

ACCORDO AZIENDALE PER LA SPERIMENTAZIONE DELLO SMART WORKING IN AZIENDA

C.A.D.F. SPA

Protocollo:
2024/0016368 - 08/11/2024



Premesse

CADF S.p.A. è una società a totale partecipazione pubblica che gestisce il servizio Idrico Integrato per conto dei comuni soci.

Nel suo ruolo di gestore di pubblico servizio, CADF ha definito una Politica di Sostenibilità quale misura di orientamento e di gestione responsabile della propria attività.

In tale contesto, grazie al costante impegno, applica un modello organizzativo flessibile e inclusivo con l'obiettivo di valorizzare le persone e le loro competenze.

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 extraaziendali, per favorire un corretto equilibrio tra vita professionale e personale delle proprie risorse, alla ricerca di efficaci e valide soluzioni concrete.

Il presente accordo è coerente con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico per la parità di genere in azienda approvato con Verbale del Comitato Guida n. 7 del 11.09.2024.

L'accordo rappresenta anche uno strumento per le politiche in tema di sostenibilità sociale, economica e ambientale in attuazione degli obiettivi previsti nella Relazione Integrata di sostenibilità di CADF.

Le Parti 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 CADF 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.

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 prioritariamente sulla volontarietà del dipendente, rappresenta di fatto il ponte tra l'adozione del telelavoro applicato dall'azienda nella fase emergenziale ed in modo non strutturato ed il futuro modello di lavoro agile nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le Parti si danno altresì atto che in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le 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, con l'esclusione del personale operativo (da intendere personale con qualifica operaia). CADF 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 altresì, in quanto compatibili, le previsioni di cui all'art. 16 (Lavoro agile) del CCNL Gas Acqua.

A tale 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.

Ai fini amministrativi, resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente e non si configura l'istituto della trasferta.

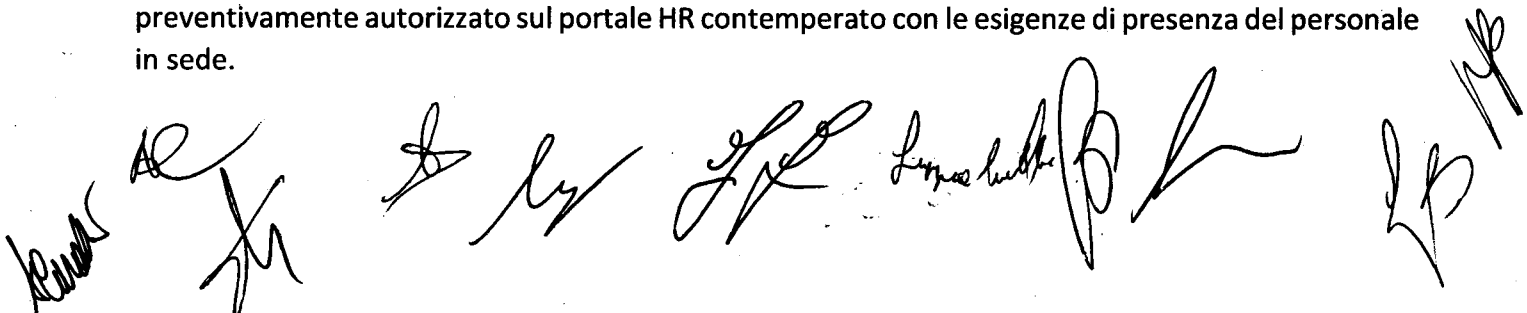
In tutte le circostanze, nei predetti luoghi, devono essere garantiti adeguati livelli di privacy, riservatezza e rispetto delle vigenti previsioni in materia di salute e sicurezza, ed efficiente connessione ai sistemi ed alla rete aziendale.

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 Servizio, Unità Organizzativa e Unità Operativa di competenza, 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 sul portale HR 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.

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.

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:

- 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.

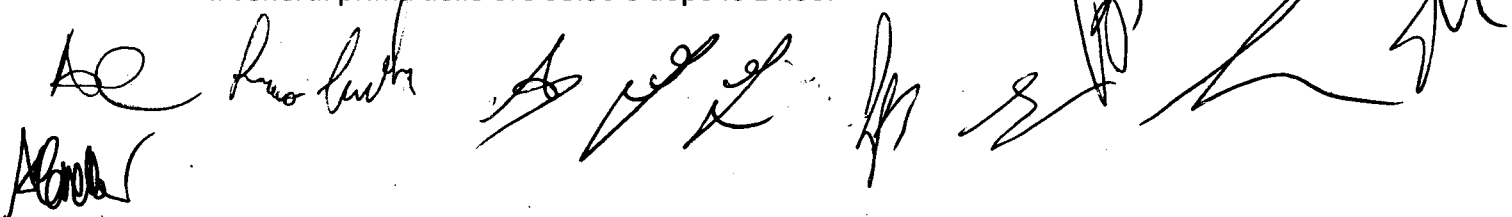
Fermo restando il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, disciplinato dalla normativa e dalla contrattazione collettiva di riferimento, nelle fasce suindicate, nei limiti dell'orario di lavoro vigente, non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, fatti salvi gli interventi richiesti 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.

3.3 Attività varie

È da ritenersi esclusa, salvo casi di eccezionalità, necessità ed urgenza, la pianificazione di video conference nelle seguenti fasce orarie:

- dalle 13:00 alle 14:00;
- prima delle ore 08:30 e dopo le ore 17:00;
- il venerdì prima delle ore 08:30 e dopo le 14:30.



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, 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

4.1 Casistica ordinaria

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

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.

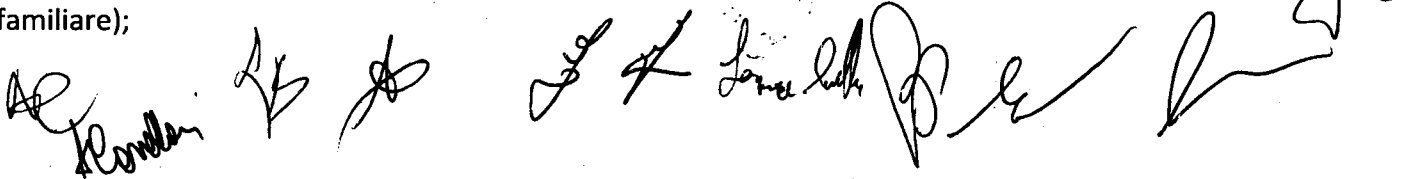
4.2 Casistiche ulteriori di lavoro agile

Le Parti, nel rispetto delle linee di indirizzo del Protocollo Governo/Parti Sociali, del 7 Dicembre 2021 e di quanto previsto dal Piano Strategico per la parità di genere, 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 4.1:

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 del periodo di 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: potranno essere riconosciute giornate aggiuntive di smart working a fronte di situazioni particolari connesse a:

- rientro in servizio da cure oncologiche (es. chemio/radioterapia) o terapie salvavita;
- lavoratori disabili e/o che assistono familiari/conviventi disabili;
- eventuali situazioni individuali straordinarie e temporanee evidenziate dal dipendente;

In tali casi potranno essere concessi dal Comitato di Direzione fino a 5 giorni a settimana nelle giornate dal lunedì al venerdì per periodi temporanei o continuativi da concordare con il proprio Dirigente.

In ogni caso verrà facilitato l'accesso al lavoro agile ai lavoratori in condizione di fragilità e disabilità utilizzando tale modalità di lavoro anche come accomodamento ragionevole.

5. Dotazioni informatiche e utilizzo

Gli strumenti informatici (dispositivi portatili, etc.) 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.

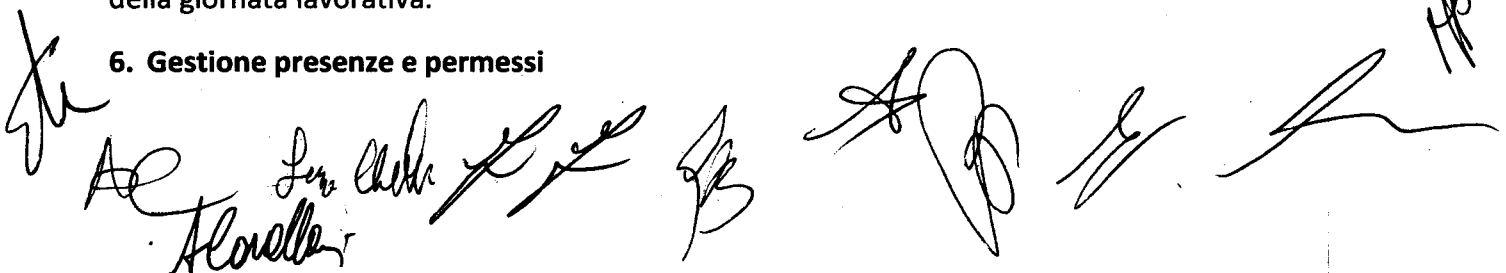
Ogni eventuale importo economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità smart working (ad esempio elettricità, riscaldamento, ADSL, fibra, etc.) non viene rimborsato dall'Azienda e sarà a carico del lavoratore.

Potranno essere 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, software per video conferenze 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, se previamente autorizzate secondo le modalità già applicate, permessi ad ore ex L. 104/92 per sé 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.

7. Mensa diffusa

Resta valido il diritto a usufruire della mensa diffusa anche in occasione delle giornate di smart working, secondo le regole attualmente vigenti.

8. Accordo individuale

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.

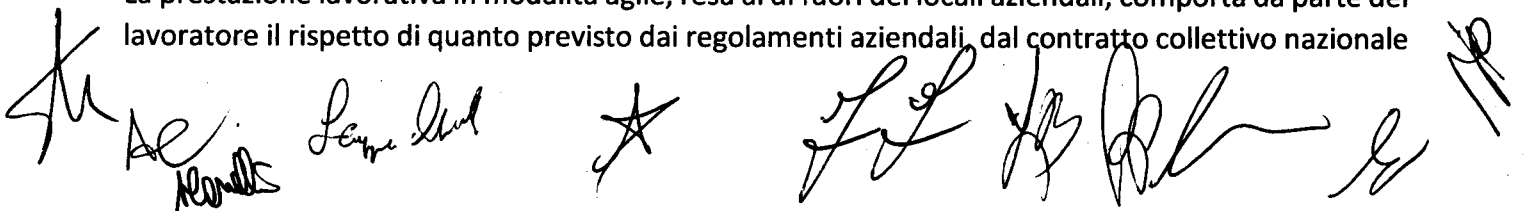
9. Recesso

In presenza di un giustificato motivo, più specificamente ed a titolo meramente esemplificativo, la 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. Salvo 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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'Lorenzo...', a star symbol, a signature that looks like 'L. L.', another signature, and a final signature on the far right. There are also some vertical lines and marks on the right side of the page.

applicato, dal codice etico e da ogni altra prescrizione aziendale e di legge in vigore. Fermo restando le sanzioni contenute nel CCNL 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

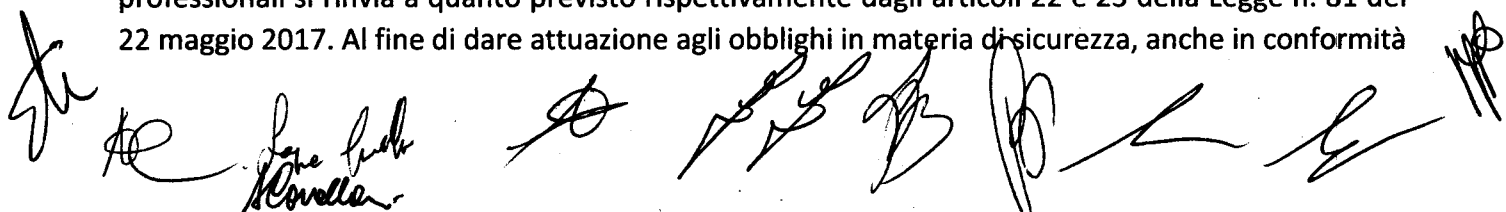
Tutto il personale coinvolto è tenuto ad osservare le misure di sicurezza comportamentale e tecnologica oggetto della normativa aziendale a tutela del patrimonio informativo. Inoltre, il lavoratore dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutti gli apparati che l'azienda metterà a sua 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. n. 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 al RLS.

13. 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 finalizzate a consentire la piena e completa partecipazione, da parte dei lavoratori che operano da remoto, a titolo esemplificativo alle assemblee dei lavoratori.

14. Formazione

Per poter accedere allo smart working i dipendenti interessati dovranno aver assolto ai seguenti percorsi di addestramento e formativi in materia di: (i) modalità operative dello smart working (procedura tecnica per la connessione da remoto), (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'Azienda, (iiii) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

Le iniziative di informazione/formazione 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.

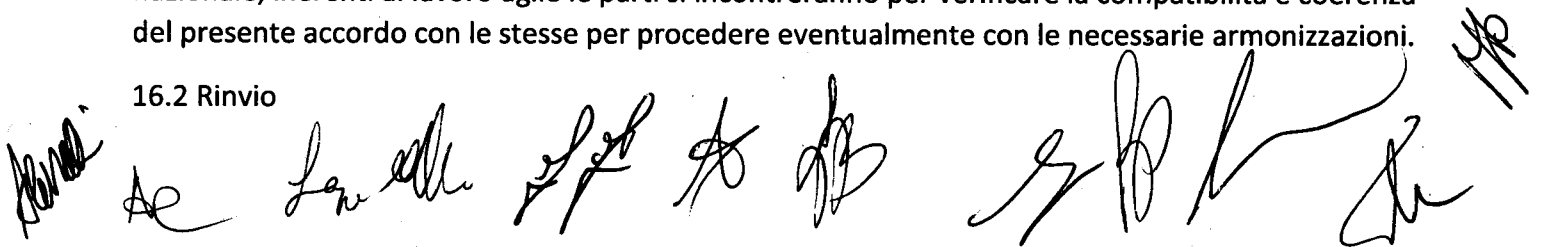
16. Disposizioni finali

16.1 Efficacia

Il presente accordo ha carattere sperimentale ed avrà decorrenza dal 1° gennaio 2025. 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 eventuale proroga della validità dell'accordo e/o eventuali modifiche o integrazioni che si rendessero necessarie, anche con riferimento alla possibilità di non vincolare il lavoro agile al modello orario aziendale.

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.

16.2 Rinvio



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.

Codigoro, 6 novembre 2024

I Dirigenti di CADF S.p.A.

Buzzi Pietro

Cavallari Annibale

Massarenti Edi

Piva Marco

Le OO.SS

Chiericatti Massimo

D'Antoni Antonio

BAIANO ZVIGLI

Tinarelli Claudio

I componenti della RSU

Casazza Agnese

Fabrizio Fabrizio

La Rosa Emanuele

Matteucci Renzo

Scarpa Cristian

