

VERBALE DI ACCORDO

Addì 9 marzo 2022, in Roma, presso la sede di Unindustria, Via Andrea Noale 206

Tra

Le Soc. Telespazio S.p.A. ed e-GEOS S.p.A., assistite da Unindustria Roma

E

FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU di Telespazio S.p.A. ed e-GEOS S.p.A.

PREMESSO CHE

- In data 20 luglio 2018, le Parti hanno sottoscritto un accordo, di natura sperimentale, in materia di Lavoro Agile, avviando così un progetto pilota per lo svolgimento della prestazione lavorativa anche da remoto.
- Con l'insorgere dell'emergenza sanitaria per Covid-19 ed in attuazione delle necessarie disposizioni governative, lo smart working è stato diffusamente utilizzato nel Gruppo Telespazio quale valido strumento di contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19;
- le Parti condividono l'intento di valorizzare quanto sperimentato sino ad oggi, implementando un modello di organizzazione del lavoro che sia orientato a garantire ed incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi ai clienti esterni ed interni; tale modello altresì favorirà lo svolgimento delle attività anche in un'ottica di sviluppo delle capacità digitali, e di promozione della sostenibilità sociale, economica ed ambientale, anche al fine di ridurre la mobilità quotidiana.
- Tale Accordo, quindi, si baserà su un modello di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzato dall'alternanza tra il lavoro in presenza nelle sedi aziendali ed il lavoro in smart working: un modello volto a raggiungere un nuovo equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata (work life balance) anche in un'ottica di attraction e retention delle fasce di popolazione più giovane e di sostegno ad alcune categorie di dipendenti che presentano situazioni soggettive meritevoli di tutela (quali genitorialità, lavoro di cura..).

tutto ciò premesso si conviene quanto segue

La presente intesa disciplina in via sperimentale per i dipendenti di Telespazio S.p.A. ed e-GEOS S.p.A., a far data dal 1 aprile 2022 e fino al 31 dicembre 2022, il ricorso al lavoro agile con riguardo al personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo.

1. Principi

Il lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui alla legge n. 81/2017 nonché con quanto disciplinato dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica ed Installazione di impianti, e dal Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra le Parti Sociali e promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, consiste in una modalità di organizzazione del lavoro che non sostituisce quello in presenza ed effettuazione della prestazione lavorativa che non incide in alcun modo sulla tipologia del

rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, lavoro subordinato, e non comporta la modifica delle mansioni, della sede e dell'orario di lavoro.

2. Modalità di accesso e recesso

L'accesso alla modalità di lavoro in smart working, presupponendo un pieno allineamento fra le esigenze aziendali e le volontà individuali del singolo dipendente, avverrà su base volontaria e a richiesta del dipendente interessato che svolga attività remotizzabili e che sia in possesso dei requisiti definiti nel presente Accordo: tale richiesta dovrà pervenire al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente nonché alla struttura HR di riferimento.

L'adesione del lavoratore si perfezionerà con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale) – il cui fac simile si allega al presente Accordo – se per la funzione di appartenenza è prevista l'applicazione della modalità di lavoro agile.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working, è ammesso il recesso – in forma scritta – dall'accordo individuale che disciplina la suddetta modalità di esecuzione della prestazione, sia da parte dell'azienda che del dipendente, entro i termini di preavviso stabiliti dall'art. 19, L. n. 81/2017.

Le Parti si danno atto che costituisce giustificato motivo di recesso da parte della Società, da comunicare con un preavviso non inferiore a 24 ore, la sopravvenuta adibizione del lavoratore a mansioni non remotizzabili.

3. Modalità di esecuzione della prestazione

Le Parti, valorizzando quanto sperimentato durante la fase emergenziale, confermano che le giornate di Smart Working sono programmate in accordo il proprio Responsabile.

Il ricorso allo smart working potrà avvenire, di norma, fino a un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili (a giornata intera), estendibili fino a 10 giornate per determinati settori/tipologie di attività, le quali, se non utilizzate, non potranno essere recuperate nei mesi successivi.

Le giornate di cui sopra non potranno superare n. 3 giorni di smart working nella stessa settimana.

Entro e non oltre il 22 di marzo 2022, le Aziende parteciperanno alle RSU i criteri alla base dell'associazione fra gli ambienti organizzativi ed il limite massimo di giornate, garantendo la sostanziale omogeneità fra il suddetto limite massimo e le caratteristiche delle attività connesse.

La programmazione individuale delle giornate di smart working avverrà su base mensile in accordo con il proprio Responsabile: il dipendente sarà pertanto tenuto a caricare sul sistema SAP la propria programmazione mensile per la successiva autorizzazione da parte del Responsabile.

Resta confermato che saranno da considerarsi non compatibili o parzialmente compatibili alla remotizzazione, anche solo in via temporanea e transitoria, le casistiche di seguito riportate:

- Periodi coincidenti con l'approssimarsi di consegna, delivery ecc.
- Necessità di collaudi in presenza,
- Momenti di integrazione prodotto,
- Ruoli di responsabilità che richiedono il coordinamento on site di risorse,
- Eventuali richieste del cliente che possono rendere necessari effort produttivi e organizzativi che richiedano maggiore vicinanza al business e presidio anche fisico dei processi,
- Periodi di induction/affiancamento di lavoratori neoassunti.

In caso di esigenze tecnico organizzative eccezionali ed urgenti, al fine di assicurare la necessaria continuità operativa nonché l'efficienza e l'efficacia della prestazione resa, la programmazione iniziale sarà suscettibile di modifiche su richiesta del Responsabile con un preavviso di norma di 48 ore.

Di norma, il medesimo preavviso, previa autorizzazione, dovrà essere rispettato dal dipendente nel caso in cui lo stesso abbia necessità di richiedere una modifica della programmazione inizialmente concordata.

La programmazione individuale fra i Responsabili e i collaboratori, potrà essere oggetto di approfondimento – su richiesta delle RSU – al fine di verificare l'omogeneità applicativa del presente accordo.

Fermo restando quanto sopra, nell'eventualità di picchi di attività nonché di attività che richiedono di essere gestite in presenza (ad esempio all'interno delle aree classificate), nonché per l'approssimarsi di scadenze e consegne che richiedono un presidio fisico dei processi, si potrà rimodulare la distribuzione delle giornate in smart working nel mese successivo, fermi restando i limiti massimi di cui sopra.

4. Tempo di lavoro e di disconnessione

Per le Parti, l'organizzazione del lavoro in modalità smart working comporta il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori che eseguono attività remotizzabili, a qualsiasi livello organizzativo, nel raggiungimento degli obiettivi relativi alle attività già assegnate/da assegnare, indipendentemente dal luogo e dal tempo di svolgimento di dette attività.

Per questi motivi le Parti concordano che – fermo restando quanto previsto dall'art. 19 della Legge 81/2017 – le modalità di disconnessione, di seguito esplicitate, siano riferite a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili.

In coerenza con i principi caratterizzanti il lavoro agile, il dipendente dovrà rendersi disponibile/contattabile nell'arco temporale previsto per il lavoro in presenza, ferma restando la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro e dell'orario di lavoro nell'esecuzione delle attività.

Il dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail, e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro dei dipendenti, favorendo così il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, al Dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa né di rispondere a mail, telefonate ed altri messaggi, dalle ore 19:30 alle ore 08:00 (Periodo di Disconnessione).

Anche al fine di organizzare efficientemente le attività all'interno dei team, resta inteso che durante le normali interruzioni temporanee e/o condivise fra dipendente e responsabile (ad esempio, in pausa pranzo o in orari normalmente considerabili orario di lavoro, il lavoratore non sarà tenuto a ricevere e/o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Durante la giornata lavorativa svolta in modalità agile, il responsabile diretto non potrà richiedere e/o autorizzare maggiori prestazioni di lavoro.

Tenendo conto degli obiettivi di maggiore flessibilizzazione dei tempi di lavoro, come declinati dalla disciplina di cui all'articolo 2 "Compensazioni Orarie", Sezione Terza - Titolo III "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro" del C.I.A. 2021-2022, lo Smart Working può essere utilizzato esclusivamente a giornate intere e il monte ore mensile di 16/24h, come previsto dal suindicato art. 2 C.I.A., viene riproporzionato – a consuntivo – in ragione del numero di giornate svolte in presenza.

Essendo le giornate in Smart Working equiparate a quelle svolte in presenza, resta ferma la possibilità di utilizzo della normale permessistica in uso – legale e contrattuale – secondo le regole vigenti: a titolo esemplificativo e non esaustivo PAR/Conto Ore, permessi per visita medica ecc.

5. Luogo di svolgimento della prestazione in modalità agile

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working il dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare l'attività lavorativa, comunque all'interno del territorio nazionale e purché risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, anche in funzione dell'attività svolta e a condizione che sia funzionale al diligente adempimento della prestazione ed al puntuale perseguimento del risultato lavorativo convenuto.

Il luogo di svolgimento delle attività lavorative in modalità agile deve essere identificato secondo un criterio di ragionevolezza e responsabilizzazione e non deve poter mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie attività, l'incolumità psico-fisica del lavoratore, e deve rispondere ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'azienda, dalle normative contrattuali e così come riportato anche nell'accordo individuale.

Conseguentemente, a titolo esemplificativo, è fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in smart-working in locali pubblici o aperti al pubblico.

Lo svolgimento dell'attività in modalità di smart-working non comporta variazione della sede di lavoro, non configura l'istituto della trasferta.

6. Diritti e doveri

Al dipendente che effettua la prestazione lavorativa anche in smart working sono riconosciute le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale dei dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in presenza.

L'istituto dello smart working non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge, dal CCNL e dagli accordi sindacali vigenti.

Al fine di consentire la partecipazione ad assemblee sindacali indette durante l'orario di lavoro, lo svolgimento delle riunioni delle RSU e l'espletamento delle attività sindacali, l'azienda continuerà a fornire soluzioni tecnologiche che consentano la partecipazione anche da remoto.

Entro il prossimo 30 giugno, sarà resa disponibile la bacheca elettronica la cui gestione è rimessa alle RSU che nomineranno un componente e un sostituto, qualora necessario, per ogni Organizzazione sindacale, incaricato di inserire documentazione sindacale così come previsto dalle normative vigenti.

Essendo lo smart working una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa basata su un rapporto di fiducia e sulla responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi già assegnati/da assegnare, nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working è richiesto al dipendente un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede, anche considerando pienamente applicabili al lavoro svolto in modalità agile le norme previste dalla legge e dal CCNL, comprese le disposizioni di cui all'art. 4 L. 300/1970.

7. Smart Working come leva di inclusione e benessere organizzativo

Nella consapevolezza dell'importanza del principio fondamentale di pari opportunità e non discriminazione, le Parti considerano lo Smart Working come una leva di inclusione e sostegno di alcune situazioni soggettive proprie di talune categorie di persone.

In particolare, l'utilizzo dello Smart Working potrà essere calibrato in favore di un maggior supporto verso i lavori di cura. Al riguardo, a fronte di idonea documentazione comprovante tali incombenze in capo ai dipendenti richiedenti (ad es. minore convivente iscritto a scuola, familiare convivente con disabilità etc.) le lavoratrici ed i lavoratori interessati hanno a disposizione, ulteriori n. 2 ore giornaliere di disconnessione, non cumulabili in giornate diverse, che possono essere utilizzate, previa comunicazione al proprio responsabile, in qualsiasi momento della giornata al netto delle fasce di disconnessione aziendale di cui al terzo comma dell'art. 4 che precede.

Con riferimento all'art. 4 che precede, la disconnessione ivi disciplinata potrà essere utilizzata da tali lavoratori entro uno spettro orario più ampio e, in particolare, dalle 18:30 alle 09:00.

Tenendo conto di quanto convenuto nell'Accordo integrativo del Gruppo Telespazio 2021-2022 in tema di tutela ed inclusione delle diversità, l'Azienda avrà cura di assicurare il rispetto della parità di genere nell'accesso alla modalità di utilizzo dello Smart Working.

L'Azienda avrà altresì cura di facilitare l'accesso alla nuova modalità ai lavoratori che svolgono attività anche parzialmente remotizzabili in condizioni di particolare necessità, quali a titolo esemplificativo, genitori di figli in età scolastica, dipendenti con disabilità gravi, dipendenti che assistono disabili gravi, genitori e/o figli in condizioni di non autosufficienza, etc.

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.

Tenendo conto delle caratteristiche della popolazione aziendale e ritenendo tale istituto uno strumento utile a migliorare il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro ed a favorire situazioni personali di particolare fragilità, le Parti concordano che, a livello locale, verrà agevolato e massimizzato il ricorso allo smart working alle categorie di lavoratrici e lavoratori che svolgono attività anche parzialmente remotizzabili le cui richieste sono necessitate da particolari condizioni personali e/o familiari.

Allo stesso modo, eventuali criticità nella assegnazione dell'istituto potranno essere analizzate a livello di Sito alla presenza di RSU su richiesta del lavoratore.

8. Formazione

Nel mese di giugno 2020 Leonardo ha lanciato una People Survey indirizzandola a tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i dipendenti di Telespazio S.p.A. ed e-GEOS S.p.A., interessati in prima persona dallo smart working, allo scopo di instaurare un canale di ascolto privilegiato per comparare «il percepito rispetto all'agito» in merito alle iniziative messe in atto dall'Azienda per gestire la situazione di emergenza Covid-19.

Anche in risposta alle esigenze formative emerse nella suddetta People Survey, Telespazio S.p.A. ed e-GEOS S.p.A. avvieranno iniziative formative rivolte sia ai responsabili che a tutti i dipendenti interessati, al fine di costruire un ambiente idoneo alla collaborazione a distanza, migliorando la comunicazione, garantendo un comportamento on-line rispettoso delle esigenze organizzative e personali ed incentivando l'evoluzione della cultura aziendale verso il raggiungimento di obiettivi individuali/collettivi/di team e della funzione di appartenenza.

Per fornire adeguate risposte ai bisogni emersi, verranno proposti tre percorsi formativi utili a rinforzare la consapevolezza dei partecipanti e a fornire utili skills per il potenziamento delle competenze per il lavoro da remoto: un percorso sarà dedicato a tutti i collaboratori e due percorsi saranno indirizzati ai gestori di risorse in quanto Ambassador e facilitatori del processo.

Sarà cura dell'Azienda effettuare nei confronti dei dipendenti coinvolti, ed informando le RSU/RLS, una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di smart working, anche con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

Al riguardo, il monitoraggio e la progettazione di tali iniziative formative potranno essere oggetto di specifici approfondimenti da parte della Commissione Formazione prevista dal Capitolo "Addestramento, Formazione e crescita professionale" del vigente Contratto integrativo del Gruppo Telespazio.

9. Dotazioni tecnologiche

Gli strumenti informatici dotati delle caratteristiche tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali saranno forniti al dipendente dal datore di lavoro che, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 2, L. n. 81/2017 è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali in materia di dotazioni informatiche, accertandosi della loro operatività e del collegamento di rete.

In caso di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart-working, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente al datore di lavoro la problematica.

Qualora non sia possibile trovare una soluzione da remoto, il dipendente ed il responsabile concorderanno le modalità più consone di completamento della prestazione, ivi compreso l'eventuale rientro presso la sede aziendale di appartenenza per la parte residua della prestazione.

10. Riservatezza e privacy

Il dipendente si impegna, conformemente alle specifiche disposizioni di legge, di CCNL ed aziendali vigenti, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali.

Lo stesso è, inoltre, responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'utilizzo degli strumenti in dotazione ed è tenuto, pertanto, a mettere in atto tutte le disposizioni e le informazioni ricevute al fine di evitare perdita e diffusione dei dati stessi, a maggior ragione che detti dati vengano trattati in ambienti esterni all'abituale sede di lavoro aziendale.

11. Salute e Sicurezza sul lavoro

Telespazio S.p.A. ed e-GEOS S.p.A. garantiscono la tutela della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità smart working: a tal fine verrà consegnata un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e che forma parte integrante del presente Accordo.

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

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali.

Le Parti si impegnano ad approfondire le tematiche legate ai rischi connessi direttamente e/o indirettamente alla modalità di lavoro agile e concordano di attivare per tali tematiche la Commissione Safety, istituita dall'Accordo integrativo del Gruppo Telespazio del 30 settembre 2021.

12. Monitoraggio

In ottica di un graduale miglioramento del modello sperimentale definito dal presente Verbale di accordo, le Parti concordano di monitorarne l'applicazione tramite incontri trimestrali fra l'Azienda, le Segreterie Nazionali delle OO.SS., il primo dei quali da tenersi entro il mese di giugno 2022 o su richiesta di una delle Parti.

Altresì le Parti concordano di effettuare incontri di monitoraggio a livello locale, da tenersi periodicamente e su richiesta di una delle Parti di cui il primo da svolgersi entro il mese di maggio 2022.

Tale sistema di monitoraggio è volto a massimizzare l'esperienza complessivamente maturata, in coerenza con un modello aziendale di relazioni sindacali avanzate.

Gli incontri di cui sopra saranno l'occasione per analizzare i seguenti aspetti:

- esame delle percentuali di utilizzo dello smart working al fine di valutare la coerenza del modello rispetto al raggiungimento degli obiettivi dichiarati in premessa;
- l'analisi delle tipologie di richieste di ampliamento del n° di giornate di utilizzo dello SW al fine di individuare possibili criteri di accoglimento per area/attività omogenee, anche con riferimento all'applicazione di tale modello;
- la condivisione dei feedback pervenuti alle Parti, al fine di valutarne il livello di aderenza rispetto agli obiettivi aziendali ed alle esigenze delle persone interessate.

13. Disposizioni finali

Il presente accordo, di natura sperimentale, avrà decorrenza dal 1 aprile 2022 e fino al 31 dicembre 2022 e comunque per tutto il periodo di vigenza del Contratto integrativo del Gruppo Telespazio sottoscritto in data 30 settembre 2021 essendone parte integrante, sostituendo in tal senso il capitolo "Smart working" di cui al Titolo IV del suddetto Accordo.

Le Parti concordano che il presente Accordo, fatte salve diverse intese fra le Parti, si intende automaticamente rinnovato alla scadenza naturale.

Le Parti, pur riconoscendo la natura non retributiva del buono pasto, concordano - in considerazione della peculiare modalità di gestione del sistema di refezione aziendale nel Gruppo Telespazio (messa a disposizione dei locali mensa e contestuale riconoscimento del buono pasto) - di erogare quale trattamento di miglior favore, a partire dalla data di applicazione del presente accordo e per la durata della sua vigenza, il buono pasto elettronico per le giornate in cui la prestazione è resa in smart working. Tale erogazione avverrà nei termini ed alle condizioni di cui all'accordo di rinnovo del contratto integrativo del Gruppo Telespazio sottoscritto in data 30 settembre 2021.

Per quanto sopra definito, le Parti si danno reciprocamente atto che non è dovuta alcuna erogazione a tale titolo per le giornate di lavoro prestate in modalità smart working prima della data di applicazione del presente accordo durante l'emergenza pandemica.

Eventuali problematiche di interpretazione del presente Accordo che dovessero insorgere nella fase applicativa, saranno oggetto di esame tra le Parti a livello Nazionale unitamente al Coordinamento delle RSU.

Nell'ambito della negoziazione dell'Accordo integrativo di secondo livello le Parti valuteranno tutte le possibili evoluzioni della disciplina di cui al presente Accordo, inclusi i riflessi sulla popolazione non interessata dallo stesso.

Per tutto quanto non disposto dal presente Verbale di accordo, si rimanda alle norme di legge e di contratto in materia di disciplina del rapporto di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Unindustria

J. De Vito *Amministratore*

p. Soc. Telespazio S.p.A.

Maurizio Corbelli

Fonelle Jeanne

Alvise

p. Soc. e-GEOS S.p.A.

Dario

p. FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL Nazionali e Territoriali

Bruno Caracciolo

p. RSU Telespazio S.p.A.

Antonio

Gennaro

Gelsio Rosta

p. RSU e-GEOS S.p.A.

Alberto

Luca

Vittorio

Ugo

ALLEGATO: Fac-simile di Accordo Individuale Smart Working

In considerazione dell'Accordo sindacale sullo Smart Working sottoscritto il giorno 9 marzo 2022 da Azienda e Organizzazioni Sindacali, con la stipula del presente accordo Lei potrà lavorare anche in Smart Working, un modello organizzativo flessibile che consenta alle persone di conciliare meglio le esigenze personali con quelle professionali.

Prestando il Suo consenso e sottoscrivendo il presente documento (di seguito definito "Accordo") Lei si impegna nei confronti di Telespazio S.p.A./e-GEOS S.p.A. (di seguito definita "Azienda"), al rispetto di tutte le regole e gli adempimenti previsti da detto Accordo individuale e dall'Allegato 1 Verbale di Accordo sindacale del 9 marzo 2022, che forniscono le linee guida per l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali e le procedure di accesso e di svolgimento dello Smart Working, secondo la pianificazione mensile concordata con il Suo responsabile diretto ai sensi e per gli effetti della disciplina pattizia sotto indicata.

Il presente Accordo individuale è da restituire alla scrivente debitamente sottoscritto entro 5 (cinque) giorni dal ricevimento.

L'Accordo ha effetto a partire dall'1 aprile 2022 e per la durata prevista dall'Accordo sottoscritto in data 2022 fra Azienda e OO.SS., alle condizioni di seguito richiamate e disciplinate dagli articoli di seguito riportati:

- Art. 1: Principi
- Art. 2: Modalità di accesso e recesso
- Art. 3: Modalità di esecuzione della prestazione
- Art. 4: tempo di lavoro e di disconnessione
- Art. 5: Luogo di svolgimento della prestazione in modalità agile;
- Art. 6: Diritti e Doveri;
- Art. 7: Smart Working come leva di inclusione e benessere organizzativo;
- Art. 8: Formazione
- Art. 9: Dotazioni tecnologiche
- Art. 10: Riservatezza e privacy
- Art. 11: Salute e Sicurezza sul lavoro
- Art. 12: Monitoraggio
- Art. 13: Disposizioni finali

Con la sottoscrizione del presente Accordo individuale, inoltre, Lei riceve e recepisce, in ogni sua parte l'Accordo sindacale Smart Working del 9 marzo 2022 e l'informativa sulla salute e sicurezza per i lavoratori in Smart Working (Allegato 2).

Eventuali modifiche e/o integrazioni dei documenti di cui agli allegati saranno prontamente comunicateLe.

L'Accordo individuale può essere disdetto su richiesta di una delle parti secondo le motivazioni e nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla legge e dall'art. 2 del Verbale di Accordo Sindacale del 9 marzo 2022.

Data e Luogo: ____ marzo 2022

Per accettazione e ricevuta

Il Dipendente

l'Azienda