornate da remoto;
- il mutamento di mansione, qualora la mansione del richiedente non rientrasse tra quelle svolgibili da remoto.

Le Parti concordano altresì di favorire il coordinamento delle prestazioni rese in presenza e da remoto da parte dei genitori che siano entrambi dipendenti dell'Azienda, ferme restando le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

6. Rinvio

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge e di contratto collettivo in materia di lavoro agile, nonché, gli accordi sottoscritti tra le Parti in data 13 ottobre 2020 e 7 dicembre 2021.

7. Durata e monitoraggio

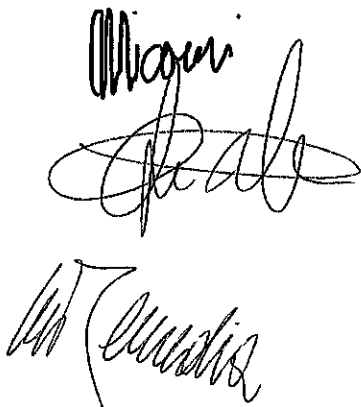
Le Parti convengono che il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2022.

Le Parti condividono fin da subito di calendarizzare una serie di incontri al fine di favorire il monitoraggio del nuovo modello ibrido di lavoro e valutarne gli effetti, anche in relazione alle risultanze che emergeranno dallo studio che sarà commissionato all'Università di cui in premessa.

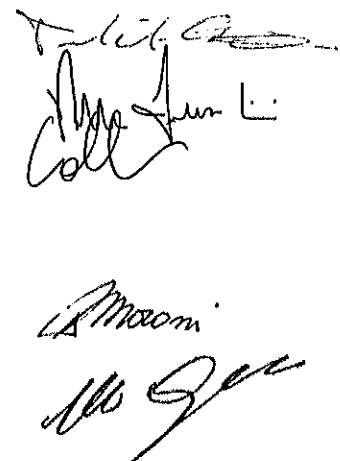
Tenuto conto dei risultati e delle conclusioni finali dello studio universitario, le parti comunque si incontreranno entro e non oltre il 30 novembre 2022 per valutarne l'eventuale proroga.

Il presente accordo è valido e applicabile anche per i lavoratori di SDS, Movyon e AD Moving.

Roma, 14 marzo 2022



Handwritten signatures of the union representatives, including the name 'Migoni' and another signature.



Handwritten signatures of the employer representatives, including the name 'Mioomi' and another signature.

Prestazione di lavoro in modalità agile – accordo individuale

Gentile collega

la nostra Società e il nostro Gruppo Intende adottare sistemi organizzativi del lavoro che consentano - attraverso una nuova visione del tempo e dello spazio di lavoro - di coniugare le esigenze produttive aziendali con quelle di temperamento tra tempi di vita e di lavoro, nonché di recupero della socialità dei lavoratori.

In tale contesto e con tale intendimento, per il periodo 1° aprile - 31 dicembre 2022, come da Accordo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali il 14 marzo 2022, viene implementato un modello organizzativo in cui si fa ricorso al lavoro agile, in una alternanza equilibrata con il lavoro in presenza.

Valori fondativi di questo modello organizzativo sono la fiducia, la collaborazione, la trasparenza, la digitalizzazione, il management by objectives, la responsabilità, l'inclusione delle diversità, l'operational excellence, la cultura del feedback, il life long learning, e la sua disciplina è contenuta negli specifici accordi aziendali, nel CCNL e nella legge di riferimento.

Di seguito sono indicate caratteristiche, condizioni e modalità del lavoro agile, da intendersi da te integralmente conosciute ed accettate con la sottoscrizione della presente comunicazione, e che dovrai osservare nello svolgimento della tua attività.

Efficacia dell'accordo

La tua adesione al lavoro agile avrà efficacia per tutto il periodo dianzi indicato (1 aprile/31 dicembre 2022) e vi accederai, in accordo con la tua Linea, sempre che la posizione di lavoro da te ricoperta (per mansioni e orario) continui ad essere tra quelle per le quali l'accordo sindacale del 14 marzo 2022 consente tale modalità lavorativa.

Pianificazione del lavoro

La prestazione lavorativa in modalità agile si svolgerà attraverso una alternanza, di norma, di 3 giorni di lavoro in presenza e due giorni di lavoro agile, salvo diversi accordi con il tuo Responsabile. La pianificazione della distribuzione delle giornate tra lavoro in presenza e lavoro da remoto ti sarà inviata via mail su base settimanale, fermo rimanendo che potrai essere chiamato a svolgere la tua prestazione in modalità differente rispetto a quella programmata: nel caso di richiesta di lavoro in presenza invece che da remoto (ivi compreso eventuali sessioni di team working disposte dall'Azienda) sarai avvisato con un preavviso di almeno 2 giorni (salvo comprovate esigenze tecnico/organizzative); nel caso opposto, dovrai richiedere l'autorizzazione per l'accesso in sede al tuo Responsabile con un preavviso di 48 ore, e attenderne la validazione.

Luogo di lavoro

La tua sede di lavoro è il luogo in cui svolgerai la prestazione in presenza, mentre il lavoro agile potrà essere svolto in qualsiasi luogo in territorio nazionale che reputerai idoneo, impegnandoti fin d'ora a garantire privacy, sicurezza e protezione dei dati aziendali. A tale riguardo dovrai porre attenzione e osservare le misure minime di sicurezza più avanti specificate (capitolo attrezzature di lavoro e connessioni internet).

Analogamente ti impegni fin d'ora a garantire e ad osservare il rispetto delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Attrezzatura di lavoro e connessione internet

Tutta la attrezzatura informatica necessaria allo svolgimento della attività da remoto ti sarà consegnata dalla Società, fermo rimanendo che, qualora non ne abbia la disponibilità, potrai essere autorizzato ad utilizzare temporaneamente dispositivi di tua proprietà. Per l'utilizzo della dotazione aziendale farai riferimento alla Procedura di gruppo vigente in materia.

In caso di guasti e problematiche di natura tecnica, dovrai informare il tuo Responsabile, che valuterà se richiamarti in presenza e quindi completerà la tua prestazione ordinaria (salvo giustificato impedimento).

Per quanto riguarda la connessione internet ti impegni ad osservare le seguenti minime prescrizioni di sicurezza:

- Impostare password complesse (caratteri alfanumerici e simboli) per accedere ai sistemi aziendali;
- Evitare di connettersi a hotspot gratuiti e a reti Wi-Fi pubbliche e aperte, in caso di necessità è preferibile utilizzare la rete dati del proprio smartphone (modalità hotspot).
- Utilizzare sempre la connessione VPN quando si accede a informazioni sensibili. È preferibile collegarsi sempre in VPN per lo svolgimento di tutte le attività lavorative

- Utilizzare il pc solo ed esclusivamente per attività lavorative e non per scopi personali ed attenersi alle procedure aziendali (es. Procedura "Dotazioni aziendali a disposizione dei dipendenti");
- Leggere attentamente le newsletter inerenti la sicurezza IT inviate periodicamente dai sistemi informativi aziendali;
- In caso di dubbi contattare l'help desk IT aziendale.

Tempi della prestazione agile

Ferme rimanendo le norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro giornaliero, e ferme rimanendo le esigenze di coordinamento con gli interessi tecnico, produttivi e organizzativi dell'azienda, nelle giornate di lavoro agile potrai scegliere gli orari in cui svolgere la tua prestazione, nel rispetto dei tempi di disconnessione e delle ulteriori previsioni di cui al punto che segue.

Disconnessione

Nel lavoro agile avrai diritto alla disconnessione per almeno 4 ore (compreso la pausa pranzo da collocarsi tra le 12,00 e le 14,30), anche frazionabili, durante le quali non sarai tenuto a collegarti ai sistemi aziendali, lavorare, leggere mail, rispondere al telefono, ecc. (anche il part time fruirà di periodi di disconnessione collocati in misura da garantire il rispetto dell'orario individuale).

Resta la facoltà aziendale di anticipare o differire la fruizione delle ore di disconnessione con un preavviso di 48 ore e la tua facoltà di modifica, ove ricorrano esigenze familiari, dando un preavviso di 24 ore (potranno non essere autorizzate in caso di esigenze tecnico/organizzative/produttive).

Non sarai tenuto a collegarti nella fascia oraria tra le 20,00 e le 08,00 dal lunedì al venerdì, il sabato e la domenica e in tutte le giornate in cui non è prevista la prestazione lavorativa, incluse le ore di disconnessione.

Non può essere richiesto/autorizzato il lavoro straordinario.

La prestazione agile sarà da te registrata in ESS con la causale "lavoro da remoto/lavoro da remoto a ore"

Resta salva la facoltà dell'Azienda di disporre in rientro in sede qualora la modalità agile dovesse determinare disagi all'utenza o caldi di produttività.

Obblighi del rapporto di lavoro

Nella prestazione di lavoro agile continuerai ad osservare gli obblighi sottesi al rapporto di lavoro derivanti dal tuo contratto individuale di lavoro nonché dal contratto collettivo e dalle vigenti norme di legge e dalle procedure e disposizioni aziendali.

Formazione

Ti ricordiamo di effettuare la formazione per il lavoro agile che troverai disponibile nella sezione intranet dedicata.

Rinvio

Per ogni altra indicazione relativa al lavoro agile farai riferimento alle norme di legge, al CCNL e ai vigenti accordi aziendali sul lavoro agile, in particolare all'Accordo sottoscritto tra Azienda e OOSS il 14 marzo 2022.

Ulteriori informative

Unitamente al presente accordo sono comunicate come parte integrante l'informativa HSE e l'informativa sicurezza IT di cui dovrai prendere visione e che dovrai osservare nello svolgimento del lavoro agile.

Sottoscrivi il presente modulo in segno di adesione all'accordo individuale di lavoro agile ai sensi e per gli effetti del dlgs 81/2017, del CCNL e degli accordi aziendali sul lavoro agile.