

VERBALE di ACCORDO

In data 22 Novembre 2022 si sono incontrati con modalità telematica, ritenuta valida ed efficace ad ogni effetto :

- le società Sky Italia Srl e la società Sky Italia Network Service Srl (di seguito anche "l'Azienda" o "le Società", indistintamente), rappresentate dai signori Francesca Manili Pessina e Emanuele Cappelli, con la partecipazione ed il supporto della Direzione HR con le persone delle strutture People Partners, Centers of Excellence HR, People Services;

e

- le OO.SS. Nazionali SLC Cgil, UILCOM Uil e FISTEL Cisl, rappresentate dai signori Dino Oggiano, Pierpaolo Mischi e Paolo Gallo, unitamente alle relative strutture territoriali di Milano, Roma e Cagliari rappresentate dai signori Francesco Aufieri, Bruno Bifronte, Rino Caspani, Fabio Opimo, Stefano Ricci, Walter D'Awack, Tonino Ortega, Antonello Marongiu, Alberto Frau e le R.S.U. delle società Sky Italia e Sky Italia Network Service (di seguito le OOSS e, congiuntamente con le Società, le Parti).

Premesse

- Le Parti si sono incontrate per valutare i risultati relativi all'applicazione dell'accordo sperimentale in materia di Hybrid Working sottoscritto in data 7 Aprile 2021 e discutere possibili modifiche ed integrazioni, con l'obiettivo di raggiungere un accordo definitivo in materia;
- dopo gli accordi applicati a livello locale fin dal 2017, l'accordo sottoscritto tra le Parti nell'Aprile 2021 ha avuto un importante ruolo per la gestione del periodo di emergenza sanitaria conclusosi lo scorso 31 Marzo 2022 e dal mese di Settembre 2022 viene pienamente applicato presso tutte le sedi aziendali,
- l'accordo ha riscontrato risultati ampiamente positivi sia in termini organizzativi che in termini di *work-life balance* per le persone, anche grazie alle sue caratteristiche di flessibilità e di attenzione alle esigenze individuali, come confermato anche dalle recenti survey aziendali in materia e dalla sottoscrizione delle lettere individuali di adesione con il mese di Settembre 2022 da parte della stragrande maggioranza dei lavoratori;
- nel quadro attuale, le Parti considerano ormai lo Smart Working una modalità definitiva di svolgimento della prestazione lavorativa stabilmente acquisita dall'organizzazione aziendale, in linea con il modello organizzativo del Gruppo Sky in Europa e della capogruppo Comcast a livello internazionale, che pongono da tempo al centro della propria cultura aziendale il bilanciamento delle esigenze produttive e le necessità di *work-life balance* individuali, in una logica di valorizzazione degli aspetti migliori della attività in sede e da remoto, per la realizzazione di concreti impatti positivi sui risultati aziendali e sulla soddisfazione per le persone, anche supportando concretamente gli obiettivi di tutela dell'ambiente e di riduzione delle emissioni inquinanti con una sensibile riduzione degli spostamenti e dell'utilizzo di mezzi di trasporto;

- pertanto, dopo il periodo di sperimentazione le Parti vogliono consolidare le modalità di applicazione dell'HW previste dall'accordo sottoscritto in data 7 Aprile 2021 sulla base delle esperienze acquisite e delle esigenze manifestatesi, definendo un accordo strutturale in materia che consideri i principi normativi vigenti in materia di lavoro agile, le indicazioni del Protocollo sul Lavoro Agile sottoscritto da Asstel e dalle OOSS nel Luglio 2020 e le disposizioni del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del Dicembre 2021.

Ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue.

Con il presente accordo le Parti, superando la sperimentalità dei precedenti accordi in materia, vogliono regolamentare stabilmente l'applicazione dell'Hybrid Working per il personale con qualifica di Impiegato e di Quadro appartenente alle società Sky Italia S.r.l e Sky Italia Network Service S.r.l., nonché per il personale con contratto di somministrazione in servizio presso tali società.

1 - Rapporto di lavoro

Ai sensi del presente accordo, la prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità Hybrid Working (HW), intesa come combinazione di attività da remoto in regime di Smart Working e di attività svolte in presenza presso la sede aziendale, con l'obiettivo di realizzare opportunità concrete di *work-life balance*.

L'adesione all'HW avverrà su base volontaria e verrà formalizzata con accordo scritto individuale, che recepirà i contenuti del presente accordo.

Potranno aderire all'HW :

- lavoratori dipendenti con rapporto a tempo indeterminato (inclusi gli apprendisti, che vi potranno accedere compatibilmente con le modalità di lavoro della struttura aziendale di appartenenza, nonché con il percorso formativo individuale);
- lavoratori dipendenti con rapporto a tempo determinato;
- personale con contratto di somministrazione.

Resta inteso che il Lavoratore, turnista o non turnista, che sia impossibilitato per ragioni tecniche legate alla propria attività e/o per le caratteristiche specifiche delle proprie mansioni ad effettuare il lavoro di remoto, avrà comunque a disposizione una (1) giornata di lavoro in HW su base mensile, che dedicherà ad attività di formazione ed aggiornamento, sulla base di uno specifico piano di sviluppo concordato con l'Azienda e con il proprio Responsabile.

La pianificazione dell'HW considererà sia le esigenze organizzative aziendali che quelle personali e familiari del Lavoratore, con l'obiettivo di garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali ed il corretto bilanciamento con la vita privata.

Il Lavoratore in HW potrà organizzare i tempi, i modi ed i luoghi della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi e delle regole definiti dal presente accordo, nonché delle disposizioni relative all'orario di lavoro previste dal D. Lgs. n. 66/2003 e dal CCNL applicato.

La presenza in sede potrà avvenire, a titolo esemplificativo, per l'effettuazione di riunioni di struttura, per incontri di rappresentanza con personale esterno all'Azienda, per la partecipazione ad attività formative e di sviluppo professionale, per iniziative di *team building*, per lo svolgimento di attività di particolare riservatezza ed importanza, per il presidio di attività critiche, per l'effettuazione delle visite periodiche, per incontri individuali con il proprio Responsabile, per l'inserimento di nuovi assunti.

La presenza in sede dovrà essere sempre preventivamente comunicata dal Lavoratore con prenotazione degli spazi mediante gli appositi sistemi aziendali di pianificazione degli accessi ed autorizzata compatibilmente con i limiti di presenza previsti per sede.

Ferma restando la disciplina legale e contrattuale relativa all'orario giornaliero e settimanale e garantendo la prestazione individuale di lavoro in termini di risultati, di efficacia e di coordinamento delle attività, l'applicazione dell'HW per le diverse tipologie di Lavoratori verrà regolamentata come previsto nei punti successivi.

Nelle giornate in cui il Lavoratore svolgerà la prestazione lavorativa in modalità remotizzata, sarà tenuto ad inserire il corrispondente giustificativo sui sistemi aziendali (Skylife - ESS).

I Lavoratori non turnisti pianificheranno periodicamente le giornate di lavoro da remoto in HW, previa comunicazione al proprio Responsabile ed in accordo con lo stesso; per i Lavoratori turnisti, le giornate di lavoro da remoto in HW verranno preventivamente pianificate dal Responsabile, da soggetti delegati dallo stesso o dalle strutture aziendali dedicate.

Il Lavoratore che voglia utilizzare un numero di giornate da remoto inferiore a quanto di seguito previsto potrà accedere alla sede di appartenenza nel rispetto delle regole di accesso e dei limiti di compresenza.

Resta in ogni caso inteso che, in caso di mancata fruizione di una o più giornate di lavoro da remoto in HW rispetto al numero massimo di giornate su base mensile di seguito previsto per le diverse tipologie di Lavoratori, è previsto il recupero entro il mese delle giornate non fruite.

Non è invece possibile il recupero e/o cumulo di tali giornate con quelle fruibili nei mesi successivi.

Eventuali periodi di assenza dal lavoro di durata non inferiore ad una intera giornata lavorativa dovuta esclusivamente a malattia, ferie e permesso retribuito (ROL) non ridurranno il numero massimo di giornate lavorabili da remoto previste su base mensile; in ogni caso, la pianificazione di tali giornate di lavoro da remoto in HW verrà gestita con le modalità successivamente previste al punto 1.

1.1. Lavoratori non turnisti

Il Lavoratore non turnista presterà di norma la propria attività lavorativa da remoto per 2/3 giornate su base settimanale, corrispondenti ad un numero massimo di 12 giornate mensili, e per 2/3 giornate presso la sede aziendale.

Il Lavoratore provvederà a pianificare periodicamente e in coerenza con i sistemi di pianificazione degli ingressi le giornate di lavoro da remoto in HW, previa comunicazione ed in accordo con il proprio Responsabile.

1.2. Lavoratori turnisti

1.2.1. Turnisti di strutture tecniche ed editoriali

Il Lavoratore turnista che operi presso strutture tecniche ed editoriali presterà di norma la propria attività lavorativa da remoto per 1/2 giornate su base settimanale, corrispondenti ad un numero massimo di 8 giornate mensili, e per 3/4 giornate presso la sede aziendale.

Resta inteso che, ove la natura dell'attività e le modalità organizzative lo consentano, il Lavoratore turnista di strutture tecniche ed editoriali potrà effettuare un numero di giornate da remoto superiore a quanto sopra indicato, fino ad un massimo di 12 giornate mensili.

1.2.2. Turnisti con attività di Contact Center e connesse

Il Lavoratore turnista che presti attività di Contact Center e/o attività connesse presterà di norma la propria attività lavorativa da remoto per 2/3 giornate su base settimanale, corrispondenti ad un numero massimo di 12 giornate mensili, e per 2/3 giornate presso la sede aziendale.

1.2.3. A tutto il personale turnista si applicheranno altresì le seguenti disposizioni:

- La pianificazione delle giornate di lavoro da remoto in HW per il Lavoratore turnista verrà di norma preventivamente effettuata dal Responsabile, da soggetti delegati dallo stesso o dalle strutture aziendali dedicate, anche considerando eventuali esigenze personali o familiari preventivamente segnalate dal Lavoratore, nel rispetto del numero massimo di giornate sopra indicato; per le strutture Contact Center la programmazione delle giornate di lavoro da remoto e in Sede in HW avverrà nell'ambito della turnistica.
- Eventuali modifiche alla pianificazione già comunicata dovranno essere concordate preventivamente con il Lavoratore, con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare emergenza ed eccezionalità (a titolo esemplificativo, improvvisa sostituzione per malattia o per grave urgenza personale).
- Fermi restando i limiti previsti dai punti 1.2.1 e 1.2.2 , in caso di modifiche alla pianificazione legate ad assenze per malattia, ferie e ROL le stesse dovranno essere gestite garantendo la coerenza dei turni per la struttura di appartenenza.
- Resta inteso che la pianificazione delle giornate lavorative da remoto in HW dovrà essere effettuata con equa distribuzione e rotazione anche a livello di reparto e di struttura, con riferimento al numero di giornate mensili da remoto individualmente fruibili per i Lavoratori; per le strutture Contact Center la logica del Team Day di rientro in sede verrà periodicamente condivisa con le RSU aziendali.

=====

Eventuali problematiche che dovessero sorgere a livello di sede tra personale ed i responsabili per l'applicazione del presente accordo potranno essere sottoposte alla Direzione HR, anche tramite le RSU aziendali, per facilitare soluzioni nello spirito del presente accordo; inoltre, le tematiche gestionali relative all'HW potranno in ogni caso essere portate alla attenzione della Commissione di cui all'art.16.

Al Lavoratore in HW verrà garantito lo stesso trattamento previsto per i lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa presso le sedi aziendali (ticket pasto compreso), nonché l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti, fatti salvi quelli espressamente citati nel presente accordo.

Specifica attenzione in sede di applicazione da parte aziendale e di verifica tra le Parti verrà dedicata ad evitare che dall'applicazione dell'HW o meno si verifichino discriminazioni dirette o indirette, con particolare riferimento alla valutazione della prestazione, allo sviluppo di carriera ed alla formazione.

Per quanto non previsto dal presente accordo, restano invariate tutte le altre condizioni contrattuali in essere, comprese la sede di lavoro, la qualifica, le mansioni e l'inquadramento contrattuale del Lavoratore così come regolate dalla Legge, dai CCNL applicati, dagli accordi sindacali e dagli accordi individuali.

In caso di mancata adesione all'HW, il Lavoratore presterà la propria attività presso la sede aziendale di appartenenza, secondo la modalità organizzative che verranno definite e nel rispetto delle normative di sicurezza previste dalla Legge ed a livello aziendale.

2 - Orario di lavoro

2.1. Lavoratori non turnisti

La prestazione lavorativa in HW per il personale non turnista sarà compresa nella fascia oraria giornaliera tra le 8:00 e le 20:00.

Nell'ambito dei principi di fiducia, responsabilizzazione sui risultati e rispetto dell'equilibrio vita-lavoro propri del concetto autentico dell'HW, il Lavoratore non turnista in HW potrà organizzare in autonomia la propria giornata lavorativa nell'ambito della fascia oraria giornaliera tra le 8:00 e le 20:00, segnalando sul *calendar* giornaliero del sistema di email aziendale, nel rispetto del proprio orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, la distribuzione del proprio orario giornaliero e la collocazione della pausa pranzo, individuando eventuali orari di disponibilità per la propria presenza da remoto anche per riunioni e *videoconference*.

Sempre previo accordo con il proprio Responsabile, le giornate di lavoro da remoto in HW saranno anche frazionabili in mezza giornate, inserendo il corrispondente giustificativo sui sistemi aziendali (Skylife-ESS).

2.2. Lavoratori turnisti

Il Lavoratore turnista svolgerà la propria attività lavorativa da remoto in HW nel rispetto dell'orario a turni applicato nella propria struttura di appartenenza, anche in orario notturno e festivo, ferma restando la possibilità di concordare con il proprio Responsabile lo svolgimento

di attività da remoto con le modalità di cui al precedente punto 2.1 previste per il personale non turnista, senza applicazione dell'orario a turni; per le strutture Contact Center la programmazione delle giornate di lavoro da remoto e in Sede in HW avverrà nell'ambito della turnistica.

Per la gestione della turnistica resteranno in vigore le regole e le prassi attualmente applicate a livello territoriale, in particolare con riferimento a cambi turno e gestione dei riposi.

2.3. Lavoro supplementare/straordinario/notturno/festivo

Il Lavoratore in HW da remoto non è di norma autorizzato a rendere la prestazione in orario notturno e in giornate festive, salvo che per attività produttive organizzate su turni; l'effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario, anche in giornate festive, dovrà essere preventivamente autorizzata dal Responsabile, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, dai CCNL e dagli accordi sindacali aziendali vigenti. e non rientrerà nel computo del numero massimo di giornate mensili da remoto di cui ai punti 1.1 e 1.2

3 - Situazioni particolari

Le Parti considerano l'HW una modalità lavorativa molto importante per supportare situazioni personali che richiedono particolare attenzione, anche attraverso un incremento o una particolare organizzazione delle attività da remoto o in sede.

In tal senso, l'Azienda, con il supporto della Direzione HR, valuterà con particolare attenzione le richieste e le pianificazioni delle giornate lavorative da remoto in HW provenienti da persone appartenenti alle seguenti categorie o che si trovino nelle situazioni indicate, alle quali potrà essere concessa la possibilità di fruire - al verificarsi delle condizioni sotto riportate - di tre (3) ulteriori giornate da remoto su base mensile rispetto a quanto indicato al punto 1. , ferme restando le tutele già previste dalla normativa.

I Lavoratori interessati dovranno notificare alla Direzione HR la volontà di usufruire di tale beneficio, che avrà validità annuale e che potrà eventualmente essere rinnovata di anno in anno; eventuali rifiuti saranno oggetto di confronto nell'ambito della Commissione di cui all'art.16.

Di seguito le categorie dei possibili Lavoratori beneficiari :

- a) invalidi civili assunti ai sensi della L 68/1999 e con certificazione ai sensi della L 104/1992, sulla base della documentazione già acquisita dall'Azienda;
- b) genitori di figli con disabilità certificata ai sensi della L. 104/1992, a fronte della produzione della relativa certificazione INPS o sulla base della documentazione già acquisita dall'Azienda;
- c) lavoratori qualificabili come "caregiver familiare" ai sensi della Legge n. 205/2017, art. 1 comma 255: il beneficio è fruibile esclusivamente a fronte della produzione della certificazione INPS ai sensi della L. 104/1992 per assistenza a familiare, o il provvedimento INPS di riconoscimento dell'indennità di accompagnamento;
- d) lavoratrici in stato di gravidanza;
- e) genitori e affidatari con figli minori di 3 anni o in attesa di iscrizione alla scuola materna con indicativa età di 3 anni : il beneficio sarà fruibile da entrambi i genitori, in modo alternativo; le giornate aggiuntive di lavoro da remoto in HW saranno concesse

dall'Azienda a condizione che il genitore lavoratore attesti con autodichiarazione, che l'altro genitore: (i) non beneficia di strumenti di sostegno al reddito - es. cassa integrazione; (ii) non si trova in stato di disoccupazione o inoccupazione; (iii) non ha la possibilità di prestare la propria attività lavorativa in smart working/lavoro agile;

- f) affidamento/adozione di minori disposti dalle autorità competenti : il beneficio è fruibile da entrambi i genitori, alternativamente, entro i primi sei mesi successivi al termine del periodo di congedo obbligatorio di maternità/paternità, a fronte di autocertificazione relativa ai provvedimenti di affidamento/adozione;
- g) genitore singolo affidatario esclusivo di figli minori di 6 anni (a titolo esemplificativo, genitori separati o divorziati): il beneficio è fruibile a fronte dell'allegazione alla richiesta di autodichiarazione con cui il Lavoratore dichiara di essere l'affidatario esclusivo del minore;
- h) rientro in servizio dopo malattia o infortunio di lunga durata con assenza dal lavoro superiore a 60 giorni continuativi;
- i) esigenza di cure particolari e riabilitazione;
- j) esigenza di cicli di cure connessi a malattie oncologiche e di particolare gravità.

Le situazioni di cui ai punti h), i) e j) sopra dovranno essere determinate, anche con riferimento alla loro durata ai fini della fruizione dei giorni aggiuntivi di HW da remoto, attraverso il coinvolgimento del medico competente a livello aziendale.

I Genitori Lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni, in occasione di periodi di malattia documentata di questi ultimi, avranno la facoltà di rendere la prestazione lavorativa in regime di HW da remoto nelle giornate intercorrenti tra la data di inizio e di termine dello stato di malattia indicati nel relativo certificato medico, previa comunicazione al proprio Responsabile ed al People Partner di riferimento; in applicazione del presente beneficio, potrà eventualmente essere superato il numero massimo di giornate mensili lavorabili in HW da remoto di cui al precedente punto 1. (in tal caso, per i giorni di HW da remoto eccedenti tale limite massimo, il Lavoratore dovrà inserire su Skylife-ESS il giustificativo "lavoro fuori sede con ticket")

Quanto precede avrà applicazione a condizione che il Genitore Lavoratore richiedente alleggi il certificato medico relativo al figlio ed attesti, mediante autodichiarazione, che l'altro genitore : (i) non beneficia di strumenti di sostegno al reddito - es. cassa integrazione; (ii) non si trova in stato di disoccupazione o inoccupazione; (iii) non ha la possibilità nelle giornate di malattia del figlio di prestare la propria attività lavorativa in smart working/lavoro agile.

Inoltre, particolare attenzione verrà dedicata alla pianificazione del lavoro da remoto per il personale non residente con il nucleo familiare, in modo da ottimizzare l'utilizzo delle giornate in HW in continuità con le giornate di riposo.

Resta inteso che, in caso di eventuale riconducibilità del Lavoratore, simultaneamente, a più di una casistica fra quelle sopra indicate, nonché in presenza di più di un figlio, saranno comunque tre (3) le giornate di HW fruibili su base mensile aggiuntive rispetto a quanto indicato al punto 1.

4 - Luogo di lavoro

Nelle giornate di HW da remoto, il Lavoratore potrà espletare la propria prestazione lavorativa al di fuori della propria sede abituale di lavoro, presso la propria abitazione o altro luogo prescelto dal Lavoratore stesso, purché diverso da locali pubblici o aperti al pubblico ove non

sia possibile assicurare il rispetto dei criteri di salute e sicurezza, nonché la protezione e riservatezza dei dati ed informazioni aziendali, secondo la normativa e le regolamentazioni aziendali vigenti in materia.

Pertanto, nell'identificazione del luogo della prestazione lavorativa in HW da remoto, sarà responsabilità del Lavoratore assicurarsi che esso :

- a) sia idoneo all'uso abituale di supporti informatici e non metta a rischio la sicurezza ed il buon funzionamento degli stessi;
- b) si trovi in località in cui vi siano condizioni di connettività adeguate;
- c) non metta a rischio l'incolumità psico-fisica del Lavoratore e/o delle altre persone presenti;
- d) non metta a rischio la sicurezza e/o riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni;
- e) risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro previsti dalla Legge e dalle disposizioni aziendali vigenti, ivi incluse quelle di cui al presente Verbale di Accordo di seguito specificate.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in HW da remoto è di norma consentito esclusivamente in località site in Italia.

Resta confermato che il Lavoratore è tenuto a svolgere l'attività lavorativa presso la propria sede di lavoro contrattuale; non è consentito alternare giornate di HW da remoto a giornate di lavoro in presenza presso sedi aziendali differenti da quella di appartenenza del Lavoratore; eventuali eccezioni connesse a situazioni straordinarie dovranno essere approvate dalla Direzione HR.

5 - Disconnessione

In applicazione del diritto alla disconnessione, il contatto telefonico e l'invio di e-mail e messaggi al personale non turnista in HW da remoto dovrà avvenire durante l'orario di lavoro, con attenzione alla distribuzione dell'orario contrattuale giornaliero ed alla collocazione della pausa pranzo inserite dal Lavoratore sul *calendar* del sistema di e-mail aziendale, salvo casi di urgenza.

Inoltre, il Lavoratore in HW da remoto non sarà tenuto a rispondere ad e-mail e messaggi relativi alla propria attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro, e comunque al di fuori della fascia oraria compresa tra le 20:00 e le 8:00 del mattino successivo, nonché nei giorni di riposo, di ferie e nei giorni festivi; quanto precede si applicherà con riferimento alle comunicazioni sia con i Responsabili che a quelle tra colleghi.

Resta inteso che le stesse regole sulla disconnessione avranno applicazione per il personale turnista al di fuori del proprio orario di lavoro.

6 - Formazione

L'Azienda organizzerà azioni interne di comunicazione, di informazione e di formazione sull'HW, che ne supportino la corretta applicazione e che contribuiscano attivamente a creare ed a rafforzare una cultura aziendale sull'HW in linea con i contenuti del presente accordo.

Tali iniziative rivolgeranno particolare attenzione alle tematiche dell'organizzazione del lavoro e della pianificazione delle attività da remoto, della direzione per obiettivi, delle buone pratiche in materia di comunicazione e disconnessione.

Resta inteso che le iniziative di formazione verranno realizzate sia da remoto che in sede, attribuendo le Parti particolare valore alla formazione in qualsiasi forma essa venga fruita.

7 - Welfare

A supporto dell'HW, l'Azienda continuerà a realizzare iniziative di welfare che verranno condivise tramite la propria intranet ed il portale Well4You, finalizzate ad offrire servizi e convenzioni di supporto alla persona, alla famiglia, alla scuola ed alla formazione, alla salute ed al tempo libero.

Inoltre, specifiche iniziative ed azioni, a livello collettivo ed individuale, verranno dedicate all'inclusione ed alle azioni positive, alle azioni a favore delle vittime di violenza domestica, all'isolamento dall'ambiente lavorativo e ad altre situazioni di disagio che possano derivare dalla applicazione dello HW a livello personale e familiare, alle soluzioni logistiche per il lavoro agile anche attraverso possibilità di *coworking*.

8 - Strumenti di lavoro e connettività

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di HW da remoto, il Lavoratore utilizzerà il PC portatile aziendale, sul quale sono installati i *software* e gli applicativi necessari per l'esecuzione della prestazione di lavoro; la connessione alla rete aziendale da sede esterna potrà essere effettuata attraverso connessione fissa, Wi-Fi, wireless, anche non aziendale. Sarà responsabilità del Lavoratore prestare la propria attività lavorativa in HW in località in cui vi siano condizioni di sicurezza, riservatezza e connettività adeguate.

Qualora si verificano guasti e malfunzionamenti degli strumenti tecnici e/o della connettività che impediscano o rendano comunque difficoltosa la prestazione lavorativa da remoto, il Lavoratore dovrà tempestivamente contattare le strutture aziendali competenti per la risoluzione dei problemi tecnici e comunicare al proprio Responsabile la situazione, per consentirgli di definire le modalità alternative per rendere la prestazione lavorativa, anche con rientro tempestivo presso la sede aziendale di riferimento, compatibilmente con il turno e l'orario di lavoro e le necessità di *worklife balance* del Lavoratore.

Eventuali problematiche che dovessero sorgere anche a livello di sede tra personale ed i Responsabili per l'applicazione del presente accordo saranno essere sottoposte alla Commissione di cui all'art.16 per concordare soluzioni nel rispetto del presente accordo.

Il Lavoratore è responsabile della corretta tenuta e cura di tutta la strumentazione aziendale in sua dotazione per l'espletamento della prestazione lavorativa in HW, così come previsto dalle procedure e dalle *policy* per la corretta custodia ed utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati.

Ove la qualità della connessione Internet costituisca uno strumento fondamentale per il servizio erogato al cliente o per lo svolgimento di attività professionali particolari, l'Azienda valuterà opportune soluzioni a proprio carico per la risoluzione delle eventuali problematiche relative.

In ogni caso, a supporto dell'attività in HW, l'Azienda continuerà ad attivare convenzioni con fornitori di servizi energetici e di comunicazioni a favore del personale, che renderà disponibili sul proprio portale intranet Well4You.

9 - Dotazioni ergonomiche

L'Azienda assegnerà al Lavoratore aderente all'HW che ne faccia formale richiesta le dotazioni ergonomiche già in distribuzione nei mesi scorsi (sedia + schermo).

Tali dotazioni dovranno essere richieste dal Lavoratore seguendo le procedure aziendali in materia che provvederà al ritiro delle dotazioni presso le sedi aziendali di appartenenza, salvo casi eccezionali.

Il Lavoratore sarà responsabile della corretta tenuta e cura di tali dotazioni, così come previsto dalle procedure e dalle *policy* per la corretta custodia ed utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati.

10 - Riservatezza

Durante la prestazione lavorativa resa in HW, il Lavoratore si impegna a rispettare gli obblighi di riservatezza relativi a qualsiasi documentazione aziendale od altre informazioni o notizie appartenenti o relative alla Società, di cui venga o sia già venuto a conoscenza, direttamente o indirettamente, durante il rapporto di lavoro; a tal fine, si rinvia integralmente alle *policy* aziendali in materia.

11 - Potere di controllo e disciplinare

Il presente accordo non modifica il potere direttivo e di controllo dell'Azienda, che rimarrà impregiudicato e si svolgerà anche con modalità telematica, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e dagli accordi sindacali vigenti in materia a livello aziendale.

Eventuali infrazioni ed addebiti disciplinari saranno soggetti all'applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal CCNL di riferimento, al quale sul punto si rinvia integralmente.

12 - Sicurezza sul lavoro

Durante la prestazione lavorativa in regime di HW, il Lavoratore deve osservare tutte le cautele necessarie a garantire la propria incolumità psicofisica e quella delle persone presenti, adottando tutte le misure di sicurezza necessarie, in ossequio a quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 e fermo restando l'obbligo per il Lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuale per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa anche da remoto.

Con cadenza annuale la Società consegnerà al Lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla prestazione lavorativa resa in regime di HW; inoltre, il Lavoratore parteciperà ad uno specifico percorso formativo obbligatorio sulla sicurezza in regime di HW.

Durante la prestazione lavorativa da remoto, il Lavoratore manterrà le coperture assicurative contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali attivate a livello aziendale.

13 - Recesso

Il Lavoratore e Azienda potranno recedere dall'accordo individuale di HW con un preavviso non inferiore a 30 gg. (90 gg., nel caso di lavoratori disabili) così come disposto dalla Legge; il recesso dovrà essere formalizzato per iscritto e l'accordo si intenderà così risolto decorsi 30 gg. dalla ricezione della comunicazione di recesso.

Il Lavoratore e l'Azienda potranno recedere dall'accordo di HW in presenza di un giustificato motivo, previa comunicazione scritta da far pervenire all'altra parte con raccomandata a/r; l'accordo di HW si intenderà così risolto alla data in cui la parte non recedente riceverà tale comunicazione.

14 - Eventi eccezionali

In caso di eventi eccezionali di portata collettiva (ad esempio, eventi atmosferici o emergenza sanitaria) a fronte dei quali la Pubblica Autorità emani specifici provvedimenti emergenziali a tutela della salute e della sicurezza pubblica, o di eventi aziendali che determinino situazioni di particolare gravità e rischio per le attività e le persone, l'Azienda potrà disporre, anche a livello territoriale e per determinati periodi, la possibilità di ricorrere all'applicazione generalizzata dell'HW, in deroga alle disposizioni del presente accordo, previo confronto con le OOSS.

15 - Diritti Sindacali

Le Parti confermano la piena possibilità di esercizio dei diritti sindacali anche da remoto per il personale che si trovi in HW, in particolare, con riferimento alla possibilità di partecipazione da remoto alle assemblee sindacali in orario di lavoro ed alla fruizione dei permessi sindacali.

In tal senso, l'Azienda fornirà, su richiesta, gli strumenti necessari per l'effettuazione delle assemblee, anche con possibilità di esercizio del diritto di voto da remoto.

La registrazione presenze relativa alle ore di permesso sindacale e di assemblea retribuita avverrà con le stesse modalità di rilevazione già previste dalla Legge, dai CCNL e dagli accordi sindacali aziendali in materia.

16 - Sistema di verifiche

Le Parti si incontreranno periodicamente e/o su richiesta delle Parti per valutare l'andamento dell'applicazione dell'HW. In particolare, le Parti confermano l'operatività della Commissione aziendale dedicata all'Hybrid Working, finalizzata al monitoraggio della applicazione del presente accordo ed alla valutazione di proposte per l'evoluzione ed il miglioramento dell'Hybrid Working.

Tale Commissione sarà composta da 3 membri per ciascuna organizzazione sindacale firmataria individuati tra le RSU aziendali e da 3 membri della Direzione HR; la Commissione si riunirà

mensilmente anche per esaminare problematiche operative e ricercare soluzioni condivise relative all'HW in essere nelle diverse sedi aziendali; inoltre, la Commissione potrà riunirsi a livello di CCNL applicato, per esaminare problematiche specifiche e ricercare soluzioni condivise relative nell'ambito dei CCNL Confindustria TV e Telecomunicazioni.

Nel contesto dei suddetti incontri periodici, le Parti dedicheranno specifica attenzione alla analisi complessiva degli impatti dell'Hybrid Working sulla produttività, sull'organizzazione del lavoro, sull'erogazione della formazione e sull'assenteismo, nonché alla risoluzione di eventuali problematiche che dovessero sorgere anche a livello di sede; inoltre, un approfondimento specifico verrà dedicato dalle Parti nel valutare che l'applicazione dell'HW non incida sul corretto utilizzo di ferie e permessi nel corso dei periodi annuali di maturazione.

Resta comunque inteso che, in caso di modificazioni della legislazione in materia di Lavoro Agile (Legge n. 81/2017), le Parti si incontreranno tempestivamente per considerare le necessarie modifiche ed integrazioni al presente accordo.

17 - Condizioni conclusive

La forma di lavoro qui prevista (HW) non si configura come telelavoro e, pertanto, per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo, si rinvia ai CCNL applicati, agli accordi sindacali aziendali ed alla normativa vigente.

Il presente accordo viene stipulato a tempo indeterminato e potrà essere oggetto di disdetta su iniziativa delle Parti contraenti con un preavviso non inferiore a 6 mesi.

Le disposizioni del presente accordo sostituiscono integralmente ogni precedente intesa applicata in materia di Lavoro Agile ai sensi della Legge n° 81/2017, da intendersi, pertanto, definitivamente revocata.

Restano invariate tutte le altre condizioni contrattuali in essere, comprese la sede di lavoro, la qualifica, le mansioni e l'inquadramento contrattuale del Lavoratore così come regolate dalla Legge, dai CCNL, dagli accordi sindacali aziendali vigenti e dagli accordi individuali.

Le Parti confermano il presente Verbale di Accordo aziendale in via telematica.

LCS

Sky Italia Srl

Sky Italia Network Service Srl

OOSS nazionali e territoriali

SLC Cgil UILCOM Uil FISTEL Cisl

RSU Sky Italia e Sky Italia Network Service