

**VERBALE DI ACCORDO**

In data 27/01/2022 sono convenute in Roma

Zi Rete Gas S.p.A., di seguito ZiRG, rappresentata dal Dr. Secondo Carrara e Dr. Fabrizio Cuccovillo

e

Per le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, William Schirru, FEMCA CISL, Maurizio Scandurra, UILTEC UIL Andrea Bottaro, Antonella Maggio, e con collegamento da remoto la delegazione delle Segreterie sindacali territoriali e Rsu.

**Premesse**

1. Zi Rete Gas è un operatore nazionale nel settore della distribuzione del gas che svolge la propria attività nell'ambito di un mercato regolato nelle modalità di accesso alle infrastrutture e nello svolgimento del servizio di distribuzione.
2. Nel suo ruolo di gestore di pubblico servizio, il Gruppo ha definito una Politica di Sostenibilità quale misura di orientamento e di gestione responsabile del business.
3. In tale contesto, grazie al costante impegno e alla consolidata competenza nei processi di integrazione di nuovi asset, il Gruppo applica un modello organizzativo flessibile, inclusivo e capace di cogliere le sinergie in termini di presenza sul mercato, valorizzando le persone e le loro competenze, sperimentando in esse una sempre rinnovata capacità di adattamento e di iniziativa che, in ogni nuova esperienza ed opportunità, permette di cogliere un ulteriore stimolo, anche in termini di attenzione allo sviluppo ed alla crescita professionale.
4. In un'ottica di attenzione e valorizzazione del patrimonio umano viene favorita una cultura inclusiva fondata sulla partecipazione e sul confronto costruttivo, sulla collaborazione e condivisione, che si mostra sempre più attenta anche ai contesti extraziendali, per favorire un corretto equilibrio tra vita professionale e personale delle proprie risorse, alla ricerca di efficaci e valide soluzioni concrete.

Le Parti -anche in considerazione dell'esperienza sino ad oggi maturata- considerano il lavoro agile un efficace strumento mediante il quale si intende attribuire maggiore flessibilità nella prestazione lavorativa, a fronte di una responsabilizzazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate, dell'operatività e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. In considerazione del ruolo di Zi Rete Gas di gestore di un pubblico servizio, restano comunque ferme le prerogative connesse alla garanzia delle attività indifferibili ed essenziali per la continuità del servizio, alla sicurezza degli impianti ed all'incolumità dei cittadini, per le quali si renda necessaria, volta per volta, la presenza fisica del personale nelle sedi e nei luoghi di operatività aziendale.

5. In tale contesto, le Parti convengono di implementare e regolamentare il lavoro agile con una formula inizialmente sperimentale, al fine di verificarne eventuali futuri sviluppi ed evoluzioni. La fase sperimentale, basata sulla volontarietà del dipendente, rappresenta di fatto il ponte tra l'adozione di lavoro agile applicato dall'azienda nella fase emergenziale ed il futuro modello di lavoro agile strutturato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
6. Le Parti si danno altresì atto che in data 7 Dicembre è stato sottoscritto il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Parti Sociali, e che il

presente accordo risponde alle linee di indirizzo richiamate nel predetto Protocollo, oltre che alle previsioni di cui alla Legge 81 del 22 Maggio 2017.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

## 1. Criteri generali

Il lavoro agile, rappresenta una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa; nello specifico, consiste in una temporanea variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dall'azienda. Le attività lavorative svolte in modalità agile devono essere tecnicamente compatibili con l'assetto e l'organizzazione aziendale.

Il lavoro agile sarà applicato su base volontaria e potrà accedervi tutto il personale 2iRG, con l'esclusione del personale operativo (da intendere personale con qualifica operaia) e personale in turno. 2iRG si riserva di valutare in prosieguo la compatibilità dello strumento con le esigenze lavorative sulla scorta di analisi tecnico/organizzative.

Il lavoro agile non modifica in alcun modo gli istituti contrattuali vigenti, gli accordi/regolamenti in vigore, che qui si intendono integralmente richiamati, né tantomeno quanto normato dalla legge 300/70, fatto salvo quanto definito nel presente documento; il lavoratore per esercitare la prestazione sceglierà un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza della propria integrità fisica. Si applicano, in quanto compatibili, altresì le previsioni di cui all'art. 16 (Lavoro agile) del Ccnl Gas Acqua.

A tal riguardo, la prestazione in lavoro agile potrà essere svolta presso:

- a) proprio domicilio/propria residenza;
- b) altro luogo idoneo che sarà noto e concordato con il responsabile.

In tutte le circostanze, nei predetti luoghi, devono essere garantiti adeguati livelli di privacy, riservatezza e rispetto delle vigenti previsioni in materia di salute e sicurezza, ed efficiente connessione ai sistemi ed alla rete aziendale.

Il dipendente che non osserva quanto sopra incorre nelle casistiche rilevanti agli effetti disciplinari di cui al paragrafo 10.

Il lavoratore, che presti la propria attività in modalità agile, accetta tutti i punti contenuti nel presente documento.

## 2) Programmazione della presenza/lavoro agile

Il responsabile, in considerazione delle esigenze tecnico-organizzative e lavorative aziendali, effettua la programmazione di norma settimanale delle giornate di lavoro agile, valutate le richieste dei lavoratori del suo team, in funzione della priorità di presenza in sede e della relativa necessità di rotazione -in presenza e lavoro agile- del personale della propria struttura. Lo svolgimento dell'attività in lavoro agile dovrà essere preventivamente autorizzato in Sap e temperato con le esigenze di presenza del personale in sede.

In coerenza con l'attuazione dei programmi di smaltimento ferie annuali, il ricorso al lavoro agile non costituirà motivo di ritardo e/o impedimento allo smaltimento e godimento delle ferie nell'ambito delle programmazioni periodiche aziendali annuali.

2.2 La programmazione delle presenze presso i locali aziendali, continuerà ad essere effettuata tramite l'applicativo *Back2iMyOffice*, piattaforma digitale aziendale di richiesta di rientro in sede e di prenotazione delle postazioni. Fatte salve le necessità e le procedure di intervento connesse alla continuità del servizio, alla sicurezza degli impianti ed all'incolumità dei cittadini, per urgenze o necessità, il responsabile potrà revocare e/o modificare una giornata di lavoro agile fuori dai locali aziendali, precedentemente approvata con un preavviso adeguato, comunque non inferiore a 24 ore inviando una mail alla lavoratrice o al lavoratore che procederà alla richiesta di rettifica a sistema secondo le procedure aziendali. Verrà resa informativa all'osservatorio sulla incidenza delle rettifiche di programmazione.

### **3.Modalità di esecuzione del lavoro agile e diritto alla disconnessione**

#### **3.1 Prestazione lavorativa in modalità agile**

La prestazione lavorativa in modalità agile in questa fase iniziale sperimentale sarà svolta con gli stessi orari e le medesime fasce di flessibilità del lavoro in sede; negli stessi orari, e coerentemente al profilo orario di ciascuno, sarà garantita la contattabilità, fatta salva la fruizione della pausa pranzo nel rispetto delle regolamentazioni aziendali vigenti e per le casistiche in essere.

#### **3.2 Diritto alla disconnessione**

Fatte salve le necessità di intervento ed operatività connesse alla continuità del servizio, alla sicurezza degli impianti ed all'incolumità dei cittadini, ciascun lavoratore agile eserciterà il proprio diritto alla disconnessione, osservando l'orario di lavoro vigente della propria funzione di appartenenza, nel rispetto dei periodi di flessibilità, nell'ambito delle seguenti fasce orarie:

##### **3.2.1 Funzioni di Staff, sia che operino presso la Sede Centrale di Milano che presso le altre Sedi decentrate**

- dalle 18:15 alle 07:30 dal lunedì al giovedì;
- prima delle 07.30 e dopo le 17,30 nella Sede Centrale (Milano) e sedi decentrate, nella giornata del venerdì.
- nell'intera giornata del sabato, domenica e festivi.

##### **3.2.2 Funzioni di Dipartimento e di Area**

- Dalle 17:30 alle 07:30 dal lunedì al giovedì;
- prima delle 07:30 e dopo le 14:30 nella giornata del venerdì
  - nell'intera giornata del sabato, domenica e festivi.

Fermo restando il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, disciplinato dalla normativa e dalla contrattazione collettiva di riferimento, nelle fasce suindicate, nei limiti dell'orario di lavoro vigente, non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, fatti salvi gli interventi richiesti ai lavoratori in reperibilità, a quelli con particolari responsabilità operative/direttive o in presenza di particolari condizioni di emergenza e/o criticità operativa che potranno comunque richiedere un intervento immediato nel rispetto delle prescrizioni vigenti.

Durante le giornate di lavoro agile non sono previste ed autorizzate ore di lavoro straordinario, lavoro festivo e notturno.

##### **3.2.3 Attività varie**

E' da ritenersi esclusa, salvo casi di eccezionalità, necessità ed urgenza, la pianificazione di meeting, call conference nei seguenti orari:  
dal lunedì al giovedì



- dalle 12.30 alle 14.00
- prima delle ore 09:00 e dopo le ore 18.15 per Funzioni di Staff Sede Centrale e Sedi Decentrate
- prima delle ore 09:00 e dopo le ore 17.30 per Funzioni di Dipartimento ed Aree

il venerdì

- prima delle ore 09:00 e dopo le 17.30 per Funzioni di Staff Sede Centrale e Sedi decentrate
- prima delle ore 09:00 e dopo le 14,30 per Funzioni di Dipartimento ed Aree

Gli impegni/riunioni comuni saranno di norma pianificati attraverso il puntuale utilizzo dell'agenda del calendario outlook.

Più specificatamente nella fascia oraria della pausa pranzo il lavoratore non sarà tenuto a rispondere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali, analogamente fuori dai limiti massimi di orario della propria sede, comprendendo anche le fasce di flessibilità. La presente previsione si applica altresì nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.). In sede di osservatorio verranno discusse le eventuali segnalazioni, sia da parte dei dipendenti che dei responsabili aziendali, di reiterate difformità rispetto alla previsione di cui sopra.

#### 4. Numero di giornate di lavoro agile

La prestazione di lavoro in modalità agile sarà effettuata su base volontaria con le seguenti modalità:

**a) Funzioni di Staff, sia che operino presso la Sede Centrale di Milano che presso le altre Sedi decentrate:**

con un limite massimo di 2 gg. a settimana (non cumulabili in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza), nelle giornate dal lunedì al venerdì (comunque sempre compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e previa autorizzazione del proprio responsabile)

**b) Funzioni di Dipartimento:**

con un limite massimo di 2 gg. a settimana (non cumulabili in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza), nelle giornate dal lunedì al venerdì (comunque sempre compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e previa autorizzazione del proprio responsabile)

**c) Funzioni di Area (anche secondaria):**

con un limite massimo di 1 g a settimana (non cumulabile in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza), nelle giornate dal lunedì al venerdì (comunque sempre compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e previa autorizzazione del proprio responsabile).

In ogni caso saranno garantiti meccanismi di interazione, attuati a titolo esemplificativo con la rotazione in presenza del personale, comunicazioni/riunioni interattive e multimediali, che favoriscano l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra i lavoratori.

#### 4. bis Casistiche ulteriori di lavoro agile

Le Parti, nel rispetto delle linee di indirizzo del Protocollo Governo/Parti Sociali, del 7 Dicembre scorso, anche in un'ottica di inclusività e maggior equilibrio nella conciliazione delle esigenze lavorative con quelle private, oltre che come ulteriore misura di welfare aziendale, prevedono, previa verifica aziendale della documentazione prodotta, quale misura aggiuntiva alla previsione di cui al paragrafo 4:

**Lavoro agile rosa-** 1 giorno a settimana (non cumulabile in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza), nelle giornate dal lunedì al venerdì comunque sempre compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e previa autorizzazione del proprio responsabile, con decorrenza dalla comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice fino al completamento del 6° mese di gravidanza, e comunque fino all'inizio dell'astensione obbligatoria nei casi di flessibilità ammessi per legge.

**Lavoro agile neo-genitoriale** – 1 giorno a settimana (non cumulabile in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza), nelle giornate dal lunedì al venerdì comunque sempre compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e previa autorizzazione del proprio responsabile, per neomamme, neopapà dal momento della nascita e fino al compimento dei 3 anni di età; e genitori in caso di adozione o di affidamento preadottivo, dal momento dell'ingresso del figlio/a in famiglia e fino a 3 anni dal momento dell'adozione/affidamento-preadottivo.

**Lavoro agile a tutela della salute propria o dei figli o del coniuge/convivente**- 1 giorno a settimana (non cumulabile in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza), nelle giornate dal lunedì al venerdì comunque sempre compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e previa autorizzazione del proprio responsabile, in presenza di patologie o disabilità riconosciute ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992, per se stessi, o necessità di care giving (assistenza) per figli o coniuge/convivente nell'ambito delle coppie di fatto (compresi all'interno del nucleo familiare);

**Lavoro agile per casistiche particolari** - in caso di rientro in servizio da cure oncologiche (es.chemio/radioterapia) o terapie salvavita: 5 giorni a settimana non cumulabile in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza, nelle giornate dal lunedì al venerdì per periodi temporanei o continuativi da concordare con il proprio responsabile e la funzione HR, con l'assistenza eventuale, su richiesta, di un rappresentante della RSU di competenza.

## 5. Dotazioni informatiche e utilizzo

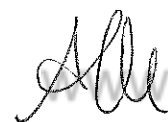
L'azienda al fine di facilitare l'espletamento dell'attività in modalità agile, ove ritenuta compatibile con l'organizzazione del lavoro, ha dotato tutti i dipendenti di un cellulare aziendale, oltre al pc portatile (laptop). Saranno forniti in dotazione, in coerenza con le tempistiche di applicazione del presente verbale, oltre che quelle tecniche di approvvigionamento, supporti acustici idonei (cuffie auricolari) conformi con le prescrizioni e la normativa in materia di salute e sicurezza.

Il lavoratore che effettua la propria attività lavorativa in modalità smart/agile è tenuto ad attivare tutte le applicazioni aziendali presenti sui dispositivi di cui è dotato (cellulare aziendale, videocamera, Microsoft Teams, Skype for Business, etc.).

La strumentazione fornita dall'azienda è conforme alle previsioni del D.Lgs. n. 81 del 2008 e deve essere utilizzata coerentemente alle disposizioni di cui alla predetta disciplina, e successive modifiche e integrazioni, oltre che con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti. Tale strumentazione è conforme alle previsioni del d.lgs. n. 81 del 2008. Il datore di lavoro sostiene i costi della manutenzione e dell'eventuale sostituzione della strumentazione sopraccitata. Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere tempestivamente comunicato al responsabile, al fine di verificare le condizioni di una continuazione dello svolgimento della prestazione lavorativa presso il luogo scelto dal lavoratore o il suo rientro nella sede di appartenenza, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

## 6. Gestione presenze e permessi

Non è prevista, durante la prestazione resa in modalità agile alcuna rilevazione/ validazione a sistema delle presenze. Restano compatibili con la giornata di lavoro agile, la fruibilità delle ferie e permessi ex festività, se previamente autorizzate, a mezze giornate, secondo le modalità già applicate, permessi ad ore ex L.104/92 per se stessi, maternità ad ore ed allattamento, trasferte. Eventuali causali di assenza fino al limite di 2 ore potranno essere gestite mediante comunicazione diretta con il responsabile e subordinatamente alla sua autorizzazione. I permessi per visite mediche, fino al limite di 4 ore, presso strutture sanitarie od ospedaliere, preventivamente autorizzate, non saranno recuperati ove opportunamente certificati con



attestazioni di inizio e fine visita consegnate al responsabile nel rispetto delle prescrizioni in materia di privacy.

La fruizione del lavoro agile nella giornata del venerdì -per le funzioni di Dipartimento ed Area- sarà da considerarsi a tutti gli effetti come giornata intera.

#### **7. Ticket restaurant**

Resta valida la maturazione del ticket in osservanza della regolamentazione contrattuale aziendale vigente.

#### **8. Accordo individuale**

Fermo restando l'attuale stato di emergenza sanitaria che non richiede la definizione di alcun accordo individuale tra Azienda e lavoratore per l'esecuzione della prestazione in modalità agile, al termine dello stesso, in osservanza della disciplina di cui alla L.81/2017, il lavoratore dovrà esprimere compiutamente attraverso un accordo individuale (a tempo determinato nel limite di durata del presente accordo) con l'azienda (che recepirà integralmente i contenuti del presente verbale di accordo) la propria volontà di adesione alla modalità di lavoro agile. Più precisamente la richiesta di adesione avverrà in modalità telematica, tramite apposito applicativo. L'azienda per motivi organizzativi si riserva, già nel corso della fase emergenziale, la possibilità di anticipare la sottoscrizione degli accordi individuali.

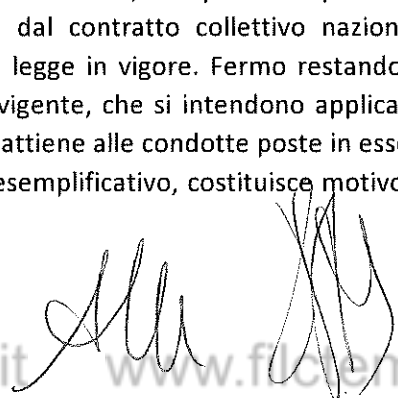
#### **9. Recesso**

In presenza di un giustificato motivo, più specificamente ed a titolo meramente esemplificativo, violazione della disciplina prevista dal presente accordo, ovvero in caso di trasferimento, assegnazione ad una nuova unità produttiva o variazione del ruolo e/o delle mansioni relativamente alle quali non sia prevista la modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa o, ancora, per sopravvenute e rilevanti esigenze organizzative e/o produttive che non rendano più compatibile l'esecuzione della prestazione lavorativa con tale modalità, l'azienda potrà recedere con un preavviso di 7 giorni, prima della scadenza del termine stabilito. Altri eventuali casi di recesso, saranno comunque regolati secondo quanto previsto dalla normativa vigente (L.81/2017). Il lavoratore potrà recedere dalla modalità di lavoro agile, in qualsiasi momento. Salve ulteriori ipotesi, costituisce, altresì, giustificato motivo di recesso dall'accordo di lavoro agile il venir meno del clima di fiducia e di lealtà con il lavoratore, fondamento imprescindibile per l'avvio e la prosecuzione di tale modalità organizzativa del lavoro, che, a scopo esemplificativo, può riconnettersi al mancato utilizzo degli strumenti di comunicazione a distanza o dei software in uso che consentono di mantenere un collegamento con la Società, a reiterata irreperibilità, a gravi infrazioni connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali della Società, etc.

#### **10. Potere direttivo, di controllo e disciplinare**

Il lavoro agile non altera in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e nel pieno rispetto del sinallagma contrattuale così come disciplinato dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Si specifica, pertanto, che le modalità di esercizio del potere direttivo sono considerate invariate rispetto a quanto regolamentato dalle discipline legali e contrattuali vigenti.

La prestazione lavorativa in modalità agile, resa al di fuori dei locali aziendali, comporta da parte del lavoratore il rispetto di quanto previsto dai regolamenti aziendali, dal contratto collettivo nazionale applicato, dal codice etico e da ogni altra prescrizione aziendale e di legge in vigore. Fermo restando le sanzioni contenute nel Codice disciplinare aziendale/Ccni Gas Acqua vigente, che si intendono applicabili anche alle prestazioni svolte all'esterno dei locali aziendali, per quanto attiene alle condotte poste in essere durante lo svolgimento di una prestazione agile, a scopo meramente esemplificativo, costituisce motivo di sanzione disciplinare:



- il mancato utilizzo degli strumenti di comunicazione a distanza o dei software in uso che consentono di mantenere un collegamento con l'Azienda;
- l'irreperibilità durante l'orario di lavoro e le fasce orarie di contattabilità;
- il mancato rientro ingiustificato all'interno dei locali Aziendali dietro esplicita richiesta dell'Azienda;
- le gravi infrazioni connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali della Azienda.

## 11. Security

Tutto il personale coinvolto è tenuto ad osservare le misure di sicurezza comportamentale e tecnologica oggetto della normativa aziendale a tutela del patrimonio informativo e del business. Inoltre, il lavoratore dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutti gli apparati che l'azienda metterà a sua disposizione per l'espletamento della prestazione lavorativa. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della sua prestazione, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. Il lavoratore dovrà adottare ogni accorgimento utile alla tutela dei dispositivi aziendali ponendo in essere tutte le cautele finalizzate ad impedire che terzi possano accedere/utilizzare gli strumenti assegnatigli in dotazione. Il lavoratore dovrà porre ogni cura per evitare che ai dati aziendali possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo prescelto per la prestazione in modalità agile. In caso di furto o smarrimento degli strumenti informatici e di telecomunicazione aziendali assegnati, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile e attenersi alle direttive e procedure aziendali vigenti.

L'Azienda, inoltre, garantisce al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale, impegnandosi ad adottare tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantirne la protezione dei dati personali in conformità alla normativa vigente (Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e del D.lgs. 196/2003).

## 12. Salute e Sicurezza

Fermo restando il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 ed il dovere di diligente cooperazione del lavoratore, il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta, pubblicata sulla intranet aziendale, nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

In materia di sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e malattie professionali si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, anche in conformità all'art. 22 della Legge 81/2017, l'Azienda assicura nei termini previsti adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore del lavoratore, preposto, delegato alla sicurezza ed ai RLSA/RLSSA.

## 13. Osservatorio bilaterale

Considerato che il presente accordo ha carattere sperimentale, le Parti convengono di monitorare l'evoluzione dell'istituto. Viene a tal riguardo costituito un Osservatorio congiunto/bilaterale ed a composizione mista, 7 rappresentanti aziendali e 7 rappresentanti sindacali, scelti nell'ambito della Rsu, che si riunirà con cadenza trimestrale, o su richiesta delle Parti, con la finalità di monitorare l'applicazione dello strumento del lavoro agile nell'ambito della struttura aziendale. Eventuali modifiche normative e/o derivanti dal Ccnl saranno oggetto di confronto con le Segreterie Nazionali e le Rsu.

## 14 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. A livello aziendale verranno ricercate ed applicate modalità compatibili e adeguate ai fini della fruizione di tali diritti quali l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. L'azienda ha già messo a disposizione le più efficaci soluzioni tecnologiche (es. piattaforma teams, etc) finalizzate a consentire la piena e completa partecipazione, da parte dei lavoratori che operano da remoto, a titolo esemplificativo alle assemblee dei lavoratori.

## 15) Formazione

Le iniziative di informazione/formazione, svolte anche attraverso gli aggiornamenti pubblicati sulla intranet, ed il rispetto della relativa normativa, in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, costituiscono condizione indispensabile per poter aderire al lavoro agile. In un'ottica di garantire a tutti i fruitori del lavoro agile pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione dei lavoratori, saranno previsti ulteriori percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti forniti in dotazione.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ai lavoratori saranno in ogni caso garantite le stesse opportunità formative previste in presenza

## 16) Disposizioni finali


### 16.1. Periodo transitorio durante emergenza sanitaria

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino alla cessazione dello stato emergenziale, derivante dalla diffusione del virus Covid-19, ad oggi prevista alla data del 31/03/2022, salvo proroghe, l'istituto del lavoro agile continuerà ad essere disciplinato secondo le modalità già in uso, semplificate, in osservanza della normativa emergenziale in vigore e/o conseguente a specifiche previsioni disciplinate da protocolli o prescrizioni delle Autorità.

A tal fine, la regolamentazione e la gestione delle giornate di lavoro agile, nonché i possibili rientri in sede dovranno continuare ad essere compatibili con le disposizioni aziendali in uso e con le esigenze di tutela della salute del lavoratore, con le disposizioni vigenti in materia di distanziamento sociale ed i Protocolli e Linee Guida aziendali vigenti.

### 16.2 Efficacia

Il presente accordo ha carattere sperimentale ed avrà **decorrenza dal 01 aprile 2022**, salvo proroghe della disciplina emergenziale del lavoro agile connesse alla diffusione del Covid-19, nel qual caso decorrerà dal 1° giorno del mese successivo alla cessazione dello stato di emergenza, fatte salve le previsioni di cui al punto 16.1. **Avrà una durata di 12 mesi, salvo proroghe**, decorrenti dalla sua entrata in vigore, con impegno delle Parti ad effettuare una verifica sull'andamento della sperimentazione a 6 mesi dalla sua entrata in vigore. In vista della scadenza, su richiesta, e almeno semestralmente, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva sulla sperimentazione anche al fine di concordare una proroga della validità dell'accordo e/o eventuali modifiche o integrazioni che si rendessero necessarie.





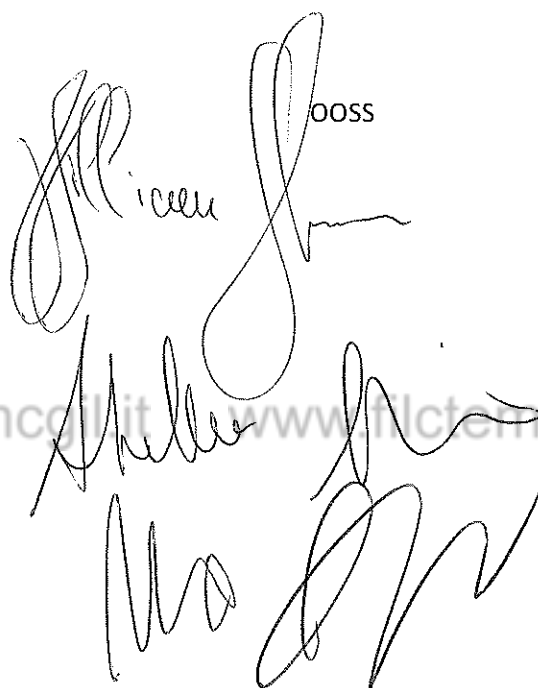
Nel caso di disposizioni di legge e/o di accordi interconfederali, o di contrattazione collettiva nazionale, inerenti al lavoro agile le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse per procedere eventualmente con le necessarie armonizzazioni.

**Nota a verbale**

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla legge tempo per tempo vigente, dal contratto nazionale di categoria (Gas Acqua), dal contratto integrativo aziendale e dalle policy aziendali, che qui si intendono integralmente richiamati. Le Parti concordano altresì di predisporre e regolamentare, ad integrazione del vigente Protocollo di Relazioni Industriali del 12 febbraio 2019, una bacheca virtuale.

Lcs

2 Rete Gas Spa

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing the company Rete Gas Spa.Three handwritten signatures in black ink, representing the OOSS union. The top signature is the most prominent and includes the text 'OOSS' written next to it.