

ACCORDO SINDACALE – APPLICAZIONE LAVORO AGILE/SMART WORKING

In data 30 agosto 2022 presso la sede aziendale di Via XXV Aprile 18, Rovato

si sono incontrate :

- la Società Acque Bresciane S.r.l., rappresentata dal Direttore Generale Paolo Saurgnani e dal responsabile risorse umane Giovanni Gardini ,
- la Società Cogeme Nuove Energie S.r.l., rappresentata dal Direttore Generale Manuel Piatti, con l'assistenza del responsabile risorse umane di Gruppo Giovanni Gardini
- la Società Cogeme S.p.A, rappresentata dal Direttore Generale Paolo Saurgnani e dal responsabile risorse umane Giovanni Gardini
- Fondazione Cogeme, rappresentata dal segretario Michele Scalvenzi
- RSU Acque Bresciane Srl,
- RSU Cogeme Nuove Energie Srl
- le OO.SS territoriali FILCTEM CGIL nella persona della segretaria Patrizia Moneghini e FEMCA CISL nella persona della segretaria Sabrina Masotto.

PREMESSA - CONTESTO GENERALE

- Sulla spinta ed in ottemperanza dei provvedimenti governativi e di legge emanati nel corso del periodo emergenziale connesso con la diffusione del virus Covid-19, le società del Gruppo Cogeme suindicate hanno adottato per gli impiegati la modalità di lavoro agile (Smart Working), già prevista nell'art.16 del CCNL Gas-Acqua ed in osservanza a quanto previsto dalla L. n. 81/2017.
- Questa modalità è stata attivata informando parti sindacali e concretamente con l'adozione di linee guida specifiche comunicate a tutti i lavoratori coinvolti e con comunicazione massiva di attivazione del lavoro agile presso gli organi competenti senza necessità di accordo individuale.
- E' stato inoltre avviato un importante programma di gestione del digital gap per il lavoro da remoto con la consegna di moltissimi pc portatili e router in caso di difficoltà di connessione.
- Le aziende hanno inoltre condotto un'attenta analisi dei risultati e degli esiti delle attività svolte in smart working coinvolgendo i lavoratori stessi e i responsabili, con riflessioni utili a progettare nuove modalità di utilizzo dello strumento anche fuori dall'emergenza.
- L'azienda e le OO.SS. ritengono che lo smart working/lavoro agile possa costituire un'opportunità strutturale per l'Azienda per accrescere il livello di autonomia delle risorse e garantire insieme un maggior equilibrio vita-lavoro, con riguardo anche alle politiche aziendali di attenzione a diversità e inclusione. Lo smart working è altresì inteso come un importante acceleratore del processo di digitalizzazione, può favorire un modello di maggiore responsabilizzazione e orientamento al risultato e contribuisce positivamente in tema di sostenibilità ambientale con la diminuzione dei percorsi casa lavoro e minor utilizzo degli spazi aziendali in termini energetici e manutentivi.
- Le Parti condividono questo approccio e quindi intendono proseguire nella modalità di lavoro agile già avviata definendo, pur in via temporanea e sperimentale, nuove regole per la gestione dell'istituto in azienda in un contesto normalizzato e non esclusivamente emergenziale, e questo anche alla luce del protocollo nazionale per il lavoro con modalità agile firmato il 7/12/2021 dal Ministro del lavoro e dalle Parti sociali, che costituisce concordemente quadro di riferimento per la stipula del presente accordo.

Premesso quanto suindicato

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.

1. DECORRENZA ED EFFICACIA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà durata dal 1 settembre 2022 al 31 ottobre 2023, e si intenderà poi tacitamente rinnovato per successivi periodi di ulteriori 12 mesi in assenza di modifiche, e riguarderà i dipendenti delle società indicate in premessa con applicazione del ccnl gas-acqua (d'ora in poi la società, l'azienda o il datore di lavoro, ecc.....).

In recepimento delle previsioni del protocollo nazionale del 07/12/2021 i dipendenti saranno chiamati su base volontaria alla sottoscrizione di accordi individuali per l'adesione al lavoro agile; a tal fine potranno sottoscrivere l'adesione individuale come da allegato al presente accordo.

2. DEFINIZIONI E PRINCIPI GENERALI

Il lavoro agile/smart working non incide di per sé sullo status di dipendente, considerato il fatto che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dagli accordi applicati;

Nelle giornate di lavoro agile il dipendente continuerà a svolgere le medesime mansioni assegnate. Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta modifica della sede di lavoro né ha effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale del lavoratore, ai sensi del CCNL applicato.

Lo smart working oggetto del presente accordo non si configura come telelavoro che è oggetto di specifica normativa, né si configura come trasferta o servizio fuori sede o sul territorio servito.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non rileva sul piano disciplinare.

3 AMBITI DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

Il lavoro agile è riferito ai lavoratori con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, tra cui rientra anche la tipologia di contratto di apprendistato, i lavoratori con orario part-time, quelli con rapporto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro che appartengono a settori organizzativi e che hanno un ruolo, mansioni e incarichi attribuiti, anche temporanei, che, sulla base di valutazioni tecnico-organizzative della società, non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro (d'ora in poi i dipendenti o i lavoratori, ecc.....) con modalità agile, ai sensi della legge 81/2017.

[Redacted signature area]

Salvo altre valutazioni che potranno essere effettuate dall'Azienda sulla base delle esigenze organizzative, operative e legate alla necessità di assicurare continua e corretta gestione dei servizi pubblici svolti alla collettività, lo smart working oggetto del presente accordo riguarda complessivamente il personale dell'azienda addetto ai settori dove è stato peraltro già utilizzato durante il 2020 e 2021, esclusi i seguenti nuclei di risorse addetti ad attività che al momento non consentono neppure parzialmente lo svolgimento di attività di lavoro da remoto :

Acque Bresciane

- Operatori, di area Esercizio SII e di altre funzioni organizzative di ogni sede
- Personale tecnico nei giorni di effettuazione del servizio di reperibilità
- Addetti ai magazzini
- Campionatori e tecnici analisti dedicati del settore Laboratorio

Cogeme Nuove energie

- Operatori del settore gestione impianti

Cogeme Spa

- Personale operativo

L'elenco dei settori coinvolti potrà essere costantemente aggiornato previa informativa aziendale a RSU.

4 CRITERI GENERALI DI ACCESSO ALLO SMART WORKING

La prestazione di lavoro in modalità smart working sarà svolta, dal lunedì al venerdì di norma per un numero di giorni su base mensile compreso tra 4 e 8 giorni, ove l'estensione oltre ai 4 e fino a 8 sarà consentita dal responsabile in fase di pianificazione a fronte di condizioni favorevoli ed in accordo con la risorsa utilizzata.

Per situazioni straordinarie (es. calamità naturali), disposizioni normative nazionali che impattano sul tema (ad es. pandemia, quale quella da Covid-19) o contingenti situazioni logistiche (es. inagibilità sede), l'azienda può disporre in via emergenziale, per garantire l'implementazione di idonee misure di sicurezza a tutela della salute, anche a livello di singola sede o unità organizzativa, la possibilità di ricorrere al lavoro agile per periodi temporanei continuativi, ovvero disporre diverse regole di utilizzo, fermo restando il confronto con RSPP, RLS e RSU.

Le giornate di SW mensili potranno comunque essere incrementate dall'azienda, su iniziativa di una delle parti e in accordo con il/la dipendente su decisione della Direzione risorse umane e Direzione Generale sentito il RUO, in casi particolari e anche per periodi limitati, a fronte di situazioni dove verrà valutato il proficuo maggior ricorso allo smart working tenuto conto sia degli obiettivi aziendali che dell'impegno della società a sostenere le situazioni di diversità, inclusione ed equilibrio di genere: rientrano tra queste situazioni a titolo esemplificativo ma non esaustivo i casi delle lavoratrici in gravidanza, con riguardo particolare al periodo prossimo al congedo per maternità o in ordine al primo periodo di rientro al lavoro e più in generale la situazione dei genitori con figli minori fino a 12 anni di età, i casi delle risorse fragili, disabili o di quelle che affrontano un periodo di terapie salvavita per i giorni successivi alle stesse o chi sta recuperando da malattie/infortuni gravi, genitori con figli disabili ex lege 104, lavoratori che abitano oltre 25 km dalla propria sede di lavoro.

Il personale di nuovo inserimento potrà accedere al lavoro agile solo dopo adeguato periodo di affiancamento in presenza, comunque pari massimo al periodo di prova.

Le giornate di accesso allo smart working sono pianificate dal responsabile diretto (se richiesto con assenso del RUO) per gli addetti del proprio settore con il calendario per ogni mese.

Il responsabile avrà modo di condividere e pianificare i giorni tenuto conto delle richieste e delle reali esigenze dei lavoratori e del settore aziendale di appartenenza, della distribuzione equilibrata dell'accesso a SW durante il mese e in modo uniforme e senza preclusioni tra le proprie risorse che ne hanno fatto richiesta. Laddove compatibile con fluida gestione degli obiettivi di settore, il calendario potrà anche essere compilato direttamente con le scelte dei lavoratori. Il lavoratore potrà indicare giorni fissi preferenziali durante la settimana e il responsabile ne terrà conto per la pianificazione.

La programmazione potrà essere modificata in caso di sopraggiunte diverse esigenze aziendali o su richiesta del lavoratore in funzione di straordinarie esigenze personali o lavorative, di norma con preavviso di 48 ore.

Le giornate programmate e comunque non fruite in SW nella settimana e nel mese, per qualsiasi motivo, non potranno essere recuperate nelle settimane successive.

5 ATTIVAZIONE DELLO SMART WORKING E REVOCA

L'adesione al progetto di smart working aziendale è volontaria. L'attivazione di tale modalità di svolgimento della prestazione è quindi facoltativa ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale di lavoro agile/smart working che si concretizza con una espressa adesione del lavoratore con la quale accetta tutte le condizioni collettivamente concordate nel presente accordo. Lo schema di lettera di adesione che concretizza accordo individuale è allegato al presente accordo.

Prima dell'attivazione e per completare iter di adesione, verrà verificato dalla Direzione risorse umane se il lavoratore, in assenza delle condizioni di accesso per le mansioni svolte, rientra nei casi di esclusione: in tal caso l'adesione si intende nulla.

Al fine di poter svolgere attività lavorativa in smart working l'azienda si impegna ad assegnare, a tutti i lavoratori che in via residuale attualmente non ne fossero già provvisti, oltre ad uno smartphone aziendale, un pc portatile aziendale dotato di tutte le applicazioni utili al proficuo lavoro da remoto, oltre a garantire accesso a VPN (Virtual Private Network).

La connessione internet in smart working è a carico del lavoratore se già disponibile presso il domicilio o comunque nel luogo scelto per l'espletamento del lavoro; l'azienda fornirà all'occorrenza comunque anche router idonei a garantire traffico Internet veloce qualora non fosse disponibile altra soluzione o la connessione risulti poco performante.

Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

Spese di sostituzione o manutenzione dovute a negligenza o incuria del lavoratore potranno dar luogo ad addebito delle stesse.

[Redacted signature area]

Il lavoratore e l'azienda possono recedere dall'accordo di smart working a tempo determinato nei termini di cui all'art.19 della legge 81/2017 per giustificato motivo e senza preavviso, prima del termine stabilito dall'accordo.

Più in particolare da parte aziendale il recesso verrà comunicato da parte della Direzione Risorse Umane anche su indicazione del responsabile diretto e del RUO.

6 SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO IN SMART WORKING

Aspetti generali relativi all'esecuzione della prestazione di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile il dipendente continuerà a svolgere le medesime mansioni già assegnate.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/ o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato per svolgere attività lavorativa.

Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

Trattamento del pasto

La società applica per il trattamento del pasto il servizio di mensa diffusa secondo previsioni di accordi sindacali vigenti. In considerazione della peculiarità dell'attività in sw, che si svolge in luoghi diversi e anche distanti dalle sedi aziendali, e per l'impossibilità quindi di garantire pari trattamento rispetto ai lavoratori in presenza in ordine all'accesso agli esercizi convenzionati, Le Parti concordano quanto segue, per i giorni interi di esecuzione della prestazione con tali modalità.

a. Non saranno comunque utilizzabili le card per la somministrazione dei pasti in esercizi convenzionati e pertanto non sarà attivabile la mensa diffusa vigente secondo accordi aziendali con i connessi trattamenti.

b. Considerata questa limitazione per i lavoratori in sw, si pattuisce dal 1 settembre 2022, per ogni giornata di prestazione individuale in sw effettivamente completata (mattino e pomeriggio in sw) l'attribuzione di un ticket di 5 € giorno che verrà attribuito sulle card elettroniche apposite già consegnate in fase di emergenza da covid-19, che consentono accumulo di somme spendibili presso esercizi della grande distribuzione

Fermo restando che le dotazioni informatiche standard per eseguire la prestazione devono essere attribuite direttamente dall'azienda, si precisa che ogni altro costo riconducibile all'esecuzione della

prestazione con modalità agile, tra cui a titolo esemplificativo quelli relativi ad energia elettrica , sarà a carico del lavoratore

Il lavoratore avrà inoltre accesso ai programmi di formazione previsti per i dipendenti impegnati nelle sedi con parità di accesso, potendo peraltro usufruire delle potenzialità e flessibilità degli strumenti di formazione a distanza.

E' tenuto ad osservare tutte le disposizioni ricevute dall'azienda e ad utilizzare durante il lavoro agile la diligenza richiesta dalla natura e dalla peculiare modalità della prestazione, rispettando gli obblighi previsti dalle leggi, dal contratto collettivo applicato e dal codice etico aziendale, nonché, come predetto, le vigenti procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali (Data Protection Policy):

Luoghi di prestazione di attività con modalità agile

Il luogo per lo svolgimento dell'attività in smart working dovrà essere diverso da quello dell'abituale sede di lavoro, coincidente con la propria residenza / domicilio o comunque liberamente scelto dal lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Sono esclusi tutti quei luoghi che non consentano il corretto, proficuo e riservato svolgimento dell'attività lavorativa, e dove non sia assicurato il costante collegamento con i sistemi aziendali tramite rete fissa o rete mobile. Il luogo dovrà garantire inoltre riservatezza per le informazioni trattate, sicurezza e rispetto della piena integrità fisica. L'effettuazione di smart working fuori dal territorio nazionale non è ammessa, salvo approvazione della Direzione risorse umane e Direzione Generale per necessità non rinviabili.

Il dipendente pianificato in smart working può spostarsi per esigenze organizzative non previste in altri luoghi / siti aziendali (es. cantieri).

Le giornate di smart working sono equiparate a tutti gli effetti a giornate di orario normale di lavoro.

Orari di esecuzione della prestazione

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo; la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza comunque per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

Poiché quindi lo SW si fonda su un modello di maggiore responsabilizzazione e orientamento ai risultati al fine di adempiere gli obblighi scaturenti dal lavoro agile qui descritto, il lavoratore è tenuto ad essere "connesso" con il proprio Responsabile, la Direzione e gli altri responsabili, con i colleghi i collaboratori, ed altri interlocutori coinvolti nell'esecuzione della prestazione, mediante gli strumenti tecnologici a sua disposizione e deve essere contattabile quantomeno durante le fasce orarie "core 9.00 – 12.00 e 14.00 – 17.00 (14.00 – 15.00 il venerdì per Acque Bresciane, in funzione del nuovo orario di lavoro), salvo diversa modulazione per specifiche mansioni o articolazione orarie laddove necessario per assicurare l'esecuzione della prestazione. Oltre tali fasce orarie da lunedì e il venerdì e il sabato e la domenica non sarà più tenuto ad essere contattabile con possibilità di esercitare il diritto alla disconnessione per il lavoro in remoto. La prestazione di lavoro in SW potrà

comunque essere svolta abitualmente nella fascia temporale tra le 8.00 e le 19.30, consentendo al lavoratore una pianificazione elastica della propria giornata lavorativa.

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario, considerata la peculiare modalità di esecuzione dell'attività lavorativa. Questo salvo situazioni del tutto eccezionali in cui l'attività che venga protratta in modo rilevante sia legata a specifica programmazione richiesta dall'azienda per necessità inderogabili (ad es. per far fronte a scadenze non rinviabili legate a norme): in tal caso tali situazioni dovranno essere preventivamente richieste dal Responsabile di funzione organizzativa al Direttore risorse umane che le sottoporrà comunque per approvazione alla Direzione Generale.

Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore disattiva i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Ai fini amministrativi con utilizzo delle funzionalità del sistema presenze HE INAZ, il lavoratore dovrà sempre inserire preventivamente o comunque con immediatezza, giornalmente, la nota SW oppure SW MAT / SW POM in caso di prestazione in modalità agile solo al mattino o al pomeriggio.

In ogni caso, tenuto conto di quanto indicato in tema di assenza di precisi orari per misurare l'esecuzione della prestazione, la giornata verrà comunque chiusa a livello di sistema presenze con attribuzione dell'orario standard contrattuale in base agli accordi aziendali o individuali vigenti, nel rispetto dell'orario settimanale previsto dal CCNL pari a 38 o 38,5 ore.

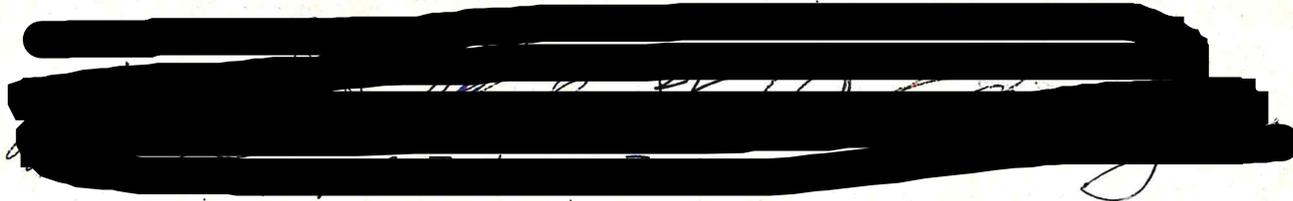
Riposi, pause, disconnessioni

Il lavoratore è tenuto a rispettare il limite massimo di orario giornaliero e settimanale, le norme sui riposi e sulla durata delle pause previste dalla legge e dal Ccnl applicato e dagli accordi aziendali ; ciò al fine di garantire anche il diritto alla disconnessione del lavoratore dalla strumentazione tecnologica.

E' compito del lavoratore verificare che connessioni, applicazioni e programmi necessari per la propria prestazione di lavoro siano attivi e funzionanti. Sono richiamate buone prassi emanate dalle singole aziende per bene regolare l'attività in SW, ad es. in tema di gestione delle mail, organizzazione dei meeting da remoto, effettiva pausa da lavoro nel weekend.

Altre misure

In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il datore di lavoro avvisa il dipendente e definisce



le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

In via più generale il responsabile potrà comunque sempre richiamare in ufficio il lavoratore per lo svolgimento di attività eccezionali o emergenze non previste e non remotizzabili.

L'azienda si impegna ad assicurare l'accesso del dipendente in lavoro agile a tutte le comunicazioni aziendali e organizzative inerenti il rapporto di lavoro con utilizzo di strumenti di collegamento in remoto.

Modalità di Controllo della prestazione

La prestazione lavorativa in modalità Smart Working, seppur resa al di fuori dei locali aziendali, comporta da parte del lavoratore il rispetto di quanto previsto dai regolamenti aziendali, dal contratto collettivo nazionale applicato, dal codice etico e da ogni altra prescrizione aziendale e di legge in vigore.

La Società può esercitare il potere di controllo sulla prestazione di lavoro resa all'esterno dell'azienda, nel rispetto comunque delle previsioni dell'art. 4 St. Lav. attualmente vigente. Detti controlli saranno effettuati di massima attraverso la verifica dei risultati ottenuti per i progetti e incarichi affidati, nel rispetto delle condizioni stabilite dal presente accordo.

Le informazioni in tal modo raccolte possono essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, sempre nel rispetto della citata disciplina e successive modifiche, come da informativa sul trattamento dei dati personali resa al dipendente.

7 FORMAZIONE

Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, si ritiene necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi dovranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Si ritiene altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017.

La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.

Il lavoratore si impegna a partecipare a tutta l'attività di formazione e informazione relativa sia ai rischi generali e specifici connessi alla prestazione di lavoro resa in modalità agile, sia alla strumentazione fornita. È altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per affrontare tutti i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. La diligenza nella gestione dei momenti formativi sarà valutata ai fini della continuità di accesso allo SW.

[Redacted signature area]

8 ASPETTI DI SECURITY – PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E RISERVATEZZA

La Società è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento dei seguenti strumenti tecnologici aziendali che possono essere assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tra cui:

- Pc aziendale o tablet
- Smartphone assegnato per uso di lavoro
- Router per connessione internet
- Monitor

Il lavoratore avrà cura di gestirli con la massima cura e diligenza.

Tutto il personale coinvolto in attività in SW è tenuto ad osservare le misure di sicurezza comportamentali e tecnologiche oggetto delle regole e policy aziendali a tutela del patrimonio informativo e del business.

Inoltre il lavoratore :

- è tenuto alla più assoluta riservatezza su dati e informazioni in suo possesso o disponibili nel sistema informativo aziendale e quindi dovrà adottare misure e precauzioni per garantire ovunque la loro riservatezza
- dovrà adottare misure per impedire a terzi di accedere o divulgare documenti e informazioni aziendali (ad es. evitando di lasciare pc acceso in propria assenza senza password, stampare documenti)
- dovrà bloccare il pc o tablet in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione
- in caso di furto o smarrimento di pc, tablet o smartphone è tenuto a dare immediata informazione al proprio responsabile.

Qualora durante l'esecuzione della prestazione in regime di lavoro agile si verificano guasti o problemi tecnici legati alla connessione da remoto o altre anomalie che rendano difficoltoso il collegamento, il lavoratore si impegna ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile insieme alla funzione IT dell'azienda, al fine di concordare le più opportune modalità di gestione delle stesse e la ripresa dell'attività lavorativa.

Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile.

Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro

favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.

9 SALUTE E SICUREZZA

La Società rimane garante della salute e della sicurezza del dipendente e a tal fine individua i rischi generali e i rischi specifici connessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Il Lavoratore dà atto che è stato informato in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità di lavoro agile come da procedura in materia di Sicurezza. A tal fine la Società si impegna a consegnare con cadenza annuale apposita informativa scritta relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta in cui sono individuati rischi generali e rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione.

Il lavoratore dovrà :

- prender parte alle iniziative formative specifiche sul lavoro in smart working
- adottare comportamenti che non esponano a rischi non connessi con la prestazione di lavoro
- individuare un ambiente idoneo per salute e sicurezza e incolumità
- utilizzare la strumentazione fornita in modo conforme alle direttive aziendali e in modo da non arrecare danno a sé e altri

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta quindi esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

Durante le prestazioni in smart working il luogo di adempimento della prestazione è sostanzialmente sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso al lavoratore la unilaterale determinazione e la esclusiva responsabilità. Pertanto, non essendo possibile per il datore di lavoro fare valutazioni di idoneità sui luoghi della prestazione, il lavoratore assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza, in conformità alle previsioni del presente accordo.

Tenuto conto di questo rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare con RSPP all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

10 INFORTUNI

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videotermini, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge. L'attività di smart working può comportare la mobilità del dipendente, cioè spostamenti da un luogo ad un altro; pertanto il lavoratore continuerà ad essere assicurato con gli infortuni con copertura INAIL anche nel tragitto dall'abitazione al luogo prescelto di svolgimento dell'attività al di fuori dei locali aziendali conformi alle indicazioni del presente accordo.

Il lavoratore dovrà in caso di incidente comunicare in modo dettagliato quanto accaduto come da procedure aziendali e prendersi cura della propria salute e sicurezza attenendosi a quanto previsto dall'art 20 D.lgs 81/08

Durante le prestazioni in smart working il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale e ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

11 DIRITTI SINDACALI

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Le Parti si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

12 LAVORATORI FRAGILI E DISABILI

Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, che svolgano attività eseguibili in remoto.

13 WELFARE E INCLUSIVITA'

E' promosso lo svolgimento del lavoro in modalità agile, anche nell'ottica di garantire nell'accesso allo stesso la parità tra i generi, per favorire le condizioni di condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Le Parti, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, considerano quindi con favore nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale, un più ampio e concreto ricorso allo SW anche in ambito di genitorialità, e per favorire inclusione e conciliazione vita-lavoro. Quanto sopra in coerenza peraltro con gli accordi sindacali aziendali che hanno già introdotto elementi di integrazione contrattuale ed interventi specifici a favore dei dipendenti neo genitori.

14 VALIDITA', DURATA E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà durata dal 1 settembre 2022 al 31 ottobre 2023, e si intenderà poi tacitamente rinnovato per successivi periodi di ulteriori 12 mesi in assenza di modifiche, salvo disdetta di una delle parti con preavviso di almeno 3 mesi.

Le Parti, e in particolare azienda e RSU si impegnano ad attivare uno specifico monitoraggio sull'efficacia dell'accordo per effetto di periodici incontri a richiesta di una delle due Parti, al fine di fare sintesi dell'esperienza maturata e poter attuare modifiche migliorative al presente accordo.

Nel caso di nuove disposizioni di legge, di revisioni del CCNL, e/o di revisioni del protocollo nazionale inerenti al lavoro agile le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse per procedere eventualmente con le necessarie armonizzazioni.

Letto, confermato, sottoscritto

ACQUE BRESCIANE COGEME NUOVE ENERGIE COGEME SPA FONDAZIONE COGEME

RSU ACQUE BRESCIANE RSU COGEME NUOVE ENERGIE

FILATEL COIL BRESCIA

FEMCA CISC BRESCIA VC