

Gewerkschaftsvereinbarung vom 13.12.2024

Am 13.12.2024 in Bozen am Sitz der eco center AG am Rechten Eisackufer 21/A

zwischen

der eco center AG, MwSt.-Nr. 01531480216, vertreten durch den Präsidenten Arch. Paolo Berlanda, der Kürze halber auch "Gesellschaft" genannt

und

FIT SGBCISL, vertreten durch Herrn Maurizio Albrigo;

CGIL-AGB, vertreten durch Frau Catia Scardabozzi;

UILT UIL-SGK, vertreten durch Herrn Artan Mullaomeri;

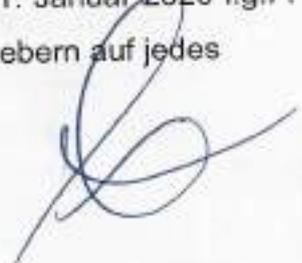
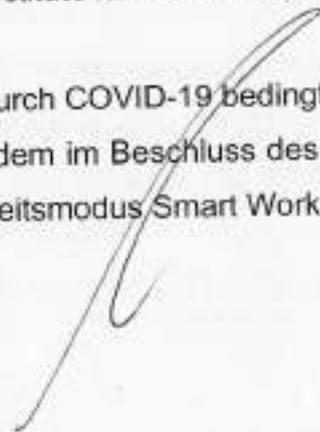
ab hier zusammen auch als „die Parteien“ bezeichnet.

Vorausgeschickt,

- a) dass das Europäische Parlament in seiner Entschließung vom 13. September 2016 zur Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben in Grundsatz 48 "befürwortet ‚Smart Working‘ als einen Weg, Arbeit durch eine Kombination aus Flexibilität, Selbständigkeit und Zusammenarbeit so zu gestalten, dass Arbeitnehmer nicht unbedingt an ihren Arbeitsplatz oder einen vorab festgelegten Ort gebunden sind und ihre Arbeitszeiten selbst verwalten können, und zugleich sicherzustellen, dass sie die gesetzlich und in gemeinsamen Vereinbarungen festgelegte tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten; verweist daher auf das Potenzial von ‚Smart Working‘ für ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben, insbesondere für Eltern, die nach dem Mutterschafts- bzw. dem Vaterschaftsurlaub (wieder) ins Erwerbsleben eintreten; lehnt jedoch eine Verlagerung von einer Praxis der Anwesenheit hin zu einer Praxis der ständigen Verfügbarkeit ab; fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, bei der Ausarbeitung von Smart-Working-Maßnahmen darauf zu achten, dass diese die Arbeitnehmer nicht zusätzlich belasten, sondern zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben und einer Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer beitragen; betont, dass die Ergebnisse der Arbeit in den Mittelpunkt gestellt werden müssen, um einem Missbrauch dieser neuen Arbeitsformen vorzubeugen; fordert die Mitgliedstaaten auf, das technologische Potenzial zu fördern, das beispielsweise

digitale Daten, Hochgeschwindigkeitsinternet, Audio- und Videotechnologie für flexible und autonome (Tele-) Arbeitsregelungen bergen“;

- b) dass das Gesetz vom 22. Mai 2017, Nr. 81, betreffend „Maßnahmen zum Schutz der nichtunternehmerischen selbständigen Arbeit und Maßnahmen zur Förderung der flexiblen Gestaltung in den Zeiten und an den Örtlichkeiten abhängiger Arbeit“, veröffentlicht im italienischen Gesetzesanzeiger „Gazzetta Ufficiale“ Nr. 134 vom 13. Juni 2017 und in Kraft getreten am 14. Juni 2017, sich in Abschnitt II mit Smart Working befasst;
- c) dass Artikel 18, Absatz 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2017, Nr. 81, Smart Working folgendermaßen definiert: *“Ausführungsmodus des Arbeitsverhältnisses, der durch Vereinbarung zwischen den Parteien festgelegt wird, auch mit Organisationsformen nach Phasen, Zyklen und Zielen und ohne genaue Bindungen bezüglich Arbeitszeit und -ort, mit möglicher Nutzung technologischer Instrumente für die Abwicklung der Arbeitstätigkeit. Die Arbeitsleistung wird teilweise in betrieblichen Räumen und teilweise außerhalb des Betriebs ohne festen Arbeitsplatz erbracht, binnen der bloßen Grenzen der Höchstdauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, welche aus dem Gesetz und den Kollektivverträgen abzuleiten sind“;*
- d) dass Artikel 4 des Dekrets des Ministerratspräsidenten (D.P.C.M.) vom 1. März 2020 mit dem Titel *“Weitere Maßnahmen im gesamten Staatsgebiet“* folgendes aussagt: *“1. Im gesamten Staatsgebiet finden folgende Maßnahmen Anwendung: a) der Arbeitsmodus Smart Working, der von den Artikeln 18 bis 23 des Gesetzes vom 22. Mai 2017, Nr. 81, geregelt wird, kann für die Dauer des Notstandes, von dem im Beschluss des Ministerrates vom 31. Januar 2020 die Rede ist, von den Arbeitgebern auf jedes abhängige Arbeitsverhältnis angewandt werden, unter Beachtung der von den erwähnten Bestimmungen vorgeschriebenen Grundsätze, auch in Ermangelung der dort vorgesehenen individuellen Vereinbarungen. Die Informationspflichten laut Art. 22 des Gesetzes vom 22. Mai 2017, Nr. 81, werden auf telematischem Weg erfüllt, auch durch Zuhilfenahme der Unterlagen, die auf der Internetseite des Gesamtstaatlichen Instituts für Arbeitsunfallversicherung (INAIL) verfügbar gemacht werden“;*
- e) dass aufgrund des durch COVID-19 bedingten Gesundheitsnotstands bis zum Ende des Notstands, von dem im Beschluss des Ministerrats vom 31. Januar 2020 i.g.F. die Rede ist, der Arbeitsmodus Smart Working von den Arbeitgebern auf jedes



Verhältnis abhängiger Arbeit unter Beachtung der geltenden Vorschriften mit vereinfachten Modalitäten angewandt werden kann, welche von der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Parteien und von der vom GvD Nr. 81/2017 festgelegten Regelung absehen, unter der Bedingung, dass dieser Arbeitsmodus mit den Merkmalen der Leistung mittels informatischer Instrumente vereinbar ist, die sich in der Verfügbarkeit des Arbeitnehmers befinden, falls sie nicht vom Arbeitgeber geliefert werden;

- f) dass daher die Arbeitgeber diesen Arbeitsmodus im Rahmen der Maßnahmen nutzen können, die geeignet sind, das Risiko der Ansteckung zwischen Arbeitnehmern zu verringern, wobei sie sich darauf beschränken, dem Arbeitsministerium die Daten bezüglich der Bediensteten, welche diesen Arbeitsmodus in Anspruch nehmen, und das Datum der Beendigung der Maßnahme mitzuteilen;
- g) dass das *"Gemeinsam geteilte Protokoll für die Fortschreibung der Maßnahmen zur Bekämpfung und Eindämmung der Verbreitung des Virus SARS-CoV2/COVID-19 an Arbeitsstätten"* vom 6. April 2021 zur Fortschreibung der im vorausgehenden Protokoll vom 14. März 2020 enthaltenen Maßnahmen, welches dann am 24. April 2020 ergänzt wurde, um die Unternehmen bei der Festlegung der betrieblichen Protokolle gegen die Ansteckung zu unterstützen, in Art. 8 folgendes bestimmt: *"Unter Bezugnahme auf das, was vom DPCM vom 2. März 2021, Artikel 4 und 30, mit Beschränkung auf den Zeitraum des durch COVID-19 bedingten Notstands vorgesehen ist, können Unternehmen, unter Bezugnahme auf das, was von den Gesamtstaatlichen Kollektivverträgen (CCNL) vorgesehen ist und indem sie auf diese Weise das Einvernehmen mit den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen fördern: (...) das Smart Working und die Telearbeit bei all jenen Tätigkeiten nutzen, die in diesem Arbeitsmodus abgewickelt werden können, da es sich um ein nützliches und modulierbares Vorbeugungsmittel handelt (...). Das Smart Working und die Telearbeit werden weiterhin gefördert, auch in der Phase der fortschreitenden Wiederaufnahme der Wirtschaftstätigkeiten, da es sich um ein nützliches und modulierbares Vorbeugungsmittel handelt, unbeschadet der Notwendigkeit, dass der Arbeitgeber angemessene Bedingungen der Unterstützung des Arbeitnehmers und seiner Tätigkeit sicherstellt (Beihilfe beim Gebrauch der Geräte, Gestaltung der Arbeitszeiten und -pausen)";*

  **auch unter Berücksichtigung** 

- als Bezugspunkt – der zweiten Auswahlvereinbarung zur Erneuerung des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 03.12.2020 der Autonomen Provinz Bozen

In Erwägung:

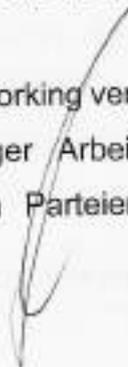
- i. dass eco center im Laufe des Pandemienotstands aufgrund von SARS-CoV2/COVID-19 das Rechtsinstitut Smart Working unter Beachtung der jeweils gültigen Vorschriften mit positivem Ergebnis zu Hilfe genommen hat;
- ii. dass die Anwendung und Umsetzung des Rechtsinstituts Smart Working für die Parteien einen wertvollen Anreiz zur Erreichung persönlicher und organisatorischer Ziele sowie eine Form familienfreundlicher Flexibilität und des Ausgleichs zwischen Berufs- und Privatleben darstellt;
- iii. dass die strukturelle Umsetzung des Arbeitsmodus Smart Working tendenziell dazu angetan ist, die Umweltbelastung durch die eco center AG zu begrenzen und zu verringern, und zwar durch die Reduzierung der persönlichen Mobilität ihrer Arbeitnehmer; diese Maßnahmen tragen ebenso wie die Neugestaltung der Arbeitszeiten dazu bei, den städtischen und außerstädtischen Verkehr zu verringern.

All dies vorausgeschickt und erwogen, wird folgendes vereinbart:

1) Allgemeine Grundsätze

Vorliegende Vereinbarung soll die Regeln für die Zuhilfenahme des Smart Working festlegen, in Durchführung der gesetzlichen Regelung laut Gesetz Nr. 81/2017, der gemeinschaftsrechtlichen Regelung laut Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13. September 2016 zur Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben, Grundsätze 48 und 49, und in Übereinstimmung und zur Ergänzung – für die gesamte Dauer ihrer Gültigkeit – der normativen Notstandsbestimmungen im Zusammenhang mit der Eindämmung der Covid-19-Ansteckung in unserem Land; diese Regeln bilden Amtspflichten.

Unter dem Ausdruck Smart Working versteht man eine Art und Weise der Ausführung des Verhältnisses abhängiger Arbeit, die auf freiwilliger Basis mittels einer Vereinbarung zwischen den Parteien festgelegt wird, auf der Grundlage der



Organisation nach Phasen, Zyklen und Zielen unter notwendiger Nutzung der technologischen und informatischen Instrumente.

Infolgedessen ist Smart Working nicht Heimarbeit, sondern ist – in weiter reichender Weise auch gegenüber der Telearbeit – eine Art und Weise der Durchführung der Arbeitsleistung, die durch das Nichtvorhandensein von „ortsmäßigen Bindungen“ gekennzeichnet ist, unter Berücksichtigung der organisationstechnischen Bedürfnisse der Gesellschaft, zu denen das gleichzeitige Funktionieren der betrieblichen Einrichtungen gehört. Um die Funktionstauglichkeit der Einrichtungen sowie die Kontinuität des von eco center geleisteten Dienstes zu gewährleisten, bestätigen sich die Parteien gegenseitig die Notwendigkeit der Einhaltung der Arbeitszeit, wie sie in den spezifischen betrieblichen Vereinbarungen und Dienstordnungen vorgesehen ist, welche die Arbeitszeit zum Gegenstand haben.

Die Abwicklung der Arbeit im Smart-Working-Modus begründet keinerlei Recht auf eine Pauschalvergütung für Telefon-, Datenanschluss- und Energie-/ Stromspesen, noch auf die Entschädigung für den unbequem zu erreichenden Arbeitssitz, welche nicht ausgezahlt wird; die ersatzweise Mensaentschädigung wird hingegen gemäß geltenden Gewerkschaftsvereinbarungen geschuldet sein.

Dieser flexible Modus der Durchführung des Arbeitsverhältnisses kann sowohl befristet als auch unbefristet sein und bringt keinerlei Abänderung des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich.

Der Modus der Arbeitsleistung in Form von Smart Working muss sowohl mit den technischen, organisatorischen und produktionsbezogenen Bedürfnissen des Betriebs als auch mit dem Berufs-/Aufgabenprofil des einzelnen Arbeitnehmers vereinbar sein.

Bei der Ausgestaltung des Smart-Working-Modus muss die Betriebsorganisation beachtet werden, welche notwendigerweise die physische Anwesenheit am Arbeitsplatz für die Abwicklung der Aufgaben vorsieht, unbeschadet dessen, dass der Einrichtungsverantwortliche die Anwesenheit des/der Arbeitnehmer(s) mit Einsatzmodalitäten gestalten kann, welche es gestatten, die Vereinbarkeit mit dem Smart Working zu verwirklichen.

2) Bestimmungspersonen

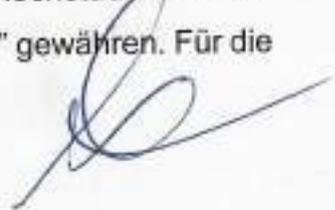
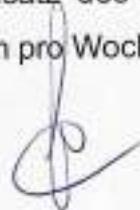
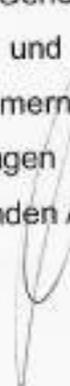
Arbeitstätigkeit in Form von Smart Working können all jene Arbeitnehmer mit unbefristetem und befristetem Arbeitsvertrag – sowohl für Vollzeit- als auch für

Teilzeitarbeit – leisten, welche: a) eine Rolle/Aufgaben abwickeln, die mit dieser Art und Weise der Abwicklung der Arbeitsleistung vereinbar ist, unter Beachtung der technischen, produktionsbezogenen und organisatorischen Bedürfnisse des Unternehmens und der Aufgabe und/oder des beruflichen Profils des Arbeitnehmers, auf der Grundlage einer Einschätzung, die vom direkten Verantwortlichen und von der Betriebsleitung vorgenommen wird; b) dem eigenen Verantwortlichen den Antrag auf freiwillige Teilnahme vorgelegt haben; c) eine eigens dafür bestimmte individuelle Vereinbarung über Smart Working unterzeichnet haben.

Die Ermächtigung zur Abwicklung der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus hängt direkt mit der Arbeitstätigkeit des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Unterzeichnung der individuellen Vereinbarung zusammen und wird bei Änderung dieser Arbeitstätigkeit automatisch und mit sofortiger Wirkung hinfällig, unbeschadet der Möglichkeit, auf Antrag des Arbeitnehmers eine neue Vereinbarung unter Beachtung der Bedingungen laut vorstehenden Buchstaben a) bis c) abzuschließen. Die individuelle Vereinbarung wird Gegenstand der Mitteilung laut Artikel 9-bis des Gesetzesdekrets vom 1. Oktober 1996, Nr. 510, sein, das unter Abänderungen in das Gesetz vom 28. November 1996, Nr. 608, in geltender Fassung, umgewandelt wurde.

3) Modalitäten der Durchführung und Planung der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus

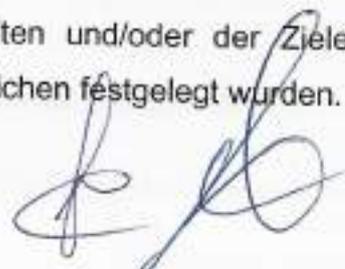
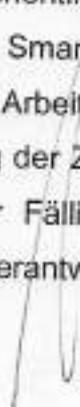
Die Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus muss auf dem italienischen Staatsgebiet mit einer im Voraus zwischen dem Arbeitnehmer und dem Verantwortlichen vereinbarten Planung erfolgen und kann in einem Höchstausmaß von zwei (2) nicht aufeinanderfolgenden Arbeitstagen pro Woche erbracht werden (nur beispielsweise und nicht allumfassend: bei einer Arbeitswoche von fünf Tagen – von Montag bis Freitag – kann die Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus am Montag und Mittwoch oder am Dienstag und Donnerstag... erbracht werden; nicht jedoch am Montag und Dienstag oder am Freitag und Montag...). Auf Antrag des Verantwortlichen können der Generaldirektor, der Technische Direktor und der Verantwortliche für Verwaltung und Controlling in ganz und gar außerordentlicher Weise den jeweiligen Arbeitnehmern nur für gebührend nachgewiesene betriebliche Notfallfordernisse Abweichungen vom Grundsatz des „(...) Höchstausmaß von zwei (2) nicht aufeinanderfolgenden Arbeitstagen pro Woche (...)“ gewähren. Für die



Zwecke der vorliegenden Vereinbarung ist unter Arbeitstag die tägliche Soll-Arbeitszeit zu verstehen, die sich aus dem Individualarbeitsvertrag und/oder aus der Gewerkschaftsvereinbarung vom 15.10.2020 i.g.F. und/oder aus späteren Vereinbarungen ergibt, welche die Arbeitszeit zum Gegenstand haben. Bei neu aufgetretenen Bedürfnissen kann der Arbeitnehmer beantragen, die vorgesehenen Arbeitstage zu ändern, unter Rückkehr zum Arbeitssitz innerhalb des Betriebs. Es versteht sich, dass der Verantwortliche befugt ist, die Durchführung der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus, auch wenn sie geplant ist, gemäß den organisatorischen Erfordernissen des Betriebs, der Anlage, der Abteilung, des Büros zu gewähren oder zu widerrufen. Zu diesem Zweck anerkennen die Parteien die betrieblichen Bedürfnisse als vorrangig. In einem solchen Fall muss der Verantwortliche dem Arbeitnehmer mittels elektronischer Post eine angemessene schriftliche Mitteilung von der Nichtgenehmigung und/oder von der Änderung der Programmierung zukommen lassen, mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens 18 Stunden gegenüber dem Beginn der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus und jedenfalls in jenen Zeitzonen, in denen der Arbeitnehmer verpflichtet ist, kontaktierbar zu sein.

4) Arbeitszeit

Das Smart Working stellt einen Modus der Ausführung der Arbeitsleistung dar, welcher die auf den Arbeitnehmer angewandte Arbeitsstundenregelung nicht abändert. Ein Arbeitnehmer, der die Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus ausführt, nimmt daher auf die Dauer seiner eigenen individuellen Arbeitszeit (tägliche, wöchentliche und monatliche Soll-Arbeitszeit) Bezug, unter Beachtung der jeweils geltenden betrieblichen Vereinbarungen und Dienstordnungen - welche unter den übrigen vertraglichen Rechtsinstituten auch die Arbeitszeit und das Verfahren für die Erhebung der Präsenzen regeln -, sowie der sich aus dem Gesetz und aus den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen und den betrieblichen Vereinbarungen ergebenden Höchstdauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Hinsichtlich der Beschaffenheit und Modalität der an den Smart-Working-Tagen erbrachten Arbeitsleistung bleibt es auf jeden Fall dem Arbeitnehmer anheimgestellt, die Leistung so zu organisieren, dass die Einhaltung der Zeiten und das Erreichen der Ergebnisse seiner Arbeitszeit im Rahmen der Fälligkeiten und/oder der Ziele sichergestellt werden, welche mit dem eigenen Verantwortlichen festgelegt wurden.



Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitstätigkeit im Smart-Working-Modus während der Tagesarbeitszeit leisten, also ausschließlich von 06:00 bis 22:00 Uhr, unbeschadet der Ausführung der Arbeitsleistung während der verpflichtenden, für jede Anlage, Einheit, Abteilung vorgesehenen Zeitzonen. Auf keinen Fall ist es möglich, dass Überstundenarbeit und/oder Zusatzarbeit vom Verantwortlichen genehmigt und vom Arbeitnehmer geleistet wird.

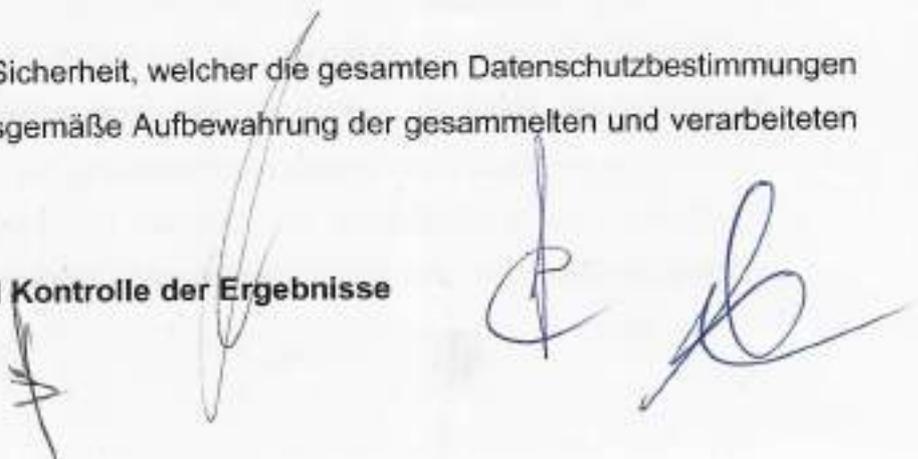
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Verantwortlichen rechtzeitig allfällige, auch nur zeitweilige Absenzen vom Arbeitsplatz mitzuteilen.

Die Fernkontrolle des Arbeitnehmers, der seine Arbeitstätigkeit im Smart-Working-Modus leistet, erfolgt unter Beachtung von Artikel 4 des Arbeiterstatuts (Gesetz 300/1970 i.g.F.). Im Besonderen sind dann, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitstätigkeit im Smart-Working-Modus, also ohne einen ortsfesten Arbeitsplatz im Büro, leistet, die Arbeitsinstrumente Gegenstand der Kontrolle unter Verwendung besonderer betrieblicher Softwares, welche das beachten müssen, was vom Rundschreiben Nr. 2/2016 des Gesamtstaatlichen Arbeitsinspektorates vorgesehen und gefordert wird.

Klarerweise zu beachten sind bei diesen Kontrollen die von den Datenschutzbestimmungen ausgedrückten Grundsätze (sowie Verbote), darunter:

- der Grundsatz der Notwendigkeit, da die Kontrolle notwendig oder unerlässlich sein muss, sie darf nicht gezielt oder massiv sein;
- der Grundsatz der Zweckmäßigkeit, d.h. die Kontrolle muss sich stets die betriebliche Sicherheit und Kontinuität, die Verhütung von unerlaubten Handlungen zum Ziel setzen oder sich jedenfalls im Rahmen der organisatorischen und produktionsbezogenen Gründe bewegen;
- der Grundsatz der Transparenz, da die Arbeitnehmer stets korrekt über die allfälligen Formen von Fernkontrolle aufgeklärt werden müssen;
- der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wonach die Kontrolle den Zweck der Überprüfung nicht überschreiten darf und sich somit innerhalb festgelegter Grenzen halten muss;
- der Grundsatz der Sicherheit, welcher die gesamten Datenschutzbestimmungen prägt, d.h. die ordnungsgemäße Aufbewahrung der gesammelten und verarbeiteten Daten.

5) Planung der Ziele und Kontrolle der Ergebnisse



Die Gesellschaft ermittelt für jeden Arbeitnehmer, der seine Arbeitstätigkeit im Smart-Working-Modus leistet, genaue und messbare Ziele, um eine periodische Überwachung der Ergebnisse der Arbeitsleistung zu gestatten. Die individuellen Ziele werden jedem Mitarbeiter in jenem Modus zugewiesen, der vom jeweiligen Verantwortlichen bestimmt wurde. Für die Überwachung ist die vorausgehende Festlegung spezifischer, messbarer, zugänglicher und realistischer Ziele vorgesehen, denen Ergebnisindikatoren zugeordnet werden sollen, um zu überprüfen, ob die zugewiesenen Ziele den erreichten Ergebnissen entsprechen. Bei der Planung der Ziele hält der Verantwortliche folgende Phasen ein: a) er legt die individuellen Ziele fest, die jeder einzelne Mitarbeiter verfolgen und erreichen soll; b) er ermittelt die erwarteten Ergebniswerte und die betreffenden Indikatoren. Im Laufe der Abwicklung der Tätigkeit im Smart-Working-Modus kann der Verantwortliche die Tätigkeit nur zu dem Zweck überwachen, allfällige Korrekturingriffe zu ermitteln und vorzuschlagen, und all dies zu dem Zweck, die Erreichung der zugewiesenen Ziele zu ermöglichen; c) zusätzlich kann der Verantwortliche die Rechnungslegung über die Ergebnisse verlangen. Die Gesellschaft kann wirksame Formen der Verwendung der *Data Analytics* bestimmen, welche die betrieblichen Informationssysteme zu erheben in der Lage sind, um mit dem Arbeitnehmer die wirksame Überwachung der Ziele und der erreichten Ergebnisse auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen.

6) Instrumentelle Ausstattung und Hauptregeln für den Gebrauch und die Wartung der Arbeitsmittel

Die Gesellschaft liefert die technologischen und informatischen Instrumente, die für die Abwicklung der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus erforderlich sind (zum Beispiel: tragbarer betrieblicher PC, betriebliches Tablet oder Smartphone, Kopfhörer, Router, betriebliche Sim-Card für die Internetverbindung usw.), um dem Arbeitnehmer die Verfügbarkeit von Instrumenten sicherzustellen, welche für die Ausführung der Arbeitsleistung geeignet und für den Zugriff auf die betrieblichen Systeme sicher sind.

Die informatischen Programme (Software) und/oder die Anleitungen oder Modalitäten, welche die Verbindung aus der Ferne mit der internen betrieblichen Realität gestatten und/oder welche für die Abwicklung der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus notwendig sind, müssen in allen oben dargelegten Fällen zu Lasten der Gesellschaft unbedingt geliefert und installiert werden. Die Spesen für die



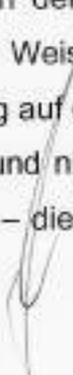
Wartung und Auswechslung der von der Gesellschaft gelieferten Instrumente, die für die vom Arbeitnehmer im Smart-Working-Modus geleistete Tätigkeit notwendig sind, gehen zu Lasten des Arbeitgebers, welcher deren Eigentümer bleibt. Bei einem Störfall, Diebstahl oder Verlust der Geräte ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seinen Verantwortlichen rechtzeitig zu verständigen. Allfällige Schäden, die auf ein nachlässiges Verhalten seitens des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, werden diesem letzteren angelastet. Falls eine Behinderung für die Abwicklung der Arbeitstätigkeit wegen einer Funktionsstörung der betrieblichen Instrumente oder der Verbindung mit dem betrieblichen Server besteht, die von der ICT-Abteilung von eco center festgestellt wurde, muss der Arbeitnehmer den Verantwortlichen rechtzeitig benachrichtigen und sich unverzüglich – unter Beachtung der Entfernung zwischen dem Abwicklungsort der im Smart-Working-Modus erbrachten Arbeitsleistung und der Gesellschaft – an den Arbeitssitz begeben, um die Arbeitstätigkeit zu vollenden.

7) Freistellungen, Urlaub, Elternzeiten, Ruhezeiten

Unbeeinträchtigt bleibt das Recht des Arbeitnehmers, welcher die Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus ausführt, Freistellungen, Urlaube, Elternzeiten gemäß den Regeln und Bestimmungen der Vorschriften von Gesetzesrang, des CCNL, der betrieblichen Dienstordnungen und Vereinbarungen zu beantragen und in Anspruch zu nehmen, gleich wie die übrigen Bediensteten, welche ihre Arbeitstätigkeit nicht im Smart-Working-Modus leisten.

8) Recht auf Unterbrechung der Online-Verbindung

Das "Recht auf Unterbrechung der Online-Verbindung" des Smart-Workers und die dadurch bedingte „Pflicht zur Unterbrechung der Online-Verbindung“ zu Lasten des Arbeitgebers laut Art. 19 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 81/2017 ("Die Vereinbarung über den Smart-Working-Modus (...) bestimmt auch die Ruhezeiten des Arbeitnehmers sowie die technischen und organisatorischen Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Loslösung des Arbeitnehmers von den technologischen Arbeitsinstrumenten sicherzustellen") bilden eine Art und Weise des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit des Smart-Workers in Bezug auf die Handhabung der Arbeitszeit und auf die Erinnerung an das Bewusstsein (und nicht nur dies) von den Risiken, die aus einem Übermaß an Arbeit erwachsen – dieses ist tatsächlich nicht kontrollierbar - ,



auch um die Risiken zu bannen, die mit der Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Höchstdauer der Arbeitsleistung verbunden sind und sich auf die Gesundheit des Individuums auswirken, gerade aufgrund der möglichen Arbeitsüberlastung infolge des Fehlens von Kontrolle.

Hinsichtlich der Ruhezeiten muss der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit unter Bezugnahme auf den CCNL und, falls von diesem nicht geregelt, auf das Gesetzesvertretende Dekret 66/2003 handhaben, während hinsichtlich der technischen Aspekte bezüglich der Unterbrechung der Internetverbindung der Bedienstete sich vergewissern muss, dass er seine Arbeit während und am Ende der Sitzung in den betrieblichen Systemen zur Gänze gespeichert hat, und dann die Unterbrechung der Verbindung und das Sich-Lostrennen vom betrieblichen Netz vornimmt. Gleichzeitig muss er im Präsenzmeldesystem den Beginn, die Aussetzung, die Wiederaufnahme und die Beendigung der Arbeitstätigkeit bescheinigen.

9) GESUNDHEIT und SICHERHEIT

Die dem „Smart Worker“ abverlangten vorbeugenden Verhaltensweisen

Gemäß dem INAIL-Dokument mit dem Titel *„Informationsschreiben über Gesundheit und Sicherheit beim Smart Working im Sinne von Artikel 22, Absatz 1, Gesetz 81/2017“* vom 26.02.2020, auf welches hier für jede daraus folgende Wirkung verwiesen wird, werden im Folgenden die **dem „Smart-Worker“ abverlangten Verhaltensweisen allgemeiner Vorbeugung** angeführt:

- Sorgfältige Kooperation bei der Durchführung der vom Arbeitgeber (AG) erstellten Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen zur Bewältigung der Risiken, die mit der Ausführung der Arbeitsleistung in Innen- und Außenbereichen verbunden sind, die von den gewohnten Arbeitsbereichen verschieden sind.
- Unterlassung von Verhaltensweisen, welche Risiken für die eigene Gesundheit und Sicherheit oder für jene von Dritten erzeugen können.
- Bestimmung der Arbeitsstätten für die Ausführung der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus gemäß den Erfordernissen, die mit der Leistung selbst oder mit der Notwendigkeit des Arbeitnehmers zusammenhängen, die Bedürfnisse des Privatlebens mit jenen des Berufslebens in Einklang zu bringen, und unter Anwendung von Grundsätzen der Vernunftgemäßheit,



unter Beachtung der von vorliegendem Informationsschreiben vorgesehenen Anweisungen.

- Auf jeden Fall Vermeidung von Örtlichkeiten, Räumen, Situationen und Umständen, von denen eine Gefahr für die eigene Gesundheit und Sicherheit oder für jene von Dritten ausgehen kann.

Das Dokument führt auch die Anweisungen an, die der Arbeitnehmer *"zu beachten verpflichtet ist, um die Risiken für die Gesundheit und Sicherheit zu verhüten, die mit der Abwicklung der Leistung im Smart-Working-Modus zusammenhängen"*.

Es sei daran erinnert, dass beim Gebrauch von elektrischen oder jedenfalls informatischen Geräten der Kontakt mit Wasser verboten ist.

Angeführt werden die Anweisungen bezüglich der Arbeitsumfelder, welche Amtspflichten bilden.

ANWEISUNGEN FÜR DIE ABWICKLUNG VON ARBEITSTÄTIGKEIT IN PRIVATEN INNENRÄUMEN

Allgemeine Empfehlungen für die Räumlichkeiten:

- die Arbeitstätigkeiten dürfen nicht in Technikräumen oder in nichtbewohnbaren Räumen (z.B. Dachböden, Tiefparterres, Rohbauten, Garagenboxen) abgewickelt werden;
- angemessene Verfügbarkeit von Duschen/Toiletten und Trinkwasser und Vorhandensein von vorschriftsmäßigen, angemessen gewarteten Anlagen (elektrische Anlage, Heizanlage usw.);
- die Innenoberflächen der Wände dürfen keine beständigen Kondensationsspuren (Schimmelpilz) aufweisen;
- die Räumlichkeiten – mit Ausnahme jener, die als Duschen/Toiletten, Dielen, Treppenhäuser und Abstellräume zweckbestimmt sind – müssen über eine direkte natürliche Beleuchtung verfügen, die der Zweckbestimmung angemessen ist, und zu diesem Zweck müssen sie eine geeignete Fensterfläche haben;
- die Räume müssen mit Anlagen für künstliche Beleuchtung, einer allgemeinen und einer örtlich begrenzten, versehen sein; diese Anlagen müssen geeignet sein, den sich aufhaltenden Personen einen angemessenen Sehkomfort zu garantieren*.

Anweisungen bezüglich der natürlichen und künstlichen Beleuchtung:



- "vor allem in den Sommermonaten ist es empfehlenswert, die Fenster abzuschirmen (z.B. mit Vorhängen, durch richtigen Gebrauch der Rollläden usw.), um die Blendung zu vermeiden und die direkte Aussetzung gegenüber Sonnenstrahlen zu begrenzen;
- die allgemeine und die spezielle Beleuchtung (Tischlampen) müssen so beschaffen sein, dass sie eine ausreichende Beleuchtungsstärke und einen passenden Kontrast zwischen dem Bildschirm und dem Umfeld sicherstellen;
- es ist wichtig, die Lampen in solcher Weise aufzustellen, dass direkte Blendungen und/oder Reflexe und das Werfen von Schatten, welche das Blickfeld während der Abwicklung der Arbeitstätigkeit behindern, vermieden werden".

Anweisungen bezüglich der natürlichen und künstlichen Lüftung:

- "es ist zweckmäßig, den Luftaustausch mittels natürlicher Belüftung oder mit Zwangslüftung sicherzustellen;
- man soll vermeiden, sich lästigen Luftzügen auszusetzen, die eine begrenzte Zone des Körpers betreffen (z.B. den Nacken, die Beine usw.);
- allfällige Klimaanlage müssen den Vorschriften entsprechen und ordnungsgemäß gewartet sein; die Filtersysteme der Anlage und die allfälligen Behälter für die Sammlung des Kondenswassers sind regelmäßig zu inspizieren und zu säubern und nötigenfalls auszutauschen;
- man muss vermeiden, die Temperatur zu hoch oder zu niedrig (je nach Jahreszeit) gegenüber der Außentemperatur einzustellen;
- vor allem in geschlossenen Räumen muss man die aktive und passive Einatmung von Tabakrauch vermeiden, da diese für die menschliche Gesundheit sehr gefährlich ist".

ANWEISUNGEN FÜR DIE ABWICKLUNG VON ARBEITSTÄTIGKEITEN IN AUSSENBEREICHEN.

- Es wird darauf hingewiesen, dass bei der Abwicklung der Tätigkeit im Freien "der Arbeitnehmer verpflichtet ist, ein gewissenhaftes und umsichtiges Verhalten an den Tag zu legen und jene Örtlichkeiten auszuschließen, die ihn zusätzlichen Risiken aussetzen würden gegenüber den spezifischen Risiken seiner in geschlossenen Räumen abgewickelten Tätigkeit".
- Und es ist angebracht, nicht mit elektronischen Vorrichtungen wie TABLET und SMARTPHONE oder dgl. im Freien zu arbeiten, falls man eine geringere Sichtbarkeit der Zeichen auf dem Bildschirm gegenüber der Verwendung in

geschlossenen Räumen feststellt, wobei diese geringere Sichtbarkeit auf die größere Umfeld-Helligkeit zurückzuführen ist. Im Freien nimmt außerdem das Risiko von Reflexen auf dem Bildschirm oder das Blendungsrisiko zu. Tätigkeiten, die im Freien abgewickelt werden können, sind daher im Wesentlichen das Lesen von Papierdokumenten oder das Führen von Telefongesprächen oder die Kommunikation mittels der VOIP-Dienste".

Es wird empfohlen, nicht länger als zwei Stunden ununterbrochen vor dem Bildschirm zu arbeiten, sondern die Bildschirmarbeit mit anderen Arbeitstätigkeiten, wie der Kontrolle von Dokumenten, Telefongesprächen usw., abzuwechseln.

Mit einem jährlichen Informationsschreiben können gegebenenfalls gegenüber den oben angegebenen Risiken Änderungen und/oder Ergänzungen der allgemeinen Risiken und der spezifischen Risiken mitgeteilt werden, die mit dem besonderen Durchführungsmodus des Arbeitsverhältnisses verbunden sind.

10) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Das INAIL-Rundschreiben Nr. 48/2017 stellt klar, dass Unfälle, die dem Smart-Worker zustoßen, versichert sind, wenn sie durch ein Risiko verursacht werden, das nach den gewöhnlichen Grundsätzen mit der Arbeitsleistung verbunden ist, mit der einzigen Grenze des Wahrisikos.

Damit der INAIL-Unfallversicherungsschutz in Anspruch genommen werden kann, wird das INAIL jede Pflicht erfüllen, die vom Gesetz vorgesehen ist; dieses sieht die Einbeziehung der Smart-Working-Vereinbarung in das System der verpflichtend vorgeschriebenen Mitteilungen vor.

11) Rücktritt und Vorankündigung

Sowohl der Arbeitnehmer als auch die Gesellschaft können von der individuellen Vereinbarung während der Geltungszeit derselben gemäß den vom Gesetz vorgesehenen Vorankündigungsfristen zurücktreten. Falls der Bedienstete aus Gründen persönlicher Art nicht mehr beabsichtigt, seine Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus zu erbringen, muss er davon gemäß den auf betrieblicher Ebene festgelegten Verfahren und Modalitäten Mitteilung machen. Auch die Gesellschaft hat bei nachträglich aufgetretenen betrieblichen Erfordernissen das Recht, von der

Arbeitsweise im Smart-Working-Modus Abstand zu nehmen. Die Wirkungen des Rücktritts betreffen ausschließlich die individuelle Smart-Working-Vereinbarung und haben keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Denn nach Aufhören der Wirkungen der individuellen Smart-Working-Vereinbarung wird die ursprüngliche Art und Weise der Abwicklung der Arbeitsleistung wiederhergestellt. Bei einer unbefristeten individuellen Smart-Working-Vereinbarung wird der Rücktritt dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens 30 Tagen mitgeteilt; diese Vorankündigungsfrist beträgt 90 Tage bei Arbeitnehmern mit Behinderung gemäß Art. 1 des Gesetzes vom 12. März 1999, Nr. 68, wie von Art. 19, Absatz 2, des Gesetzes Nr. 81/2017 festgelegt. Bei einer befristeten individuellen Smart-Working-Vereinbarung muss die Vorankündigungsfrist mindestens 15 Tage betragen. Aus einem gerechtfertigten Grund (z.B. Funktionsstörungen der mitgegebenen Instrumentenausstattung, Disziplinarmaßnahmen gegenüber dem Arbeitnehmer, Nichtbeachtung der mit dem Verantwortlichen vereinbarten Zeitzone(n)) kann jeder der Vertragspartner von der Smart-Working-Vereinbarung vor deren Ablauftermin zurücktreten, falls es sich um eine befristete Vereinbarung handelt, oder ohne Vorankündigung zurücktreten, falls es sich um eine unbefristete Vereinbarung handelt, wie von Art. 19, Absatz 2, des Gesetzes Nr. 81/2017 festgelegt.

Außerdem behält es sich die Gesellschaft vor, bei öffentlichen Kundgebungen, besonders schwerwiegenden Ereignissen, Naturkatastrophen und anderen Umständen, bei welchen es nicht ratsam ist, außerhalb des Betriebs zu arbeiten, die Aussetzung der Arbeitsleistung im Smart-Working-Modus mitzuteilen.

12) Operative Anleitungen zum Smart Working und Informationsschreiben über den Datenschutz für die Bediensteten

Den Arbeitnehmern werden die operativen Anleitungen mit der Gebrauchsanweisung der mitgelieferten informatischen Instrumente, die Verfahren für die Verarbeitung der informatischen und papiergebundenen Daten und die Anleitungen über die Verhaltensweisen geliefert, welche anzuwenden sind, um den unbeabsichtigten Verlust oder die Veränderung dieser Daten zu begrenzen und um die Gefährdung dieser Daten mitzuteilen.



Außerdem wird das den Arbeitnehmern mitgeteilte Informationsschreiben über den Datenschutz auf den neuesten Stand gebracht, unter Einschluss auch jener Aspekte, die für die Zwecke der vorliegenden Smart-Working-Vereinbarung relevant sind.

Beide Dokumente einschließlich neuer Fassungen und Fortschreibungen derselben werden außerdem im betrieblichen Netz (z.B. Intranet) verfügbar gemacht und auf Antrag von Einzelpersonen auch individuell in elektronischem oder in Papierformat geliefert.

13) Gültigkeit und Wirksamkeit

Das vorliegende Abkommen ist ab dem 14.12.2024 gültig und wirksam.

Vorliegendes Protokoll einer Gewerkschaftsvereinbarung ist in italienischer Sprache abgefasst und es wird davon eine Übersetzung in die deutsche Sprache geliefert. Der italienische Text ist maßgebend.

Unterschrift

Eco center

Gewerkschaftsorganisationen

Vorliegendes Protokoll einer Gewerkschaftsvereinbarung ist in italienischer Sprache abgefasst und es wird davon eine Übersetzung in die deutsche Sprache geliefert. Der italienische Text ist maßgebend.

UNTERSCHRIFT

Eco center



Gewerkschaftsorganisationen

