

Milano, 10 dicembre 2021

VERBALE DI ACCORDO
NEW WAYS OF WORKING
- NWOW -

Tra

A2A S.p.A. in nome e per conto di tutte le Società del Gruppo delle BU Corporate, Generazione e Trading, Mercato, e Reti e Calore, rappresentata da Luigi Caronni, Giampaolo Montemaggi, Roberta Ricci, Giorgio Ceriani, Marcello De Chiara, Rosanna Miano, Manuela Nizzolini, Paolo Gerosa, Cinzia Borasio, Elisabetta Piantoni, Federica Resnati e Alberto Bozzi Pietra,

e

Le OO. SS. Nazionali e Territoriali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, rappresentate da Mauro Tudino, Carlo Meazzi, Cristiano Mazzucotelli, Maurizio Scandurra, Andrea Bottaro, Antonella Maggio, Furio Trezzi, Davide Gasparini, Fabrizio Preti, Alessio Bonfiglio, Massimo Mazza e Salvatore Bertini

premesso che

1. Già nel 2016 (e dunque anticipando, nei tempi, l'intervento legislativo del 2017), il Gruppo A2A aveva avviato la ricerca di strumenti utili a far beneficiare i propri dipendenti di *“modalità di lavoro capaci di contribuire ed agevolare il corretto equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita e le esigenze organizzative aziendali”*; tale ricerca aveva condotto alla sottoscrizione di un PROTOCOLLO DI INTESA attraverso il quale si era individuato nel lavoro agile una *“forma organizzativa dell'attività lavorativa tesa a favorire un maggiore equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro atta a migliorare la qualità del lavoro e capace di dare una risposta ad esigenze economico sociali quali il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita”*;
2. A due anni di distanza le medesime Parti si sono reincontrate per la prosecuzione del percorso di sperimentazione avviato, convenendo di adeguare l'istituto del lavoro agile alle novità legislative introdotte dalla Legge 81/2017; l'aggiornamento aveva riguardato in particolare i temi dei destinatari, il ticket, le modalità di adesione e recesso, lo svolgimento della prestazione, l'orario e luogo di lavoro, e la sicurezza sul lavoro;
3. Nel 2020 il lockdown conseguente all'emergenza epidemiologica COVID-19 ha imposto di ricorrere al lavoro agile per tutte le attività consentite, inducendo il Gruppo A2A ad una repentina implementazione del ricorso a tale strumento nella sua modalità emergenziale, e fornendo avvio ad un confronto tra azienda ed Organizzazioni Sindacali per la definizione dei

temi gestionali legati a tale lavoro agile emergenziale, oltre che all'organizzazione del lavoro agile in concomitanza con il percorso di rientro; tale percorso, sfociato nell'intesa a data 9 novembre 2020, anticipava già sul finire dello scorso anno la volontà prospettica di addivenire ad una nuova intesa sull'utilizzo dello smart working non emergenziale all'interno del Gruppo, destinato a regolare tale strumento all'uscita dalla fase pandemica;

4. All'inizio del corrente 2021 le Parti hanno dunque ripreso il percorso di confronto per prefigurare, superata la fase di gestione dell'emergenza, la configurazione del lavoro agile post-pandemico, alla luce dell'esperienza maturata da A2A nel corso degli anni e senza rinunciare a tenere monitorati nel frattempo eventuali interventi legislativi ovvero normative di livello interconfederale (o di settore);
5. Già all'inizio dello scorso mese di settembre Le Parti hanno pertanto approfondito alcuni temi-chiave per la definizione della nuova modalità di lavoro che seguirà al periodo emergenziale, con l'intento dichiarato di valorizzare l'esperienza sino ad oggi vissuta ed i risultati emersi dalle survey elaborate dal gruppo, concentrandosi in particolar modo sui concetti dell'orario di lavoro, della produttività, della fiducia e della conciliazione tra la vita personale e professionale;
6. La discussione è stata da ultimo condotta nel solco dei contenuti del recente Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità Agile, sottoscritto dalle Associazioni dei datori di lavoro e organizzazioni sindacali, dello scorso 7 dicembre;

Considerato che:

Le Parti intendono procedere alla implementazione, in via sperimentale, di un nuovo modello di organizzazione "ibrido", nella cornice complessivamente battezzata del "New Ways of Working" del Gruppo A2A, adottando uno schema-paradigma caratterizzato da elevati livelli di flessibilità e dinamismo, connotato da principi di responsabilità e fiducia nel rapporto capo/collaboratore e finalizzato alla continuità nei processi di business, oltreché attento alle peculiarità di attività e persone, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;

Considerato altresì che:

Il confronto tra le parti ha fatto emergere l'importanza di considerare ed apprezzare le specificità delle singole aree organizzative, dei processi gestiti e dei diversi "mestieri" nel Gruppo, accompagnando modalità ibride di lavoro che vedranno i dipendenti alternare smartworking e presenza in ufficio, agevolando la programmazione delle attività, supportando l'uso e la scelta degli spazi in funzione dei fabbisogni di collaborazione e di lavoro, e sostenendo l'evoluzione della cultura alla base del nuovo modello;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti condividono la seguente regolamentazione del "NEW WAYS OF WORKING" di Gruppo, prevedendone in una prima fase il carattere sperimentale:

A) PRINCIPI DEL LAVORO AGILE

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di Lavoro Agile, aggiungendosi alle più tradizionali modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, non integra una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato rappresentando al contrario una differente modalità di offerta della prestazione lavorativa che potrà essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, mantenendo immutati gli obblighi, i doveri e i diritti dei lavoratori e del datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale applicato restando immutati la necessità del rispetto delle disposizioni legislative e normative aziendali, la sede di lavoro, l'orario individuale, le mansioni e la collocazione organizzativa.

B) DESTINATARI - ACCORDO INDIVIDUALE - PIANIFICAZIONE

Le parti, a seguito di specifico confronto preventivo sulla perimetrazione del personale eleggibile e sui razionali organizzativi per la definizione delle percentuali medie di lavoro da remoto (in ragione del cluster di mansioni), si danno atto di quanto segue: sono destinatari della presente intesa i dipendenti delle Società appartenenti alle Business Unit Corporate, Generazione e Trading, Mercato, e Reti e Calore, ivi compreso il personale distaccato presso le medesime, il cui ruolo e mansioni figurino compatibili con lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ai sensi della legge 81/2017, sulla base di una valutazione tecnico-organizzativa effettuata all'azienda; restano esclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo: le figure operative, di norma il personale turnista, le attività di manutenzione esercizio e sicurezza delle persone connesse all'esercizio degli impianti, le attività di front office, le figure operative itineranti sul territorio e i reparti operativi anche per profili non operai. In caso di modifica ai perimetri come individuati all'avvio della presente intesa si darà luogo ad un ulteriore momento di approfondimento con le Rappresentanze Sindacali competenti.

Con riferimento al personale di recente inserimento in azienda, le Parti condividono quanto segue: la calendarizzazione delle giornate di lavoro in presenza e lavoro agile dovrà avvenire con modalità che favoriscano l'individuazione di momenti di compresenza con il proprio responsabile diretto, al fine della migliore acquisizione delle informazioni utili all'esercizio del ruolo mediante affiancamento/formazione *on the job*, e con riferimento altresì alla conoscenza diretta degli interlocutori riferiti alle funzioni di più frequente contatto.

Fermo il principio inderogabile della volontaria adesione individuale all'accordo relativo alla modalità di lavoro agile ai sensi della L. 81/2017 (nella duplice modalità a termine ovvero a tempo indeterminato), il lavoratore potrà rendere la propria prestazione lavorativa fuori dall'azienda entro un range compreso tra un minimo del 20% dell'orario orario di lavoro settimanale ed un massimo del 60%, in relazione al cluster professionale di appartenenza del lavoratore e della correlata percentuale di lavoro da remoto individuata, secondo quanto già richiamato al primo paragrafo del presente capitolo. Tale percentuale verrà determinata a mezzo di conteggio effettuato su base mensile, o se le condizioni e le esigenze organizzative lo consentono, su base bimestrale. Resta peraltro inteso che l'eventuale mancato utilizzo, sul periodo di riferimento, delle giornate di lavoro agile non consente il recupero delle medesime nel periodo successivo.

Il ricorso al lavoro agile potrà avvenire – secondo modalità concordate tra responsabile e collaboratore - anche a mezze giornate, ossia solo al mattino (dall'inizio dell'orario di lavoro all'inizio della pausa pranzo) o solo per il pomeriggio (dal termine della pausa pranzo sino alla conclusione della giornata), considerandosi l'eventuale giornata del venerdì corto come intera giornata di lavoro agile.

Al fine di contemperare la necessaria continuità nei processi di business (considerando le peculiarità delle singole attività) con i fabbisogni espressi dalla popolazione aziendale, verrà domandato ai

lavoratori di far pervenire al responsabile in tempo utile una pianificazione – con adeguato anticipo - del proprio calendario di lavoro da cui emerga l'alternanza tra presenze in sede e lavoro in smartworking; verrà così consentita la necessaria previa verifica di compatibilità di tale piano con le esigenze della funzione, risultando assicurato un equilibrato livello di compresenza in sede del team; resta ferma la possibilità per il responsabile di revocare con congruo preavviso, in via eccezionale ed a fronte di esigenze imprevedute, eventuali giornate di Smart Working precedentemente concordate.

C) ORARIO DI LAVORO E PERMESSISTICA

Nelle giornate di Lavoro Agile la prestazione del lavoratore dovrà essere svolta avendo a riferimento lo schema orario già applicato per la prestazione in presenza, ivi inclusi i modelli di flessibilità oraria laddove individualmente previsti.

La prestazione lavorativa dovrà di norma collocarsi all'interno della fascia oraria 8.00 – 19.30 dal lunedì al giovedì (o dal lunedì al venerdì per chi non abbia venerdì corto) e all'interno della fascia oraria 8.00-15.00 il venerdì corto.

Il lavoratore in lavoro agile verrà ammesso ad utilizzare la permessistica prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva già applicata nel lavoro in presenza, alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per il personale che presta attività con modalità tradizionale.

In considerazione della peculiare natura del lavoro agile, inoltre, sarà eccezionalmente possibile per il lavoratore concordare con il proprio responsabile una collocazione della prestazione lavorativa in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, purché in coerenza con le esigenze tecniche organizzative della struttura aziendale di appartenenza, dovendo di norma risultare verificato il periodo di riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno successivo, nei termini previsti dalla vigente normativa.

Le parti concordano nel ritenere che, soprattutto nell'ambito del lavoro agile, la prestazione lavorativa debba per regola generale limitarsi all'orario di riferimento previsto per il singolo rapporto di lavoro.

Durante le giornate in Smart Working, di norma non è consentito il ricorso al lavoro straordinario; qualora necessario dovrà, quindi, avere carattere residuale ed eccezionale.

Nei soli casi in cui la protrazione del lavoro sia resa necessaria, secondo modalità ricorrenti e programmabili, da disposizioni delle Autorità ovvero da normative cogenti applicabili al settore di appartenenza aziendale, ovvero casistiche analoghe, verrà corrisposto al lavoratore in lavoro agile il trattamento corrispondente al lavoro straordinario prestato oltre il proprio normale orario di lavoro. Laddove la protrazione sia al contrario connotata da elementi di imprevedibilità e non programmabilità, risultando funzionale al completamento del lavoro in essere (conference call, predisposizione documenti, ecc..) e non differibile alle giornate successive, si conviene quanto segue in relazione alla tipologia oraria:

- ❑ ORARIO FLESSIBILE GIORNALIERO: la maggior prestazione resa dal lavoratore rispetto all'orario giornaliero verrà recuperata nelle giornate immediatamente successive, secondo modalità che verranno individuate tra responsabile e collaboratore;
- ❑ ORARIO FLESSIBILE ULTRAGIORNALIERO: il periodo richiamato verrà gestito mediante attivazione del contatore già previsto in presenza per tale modalità oraria nell'accordo 12 gennaio 2017, e secondo le medesime regole di oscillazione mensile;

Resta confermata la regola della prestazione minima dei 30 minuti continuativi (al di sotto dei quali non è prevista corresponsione economica). Resta altresì confermata la necessità di una esplicita richiesta della prestazione straordinaria da parte del responsabile diretto e della previa autorizzazione da parte del medesimo.

D) LUOGO DI LAVORO

Nelle giornate in Lavoro Agile il lavoratore sarà abilitato a svolgere la Sua attività lavorativa in luoghi diversi dalla sede di assegnazione o di trasferta, risultando ammessa la prestazione resa dalla propria abitazione ovvero da altri luoghi che consentano lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza, dovendosi in ogni caso garantire una adeguata connessione ai sistemi informatici aziendali. Nella conduzione della scelta del luogo da cui rendere la prestazione, il lavoratore sarà comunque tenuto a custodire con diligenza e assoluta riservatezza i dati e le informazioni aziendali in Suo possesso, nel rispetto delle policy aziendali in materia di protezione dei dati personali ed adottando qualsivoglia cautela aggiuntiva che si renda opportuna in relazione al luogo prescelto per lo svolgimento della Sua prestazione in Lavoro Agile.

Le giornate in presenza saranno al contrario quelle trascorse presso la sede di assegnazione del lavoratore, ovvero presso la differente sede presso la quale il lavoratore sia inviato per rendere la propria prestazione.

L'effettuazione di Smart Working da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale italiano, purchè idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza, deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata e, comunque, non potrà costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

A prescindere dal luogo di svolgimento della sua prestazione lavorativa in Lavoro Agile, non saranno ad alcun effetto applicabili per tali giornate la disciplina contrattuale prevista per le attività svolte in regime di trasferta ed i conseguenti trattamenti retributivi/indennità.

E) DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E BUONE PRASSI NWOW

Ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa, il lavoratore sarà tenuto a rispettare il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale, nonché i tempi di riposo previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (ivi inclusa la pausa pranzo); durante tali tempi di riposo e di disconnessione – salve particolari esigenze aziendali – non verrà richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, non risultando il lavoratore tenuto alla lettura delle e-mail, alla ricezione delle telefonate aziendali e all'accesso e alla connessione ai sistemi informativi aziendali.

Al fine di promuovere concretamente il bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti, favorendo il corretto equilibrio tra sfera professionale e personale, viene individuata il seguente compendio condiviso di buone pratiche d'attuazione del lavoro in remoto e modalità di comportamento ispirate al senso di responsabilità del singolo lavoratore e dei responsabili:

- pianificazione delle riunioni e/o video conference di norma nella fascia oraria dalle 9.00 con termine entro le 18 nelle giornate dal lunedì al giovedì (fatto salvo l'intervallo orario dalle 13.00 alle 14.00 e/o altre specifiche diverse articolazioni aziendali), e nella fascia oraria dalle 9.00 con termine entro le 14.30 il venerdì corto;
- previsione di "tempi-cuscinetto" tra una riunione e l'altra;
- puntuale pianificazione dell'agenda attraverso il calendario elettronico;
- da privilegiare l'utilizzo dell'opzione di ritardata consegna in caso di invio di comunicazioni attraverso sistemi informatici aziendali al di fuori dell'orario di lavoro.

F) STRUMENTI DI LAVORO

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile il lavoratore dovrà adottare ogni accorgimento utile alla tutela delle dotazioni aziendali ICT in Suo possesso (es. personal computer portatile, smartphone).

Nelle giornate di Lavoro Agile il lavoratore dovrà rendersi raggiungibile tramite gli strumenti di comunicazione e contatto che a lui verranno messi a disposizione durante le fasce di contattabilità definite con il proprio Responsabile, accertandosi costantemente della piena operatività e collegamento alla rete Internet delle dotazioni tecnologiche in uso.

In caso di impossibilità ad essere reperibile, anche per fatto imputabile al malfunzionamento della strumentazione, il lavoratore sarà tenuto ad informare prontamente il proprio responsabile così da definire con lo stesso le modalità di prosecuzione dell'attività lavorativa (che potrà prevedere anche il rientro presso la sede).

G) TRATTAMENTI ECONOMICO: BUONO PASTO E RIMBORSO SPESE.

In relazione a ciascuna giornata di Lavoro Agile, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un buono pasto elettronico del valore corrispondente a quello erogato in presenza, secondo le modalità già in atto.

Le Parti convengono altresì che, in una logica di ristoro delle spese affrontate dal lavoratore - nell'esclusivo interesse del datore di lavoro - per svolgere la propria attività lavorativa secondo le modalità del lavoro agile anziché presso i locali dell'azienda, venga corrisposta una somma a titolo di rimborso del valore di euro 0,47 per ogni giorno di lavoro reso in regime di smart working; la determinazione di tale somma è avvenuta in applicazione dei criteri dettati dall'Agenzia delle Entrate con i documenti di prassi amministrativa pubblicati alla data attuale.

H) POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

Le Parti si danno atto che in lavoro agile restano immutati, in capo al datore di lavoro, il potere direttivo, disciplinare e di controllo, venendo richiesto al lavoratore il medesimo impegno professionale domandato in presenza e intendendosi dovuti i medesimi livelli di prestazione lavorativa e di servizio già propri della prestazione in presenza.

I) FORMAZIONE

L'azienda proseguirà nei percorsi di formazione digitale avviati per tutti i dipendenti e dedicati al lavoro da remoto, nonché i percorsi di formazione manageriale ai responsabili di risorse per la gestione efficace e la valutazione adeguata dei team anche a distanza; troverà conferma altresì il focus sulle tematiche della "vivibilità" del remote working, della sicurezza della postazione di lavoro e del corretto impiego della strumentazione tecnologica. L'azienda valuterà da ultimo l'inserimento, all'interno dei propri moduli formativi, di ulteriori contenuti per la tutela delle condizioni di lavoro durante lo smartworking.

J) SALUTE E SICUREZZA.

Nelle giornate di Lavoro Agile il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Società per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della

prestazione all'esterno dei locali aziendali, restando in capo al medesimo l'obbligo di attenersi alle indicazioni contenute nell'Informativa Sicurezza nonché alle altre eventuali istruzioni aziendali fornite, assicurando di orientare ogni comportamento e/o decisione alla tutela della Sua salute e sicurezza, a partire dalla scelta di spazi di lavoro idonei allo svolgimento in sicurezza della Sua attività lavorativa e pienamente conformi alle relative norme vigenti, con particolare riguardo agli artt. articoli 22 e 23 della legge n. 81/2017.

K) DIRITTI SINDACALI

Nello svolgimento del lavoro agile continuano ad essere garantiti i medesimi diritti e libertà sindacali, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, spettanti ai lavoratori che prestano la propria attività in azienda.

Fermo quanto già convenuto in data 9 novembre 2020 in tema di svolgimento delle assemblee sindacali da remoto, l'azienda - riconoscendovi la natura di strumento coerente con le modalità di lavoro future - proseguirà nel processo di attuazione finalizzato all'implementazione della bacheca sindacale elettronica, quale elemento utile a favorire la tempestività delle comunicazioni ed il relativo aggiornamento. Tale strumento integrerà quanto storicamente già nelle disponibilità di RSU e Organizzazioni Sindacali, prevedendosene allo stato attuale la collocazione all'interno della Intranet aziendale. Sarà consentito l'utilizzo degli strumenti aziendali anche per lo svolgimento di riunioni sindacali di carattere aziendale estranee agli incontri sindacali.

L) SITUAZIONI PARTICOLARI

Viene riconosciuto alle Rappresentanze Sindacali di ciascuna società un ruolo di verifica congiunta, con la Direzione Aziendale, sulle casistiche particolari emergenti negli ambiti di competenza territoriale.

In particolare, nell'ottica di confermare una cultura di impresa fondata sull'inclusione, le Parti -anche in raccordo con le attività dell'Osservatorio Inclusione - concordano che debba essere prestata particolare attenzione alle necessità connesse con il ricorso al lavoro da remoto manifestate:

- da lavoratori disabili e/o con familiari/conviventi disabili, ovvero lavoratori in condizione di fragilità
- da lavoratrici dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ai 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio; analoga attenzione verrà prestata alle situazioni di adozione del bambino e di affidamento, fino al 3° anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare;
- per eventuali situazioni individuali straordinarie e temporanee, segnalate e documentate dal dipendente.

M) FACOLTÀ DI RECESSO

L'esercizio della facoltà di recesso assumerà conformazione differente in relazione alla durata (a tempo determinato ovvero indeterminato) del contratto di lavoro agile:

- In caso di accordo a tempo indeterminato sarà assegnata alle parti la facoltà, prevista dalla legge, di recedere con un preavviso in forma scritta non inferiore a 30 giorni, elevati a 90 giorni nel caso in cui il recesso riguardi un lavoratore disabile ai sensi dell'art. 1 della legge 12

marzo 1999, n. 68; resta ferma la possibilità per le parti di recedere in presenza di un giustificato motivo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: sopravvenute ragioni tecnico, organizzative e/o produttive, assegnazione a nuova mansione che richiede la necessaria presenza nei locali aziendali e/o inosservanza delle norme che regolano lo smartworking);

- In caso di intesa a tempo determinato, viene convenzionalmente assegnata alle parti la facoltà di recedere dall'accordo prima della scadenza del termine con un preavviso in forma scritta non inferiore a 7 giorni, anche in questo caso prevedendosi la facoltà di recesso in presenza di un giustificato motivo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: sopravvenute ragioni tecnico, organizzative e/o produttive, assegnazione a nuova mansione che richiede la necessaria presenza nei locali aziendali e/o inosservanza delle norme che regolano lo smartworking);

N) DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti si danno atto che l'attuazione, a regime, della presente intesa potrà interessare circa quattromila persone nel perimetro dell'intero Gruppo A2A.

Il presente accordo troverà naturale completamento nelle Linee Guida che verranno successivamente elaborate sulla scorta dei principi fissati in data odierna, al fine di fornire indicazioni applicative e di dettaglio per la gestione dello strumento.

O) MONITORAGGI

Il presente accordo, contenente la disciplina sperimentale relativa all'implementazione del New Ways of Working nelle Società del Gruppo A2A, decorre a partire dal giorno 1 febbraio 2022.

Tale sperimentazione avrà una durata iniziale di 12 mesi da tale data, periodo al termine del quale - previa valutazione dei risultati - le Parti si incontreranno per la riconferma dei contenuti e/o per apportare eventuali modifiche che si valutassero concordemente necessarie.

Le Parti si danno altresì atto che in caso di emanazione di nuove discipline (di rango nazionale, di contrattazione interconfederale – ulteriori rispetto al citato "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" - ovvero di categoria) le medesime si incontreranno al fine di adeguare nel più breve tempo possibile la contrattazione aziendale alle discipline da ultimo sopraggiunte.

Il presente verbale è stato condiviso e sottoscritto dalle Parti in remoto.

p. le Società del Gruppo

p. le OO.SS.