



CSEA: RAGGIUNTO UN IMPORTANTE ACCORDO SMART WORKING

Sottoscritto l'accordo sullo Smart Working con CSEA. Dopo un lungo percorso negoziale, durante il quale le Organizzazioni Sindacali hanno rivendicato la disciplina generale del lavoro agile come strumento di lavoro, non solo nella fase pandemica, ma come organizzazione lavorativa che migliora la qualità della vita dei lavoratori riducendo l'impatto ambientale rispetto alla mobilità.

Flessibilità, formazione, inclusione, diritto alla disconnessione e diritti sindacali, i capisaldi su cui si basa l'accordo.

Sono presenti elementi caratterizzanti sia per quanto riguarda la parte normativa sia per la parte economica: sono state, infatti, concordate fino a 12 giornate di lavoro agile mensili, l'erogazione del ticket, normato il diritto alla disconnessione, misure a sostegno della conciliazione dei tempi di vita lavoro, i diritti sindacali, la formazione.

Ulteriori misure a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro saranno incrementate ulteriormente:

- 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- 4 settimane consecutive per i Lavoratori padri e Lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- disciplinata la malattia per terapie salvavita;
- misure a sostegno dei lavoratori che assistono persone con un'invalidità;
- flessibilità nel lavoro agile con eventuali compensazioni nelle giornate successive.

Le OO.SS. ritengono di aver raggiunto un ottimo risultato, nonostante le difficoltà iniziali sulla negoziazione soprattutto rispetto le criticità riscontrate per la natura giuridica dell'ente, riteniamo che questa intesa possa migliorare la qualità della vita delle Lavoratrici e dei Lavoratori e contemporaneamente aumentare i livelli di produttività in CSEA.

Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

Roma, 27 gennaio 2022

22U003

VERBALE DI ACCORDO QUADRO

Roma, 14 dicembre 2021

Tra

La Cassa per i servizi energetici e ambientali - CSEA, rappresentata dal Direttore Generale Bernardo Pizzetti

e

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Borioni, Leocata, Zinanni, Cacciotti

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Testa, Ronci, D'Alterio

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Bottaro, Cozzolino, Maggio, Ortoleva

Premesso che:

- gli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile – o *smart working* – quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita, tra l'altro, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato;
- l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- la CSEA intende continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private, continuando a sostenere e promuovere iniziative di *Welfare* aziendale;
- le parti considerano lo *smart working* o lavoro agile uno strumento efficace mediante il quale si intende attribuire ai lavoratori maggiore flessibilità nella prestazione lavorativa in termini di orario e luogo, a fronte di una focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto tra risorse e diretti responsabili basato su fiducia reciproca;
- in tale quadro la CSEA intende introdurre in via ordinaria lo *smart working*, finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Premesso altresì che:

- la CSEA ha stipulato un Accordo Quadro per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile in emergenza, durante il periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 in linea con quanto previsto dal D.L. n. 34/2020 e confermato dal D.L. n. 125/2020 e successiva Legge di conversione, in relazione al quale è stata sperimentata la

possibilità di svolgere le prestazioni lavorative in modalità *smart working*, seppur in un contesto emergenziale e in assenza degli accordi individuali;

Ritenuto opportuno dalle Parti disciplinare le modalità di ricorso ed utilizzo del lavoro agile in via ordinaria e strutturale in CSEA

tutto quanto sopra premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare il ricorso al lavoro agile, in una prima fase sperimentale, con l'impianto specificato nel presente Accordo, con le caratteristiche di seguito riportate.

1. Definizione

1. Per lavoro agile o *smart working* si intende una modalità di svolgimento flessibile della prestazione lavorativa, che avviene "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti e accordi aziendali.
2. Il lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività all'interno dell'Ente.
3. I lavoratori si avvalgono di strumenti informatici, messi a disposizione dall'Ente, idonei a consentire lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa a favore della CSEA stessa. L'accesso al lavoro agile non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto, nonché l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo e disciplinare esercitato dall'Ente.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in modo non stabile e non continuativo, non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta.
5. Le Parti si danno reciprocamente atto che il lavoro agile, così come definito e disciplinato all'interno del presente Accordo, non si configura come Telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.
6. La procedura di accesso e svolgimento dell'attività lavorativa in *smart working* è disciplinata nel dettaglio da un apposito Progetto *Smart working* CSEA - Regolamento, che verrà redatto nel rispetto dei criteri e principi stabiliti nel presente Accordo.

2. Obiettivi

1. Il presente Accordo ha lo scopo di regolamentare lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile per il lavoratore della CSEA.
2. L'utilizzo del lavoro agile è utile a garantire flessibilità, nonché autonomia e impegno, mettendo il lavoratore nelle condizioni di poter contare su strumenti e tecnologie capaci di poter garantire la produttività anche al di fuori della propria sede di lavoro.
3. Inoltre, i vantaggi di questa modalità di lavoro determinano, altresì, benefici per il lavoratore (costi e tempi di spostamento casa lavoro) e per l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO2 e PM10, del traffico, dei consumi energetici).

3. Sede di lavoro e luoghi della prestazione di lavoro

1. Fermo restando che la sede di lavoro dei lavoratori continua ad essere quella abituale, le parti espressamente prevedono che durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile, i lavoratori debbano effettuare la prestazione lavorativa in *smart working*, scegliendo di volta in volta la propria residenza o altro luogo privato che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza, che garantisca il necessario *comfort* psico-fisico e che sia dotato della necessaria connettività al fine dell'esecuzione della prestazione lavorativa in remoto. In particolare, i lavoratori potranno svolgere la propria prestazione in *smart working*, individuando un luogo privato idoneo che consenta il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza, anche con specifico riferimento ai dati aziendali, e in sicurezza della propria persona, secondo quanto previsto nell'informativa *safety*. I lavoratori dovranno, inoltre, adottare ogni accorgimento utile alla tutela degli strumenti aziendali assegnati, nonché porre in essere ogni azione volta ad evitare che ai dati aziendali possano accedere persone non autorizzate nel luogo prescelto ai fini della prestazione lavorativa. Vengono in ogni caso esclusi mezzi e locali pubblici.
2. Non sarà riconosciuto alcun trattamento di trasferta/diaria o qualsivoglia altra indennità comunque connessa con la nuova temporanea allocazione.

4. Orario di lavoro

1. La giornata in *smart working* è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro, ivi comprese le fasce di flessibilità. Dunque, l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.
2. Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario; non sono, dunque, configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne e/o festive.
3. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al lavoratore il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.
4. Durante la giornata di *smart working*, potranno essere definiti degli orari nei quali sarà necessario garantire l'attività lavorativa. Tali fasce di disponibilità corrispondono, indicativamente, alle seguenti fasce orarie:
 - 3 ore la mattina: 09:30 – 12:30;
 - 2 ore il pomeriggio: 14:30 – 16:30.Eventuali variazioni, non di durata, ma di organizzazione delle fasce all'interno della giornata lavorativa, verranno definite d'accordo con il responsabile, sulla base delle necessità di copertura del servizio e delle esigenze organizzative aziendali, all'interno dell'Accordo individuale in allegato (Allegato 1). All'interno di tali fasce, il lavoratore sarà tenuto a rispondere tempestivamente a richieste di interlocuzione per ragioni di servizio.
5. Durante le fasce di disponibilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dalle norme di legge o dal CCNL di settore, quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992. Il lavoratore, che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi derivanti dalle fasce di disponibilità.
6. Il lavoratore, durante l'orario di lavoro, è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si

relazionano con lui, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche della CSEA, salvo quanto stabilito in termini di diritto alla disconnessione (Art. 9 del presente Accordo) e di modalità procedurali definite nel Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento.

7. Per la giornata di *smart working*, la CSEA riconoscerà il buono pasto corrispondente, previa attestazione, tramite timbratura virtuale, della presenza in servizio per il numero minimo di ore necessario a maturare il buono stesso.

5. Adesione e accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

1. L'adesione allo *smart working* per il lavoratore avverrà su base volontaria e sarà formalizzata con accordo individuale (All. 1), di cui all'art. 19, della sopracitata legge n. 81/2017, in forma scritta, revocabile da entrambe le parti.
2. Al lavoratore, che aderisce all'accordo individuale (All. 1), viene consegnata l'informativa *safety* nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché un'informativa di dettaglio contenente le modalità del trattamento dei dati personali nel lavoro agile e copia del Progetto *Smart Working* CSEA - Regolamento, di cui il lavoratore dovrà prenderne lettura e a cui dovrà attenersi, sempre nel rispetto dei principi definiti nel presente Accordo quadro.
3. L'accesso allo *smart working* avverrà previa valutazione discrezionale da parte della CSEA (anche con riferimento alla compatibilità della mansione del lavoratore con lo svolgimento del lavoro in *smart working*).
4. L'adesione allo *smart working* potrà avvenire da parte dei lavoratori in presenza dei seguenti requisiti:
 - titolarità di un rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato, anche in regime di *Part-Time* orizzontale, con decorrenza di almeno 6 mesi dall'assunzione; vengono esclusi dall'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità i lavoratori che godono di un orario personalizzato e quelli in regime di *Part-Time* verticale;
 - mansioni compatibili con la possibilità di eseguire la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;
 - possesso di una propria connessione *internet* stabile e sicura.
5. A seguito di richiesta, secondo la procedura prevista nel Progetto *Smart Working* CSEA – Regolamento, l'accesso allo *smart working* sarà formalizzato mediante specifica comunicazione e Accordo individuale (All. 1), sottoscritti per accettazione dal lavoratore, che costituiranno, esclusivamente per il periodo in *smart working*, integrazione della lettera di assunzione.
6. L'accordo individuale (All. 1) è revocabile secondo i criteri previsti dalla vigente normativa di legge.
7. Nello specifico, il Datore di lavoro può revocare il riconoscimento dello *smart working* in presenza di comprovate esigenze lavorative o in relazione a inadempimenti conclamati del lavoratore stesso, riconducibili alla particolare modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

6. Strumentazione e condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Al fine di poter svolgere l'attività lavorativa in *smart working*, la CSEA fornirà a ciascun lavoratore interessato gli strumenti informatici necessari ad effettuare al meglio la propria attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro CSEA.
2. In linea generale ai lavoratori interessati verranno assegnati:
 - PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (*software* e *hardware*) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e *chat*;
 - accesso alla rete aziendale;
 - *smartphone* con connessione dati e voce;
 - strumenti di *collaboration*.
3. Il lavoratore è tenuto ad utilizzare, per lo svolgimento della prestazione in *smart working*, esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite o autorizzate dalla CSEA. Il lavoratore in *smart working* dovrà avere la disponibilità, nel luogo in cui svolge l'attività lavorativa, di una rete *wi-fi*, la cui potenza minima deve garantire una connessione stabile ed efficiente, senza che questo comporti alcun diritto di carattere economico.
4. Tali beni aziendali sono strumenti di lavoro di proprietà della CSEA ed assegnati al dipendente al fine di svolgere le proprie attività lavorative.
5. In caso di furto o smarrimento dei suddetti strumenti, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva segnalazione.
6. Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia e il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati.
7. Eventuali comportamenti del lavoratore posti in essere in violazione delle Procedure aziendali tempo per tempo vigenti saranno sanzionati in conformità di quanto previsto dal CCNL applicato.
8. La strumentazione fornita dalla CSEA dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti.
9. La CSEA è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
10. In particolare, le spese di manutenzione e sostituzione della strumentazione fornita saranno a carico della CSEA stessa.
11. Il lavoratore è tenuto a segnalare con immediatezza all'Ente il non funzionamento e/o problematiche/guasti tecnici, che influiscono sul corretto utilizzo della strumentazione tecnologica necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa in *smart working*, anche al fine di definire con il responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede CSEA per la residua parte della giornata lavorativa. Qualora l'eventuale rientro in CSEA non sia una soluzione perseguibile, vi sarà l'imputazione di ferie e/o permessi di flessibilità oraria per quella specifica giornata.

7. Svolgimento della prestazione di lavoro

1. La prestazione lavorativa in *smart working* potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali delle Aree della CSEA, fino ad un massimo di 12 giorni complessivi al mese, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo. Il personale che opti per il lavoro in *smart working* per un numero di giornate

mensili comprese tra 8 e 12 potrà essere alloggiato di norma in postazioni condivise, preventivamente prenotate.

2. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile nel mese in corso non è utilizzabile/differibile ad altro mese successivo.
3. Nel rispetto dei principi previsti nel presente Accordo, lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche della CSEA.
4. Non sussistendo esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale tali da rendere necessaria l'installazione di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicherà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4, Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori).
5. Per una corretta implementazione dell'istituto, basato su fiducia e lealtà tra lavoratore e Datore di lavoro, la pianificazione delle giornate di *smart working* dovrà sempre essere concordata con il proprio responsabile, con il supporto dell'Area Personale.
6. La relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta della CSEA, per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi, o in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore, dimostrabili e conclamate.
7. Le giornate di *smart working* vengono definite secondo una pianificazione da effettuare secondo le modalità stabilite all'interno del Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento, tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del *team* di lavoro e all'equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco del mese.
8. Lo svolgimento del lavoro agile da parte del lavoratore deve, altresì, risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, permessi ex festività ed eventuali riposi maturati.
9. La fruizione di ferie e permessi contrattualmente previsti non è pregiudicata dallo svolgimento, nel corso della stessa settimana, dell'attività lavorativa in modalità agile.
10. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario ordinario della sede CSEA e con le caratteristiche di flessibilità oraria proprie della stessa.
11. Per esigenze conclamate, il responsabile potrà chiedere al lavoratore in *smart working* di rientrare; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore entro il termine della giornata lavorativa precedente alla giornata in *smart working*.
12. Resta inteso che, durante le giornate di lavoro agile, il lavoratore è tenuto:
 - a garantire la propria disponibilità nelle fasce orarie definite all'interno del presente Accordo Quadro per la partecipazione ad attività con i colleghi e/o per ricevere eventuali comunicazioni; in caso di indisponibilità, dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio responsabile, anche per via telematica;
 - al rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale (art. 18, L. 81/2017);
 - a rendere la sua prestazione secondo gli stessi *standard* quantitativi e qualitativi ordinari.
13. Qualora dovessero insorgere problematiche connesse con lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il lavoratore dovrà fare riferimento al proprio responsabile al fine di ricevere le istruzioni/direttive del caso.

8. Ulteriori fattispecie

1. Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di lavoro agile individualmente a disposizione saranno incrementate secondo la seguente articolazione:
 - 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo antecedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
 - 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino o, nei casi di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore;
 - giornate successive a quelle di malattia fruite per terapie salvavita (trattamenti chemio, immuno e radioterapici) fino a completamento della settimana lavorativa, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

In deroga a quanto stabilito all'art. 7, il numero di giornate di lavoro in *smart working* sarà incrementato, su richiesta del lavoratore, in caso di lavoratori il cui coniuge o unito civilmente o convivente *more uxorio* o i cui figli siano affetti da patologie oncologiche o di equivalente gravità, o lavoratori che assistono una persona convivente che versi in una situazione riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma, 3 della legge 104 del 1992, ovvero con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
2. L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei o continuativi avanzate da parte di lavoratori con situazioni di grave disagio o particolari esigenze di carattere familiare e/o logistico, sarà valutato dalla CSEA compatibilmente con le esigenze di servizio. Le medesime casistiche verranno valutate in presenza di richieste di modifica delle giornate di lavoro agile riconosciute al lavoratore nell'ambito della programmazione definita secondo i criteri previsti nel Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento.

9. Diritto alla disconnessione

1. La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata del lavoratore. A tal fine:
 - l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
 - è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
 - le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
 - fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto al lavoratore in *smart working* l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni nelle predette situazioni temporali non vincola il dipendente ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

2. Vengono individuate alcune misure organizzative specifiche da applicare da parte dei responsabili e dei lavoratori per assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, quali, a titolo esemplificativo:
 - pianificazione delle attività della giornata lavorativa (videoconferenze, *call*, etc.) nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
 - rispetto della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 13:00 e le 14:00;
 - invio delle *mail* durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturna, il *weekend* e i giorni festivi.
3. Restano ferme le fasce di flessibilità e tutto quanto disciplinato e previsto in termini procedurali - organizzativi all'interno del Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento.
4. Nell'ottica di garantire, anche durante il lavoro agile, il giusto equilibrio tra le ore lavorative e il tempo libero dei lavoratori, le Parti convengono che qualora dovessero ricorrere situazioni particolari di prolungamento dell'attività, la flessibilità insita nel lavoro agile consente di effettuare compensazioni nelle giornate successive, da concordare e gestire con i propri responsabili.

10. Attività informative e formative – Salute e Sicurezza

1. Ai lavoratori in regime di lavoro agile è somministrata apposita formazione sulle caratteristiche tecniche e peculiari di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché sullo sviluppo delle competenze e delle *soft skills* correlate.
2. Vengono, altresì, poste in essere iniziative formative nei confronti dei responsabili e dei lavoratori per supportare il cambiamento organizzativo e culturale, elementi necessari per superare modelli di organizzazione del lavoro tradizionale; quanto esposto è previsto in un'ottica di valorizzazione della formazione, come essenziale strumento di accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazioni organizzative.
3. Saranno, inoltre, favoriti momenti di integrazione e comunicazione tra il personale.
4. Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, la CSEA assicura nei termini di legge adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore del lavoratore, preposto, dirigente delegato alla sicurezza e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.
5. Nello *smart working*, il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del lavoratore e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore, pertanto, assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.
6. Il lavoratore, che si avvale dello *smart working*, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dalla CSEA per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza in relazione allo spazio lavorativo scelto.
7. Il Datore di lavoro assolve gli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in *smart working* consegnando allo stesso lavoratore e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
8. I contenuti sono, altresì, resi disponibili in modalità digitale sulla *intranet* CSEA.
9. Il lavoratore ha l'obbligo, inoltre, di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo appropriato.

10. La CSEA è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del lavoratore alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazione di rischio procurate da comportamenti inidonei adottati.

11. Normativa applicabile

1. Al lavoro agile si applicano i principi e le disposizioni sancite nella Legge n. 81/2017, fatte salve le eventuali deroghe inserite dalla normativa emergenziale.
2. Anche nelle giornate di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in materia di rapporto di lavoro subordinato e dal CCNL per i dipendenti addetti al Settore Elettrico.
3. Nelle giornate di lavoro agile restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in CSEA.

12. Regole generali di condotta

1. Il lavoro agile è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali applicabili.
2. Il lavoratore è consapevole che il lavoro agile comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro e, pertanto, in condizioni che sono potenzialmente più esposte al rischio correlato alla compromissione della confidenzialità e della riservatezza delle informazioni aziendali.
3. Il lavoratore, che svolgerà la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*, sarà tenuto a custodire con diligenza e assoluta riservatezza i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, nel rispetto delle vigenti politiche e normative aziendali in materia.
4. Al fine di garantire la tutela dei dati personali, nonché la riservatezza dei dati gestiti, la CSEA somministra a tutti i lavoratori un'informativa di dettaglio contenente le modalità del trattamento dei dati personali nel lavoro agile, a cui il lavoratore è tenuto ad uniformarsi.
5. Altresì, il lavoro agile è svolto nel rispetto della normativa *privacy* vigente e in conformità alle procedure e alla *governance* della CSEA in materia di tutela e protezione della riservatezza dei dati.

13. Diritti sindacali

1. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile non modifica il sistema dei diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire ai lavoratori in *smart working* la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione della CSEA, ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro.

14. Disposizioni finali

1. Qualora il lavoratore acceda alla giornata di *smart working* senza rispettare le procedure in essere e le regole di cui al presente Accordo, o non rientri in ufficio nei casi previsti, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la necessaria valutazione del comportamento.

15. Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

1. Il presente Accordo di carattere sperimentale è valido con decorrenza dal 1° gennaio 2022 o da data successiva nel caso di sussistenza o proroga dello stato di emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del COVID-19 e di contestuale conferma della possibilità di applicare la modalità di lavoro agile in deroga alle previsioni della Legge n. 81/2017.
2. In quest'ultimo caso, la CSEA applicherà la modalità di lavoro agile in emergenza, così come disciplinata dal corrispondente Accordo Quadro.
3. Dopo 12 mesi dall'effettiva entrata in vigore del presente Accordo, le Parti si incontreranno per una verifica in merito all'applicazione dello stesso, anche al fine di individuare eventuali opportune integrazioni. Ai fini del monitoraggio applicativo, in un'ottica eventualmente migliorativa del presente impianto, viene istituito un Osservatorio congiunto paritetico, che si riunirà con cadenza trimestrale.
4. Il presente Accordo Quadro ha efficacia, in relazione all'intero impianto organizzativo e procedurale previsto, a regime, con esclusione di situazioni esclusive o perduranti di carattere emergenziale, non prevedibili, che dovessero riguardare il contesto gestionale della CSEA.
5. Nell'ipotesi di evoluzione del quadro normativo e contrattuale al momento definito dalla Legge n. 81/2017 e dal CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 9 ottobre 2019, le Parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare i contenuti del presente Accordo alle nuove disposizioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Cassa per i servizi Energetici e Ambientali

Le OO.SS.

CSEA

Il Direttore generale



**Bernardo
Pizzetti**

14.12.2021

13:09:08

GMT+00:00

VERBALE DI ACCORDO QUADRO

Roma, 14 dicembre 2021

Tra

La Cassa per i servizi energetici e ambientali - CSEA, rappresentata dal Direttore Generale Bernardo Pizzetti

e

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Borioni, Leocata, Zinanni, Cacciotti

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Testa, Ronci, D'Alterio

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Bottaro, Cozzolino, Maggio, Ortoleva

Premesso che:

- gli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile – o *smart working* – quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita, tra l'altro, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato;
- l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- la CSEA intende continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private, continuando a sostenere e promuovere iniziative di *Welfare* aziendale;
- le parti considerano lo *smart working* o lavoro agile uno strumento efficace mediante il quale si intende attribuire ai lavoratori maggiore flessibilità nella prestazione lavorativa in termini di orario e luogo, a fronte di una focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto tra risorse e diretti responsabili basato su fiducia reciproca;
- in tale quadro la CSEA intende introdurre in via ordinaria lo *smart working*, finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Premesso altresì che:

- la CSEA ha stipulato un Accordo Quadro per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile in emergenza, durante il periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 in linea con quanto previsto dal D.L. n. 34/2020 e confermato dal D.L. n. 125/2020 e successiva Legge di conversione, in relazione al quale è stata sperimentata la

possibilità di svolgere le prestazioni lavorative in modalità *smart working*, seppur in un contesto emergenziale e in assenza degli accordi individuali;

Ritenuto opportuno dalle Parti disciplinare le modalità di ricorso ed utilizzo del lavoro agile in via ordinaria e strutturale in CSEA

tutto quanto sopra premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare il ricorso al lavoro agile, in una prima fase sperimentale, con l'impianto specificato nel presente Accordo, con le caratteristiche di seguito riportate.

1. Definizione

1. Per lavoro agile o *smart working* si intende una modalità di svolgimento flessibile della prestazione lavorativa, che avviene "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti e accordi aziendali.
2. Il lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività all'interno dell'Ente.
3. I lavoratori si avvalgono di strumenti informatici, messi a disposizione dall'Ente, idonei a consentire lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa a favore della CSEA stessa. L'accesso al lavoro agile non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto, nonché l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo e disciplinare esercitato dall'Ente.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in modo non stabile e non continuativo, non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta.
5. Le Parti si danno reciprocamente atto che il lavoro agile, così come definito e disciplinato all'interno del presente Accordo, non si configura come Telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.
6. La procedura di accesso e svolgimento dell'attività lavorativa in *smart working* è disciplinata nel dettaglio da un apposito Progetto *Smart working* CSEA - Regolamento, che verrà redatto nel rispetto dei criteri e principi stabiliti nel presente Accordo.

2. Obiettivi

1. Il presente Accordo ha lo scopo di regolamentare lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile per il lavoratore della CSEA.
2. L'utilizzo del lavoro agile è utile a garantire flessibilità, nonché autonomia e impegno, mettendo il lavoratore nelle condizioni di poter contare su strumenti e tecnologie capaci di poter garantire la produttività anche al di fuori della propria sede di lavoro.
3. Inoltre, i vantaggi di questa modalità di lavoro determinano, altresì, benefici per il lavoratore (costi e tempi di spostamento casa lavoro) e per l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO2 e PM10, del traffico, dei consumi energetici).

3. Sede di lavoro e luoghi della prestazione di lavoro

1. Fermo restando che la sede di lavoro dei lavoratori continua ad essere quella abituale, le parti espressamente prevedono che durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile, i lavoratori debbano effettuare la prestazione lavorativa in *smart working*, scegliendo di volta in volta la propria residenza o altro luogo privato che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza, che garantisca il necessario *comfort* psico-fisico e che sia dotato della necessaria connettività al fine dell'esecuzione della prestazione lavorativa in remoto. In particolare, i lavoratori potranno svolgere la propria prestazione in *smart working*, individuando un luogo privato idoneo che consenta il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza, anche con specifico riferimento ai dati aziendali, e in sicurezza della propria persona, secondo quanto previsto nell'informativa *safety*. I lavoratori dovranno, inoltre, adottare ogni accorgimento utile alla tutela degli strumenti aziendali assegnati, nonché porre in essere ogni azione volta ad evitare che ai dati aziendali possano accedere persone non autorizzate nel luogo prescelto ai fini della prestazione lavorativa. Vengono in ogni caso esclusi mezzi e locali pubblici.
2. Non sarà riconosciuto alcun trattamento di trasferta/diaria o qualsivoglia altra indennità comunque connessa con la nuova temporanea allocazione.

4. Orario di lavoro

1. La giornata in *smart working* è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro, ivi comprese le fasce di flessibilità. Dunque, l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.
2. Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario; non sono, dunque, configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne e/o festive.
3. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al lavoratore il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.
4. Durante la giornata di *smart working*, potranno essere definiti degli orari nei quali sarà necessario garantire l'attività lavorativa. Tali fasce di disponibilità corrispondono, indicativamente, alle seguenti fasce orarie:
 - 3 ore la mattina: 09:30 – 12:30;
 - 2 ore il pomeriggio: 14:30 – 16:30.Eventuali variazioni, non di durata, ma di organizzazione delle fasce all'interno della giornata lavorativa, verranno definite d'accordo con il responsabile, sulla base delle necessità di copertura del servizio e delle esigenze organizzative aziendali, all'interno dell'Accordo individuale in allegato (Allegato 1). All'interno di tali fasce, il lavoratore sarà tenuto a rispondere tempestivamente a richieste di interlocuzione per ragioni di servizio.
5. Durante le fasce di disponibilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dalle norme di legge o dal CCNL di settore, quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992. Il lavoratore, che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi derivanti dalle fasce di disponibilità.
6. Il lavoratore, durante l'orario di lavoro, è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si

relazionano con lui, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche della CSEA, salvo quanto stabilito in termini di diritto alla disconnessione (Art. 9 del presente Accordo) e di modalità procedurali definite nel Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento.

7. Per la giornata di *smart working*, la CSEA riconoscerà il buono pasto corrispondente, previa attestazione, tramite timbratura virtuale, della presenza in servizio per il numero minimo di ore necessario a maturare il buono stesso.

5. Adesione e accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

1. L'adesione allo *smart working* per il lavoratore avverrà su base volontaria e sarà formalizzata con accordo individuale (All. 1), di cui all'art. 19, della sopracitata legge n. 81/2017, in forma scritta, revocabile da entrambe le parti.
2. Al lavoratore, che aderisce all'accordo individuale (All. 1), viene consegnata l'informativa *safety* nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché un'informativa di dettaglio contenente le modalità del trattamento dei dati personali nel lavoro agile e copia del Progetto *Smart Working* CSEA - Regolamento, di cui il lavoratore dovrà prenderne lettura e a cui dovrà attenersi, sempre nel rispetto dei principi definiti nel presente Accordo quadro.
3. L'accesso allo *smart working* avverrà previa valutazione discrezionale da parte della CSEA (anche con riferimento alla compatibilità della mansione del lavoratore con lo svolgimento del lavoro in *smart working*).
4. L'adesione allo *smart working* potrà avvenire da parte dei lavoratori in presenza dei seguenti requisiti:
 - titolarità di un rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato, anche in regime di *Part-Time* orizzontale, con decorrenza di almeno 6 mesi dall'assunzione; vengono esclusi dall'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità i lavoratori che godono di un orario personalizzato e quelli in regime di *Part-Time* verticale;
 - mansioni compatibili con la possibilità di eseguire la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;
 - possesso di una propria connessione *internet* stabile e sicura.
5. A seguito di richiesta, secondo la procedura prevista nel Progetto *Smart Working* CSEA – Regolamento, l'accesso allo *smart working* sarà formalizzato mediante specifica comunicazione e Accordo individuale (All. 1), sottoscritti per accettazione dal lavoratore, che costituiranno, esclusivamente per il periodo in *smart working*, integrazione della lettera di assunzione.
6. L'accordo individuale (All. 1) è revocabile secondo i criteri previsti dalla vigente normativa di legge.
7. Nello specifico, il Datore di lavoro può revocare il riconoscimento dello *smart working* in presenza di comprovate esigenze lavorative o in relazione a inadempimenti conclamati del lavoratore stesso, riconducibili alla particolare modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

6. Strumentazione e condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Al fine di poter svolgere l'attività lavorativa in *smart working*, la CSEA fornirà a ciascun lavoratore interessato gli strumenti informatici necessari ad effettuare al meglio la propria attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro CSEA.
2. In linea generale ai lavoratori interessati verranno assegnati:
 - PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (*software* e *hardware*) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e *chat*;
 - accesso alla rete aziendale;
 - *smartphone* con connessione dati e voce;
 - strumenti di *collaboration*.
3. Il lavoratore è tenuto ad utilizzare, per lo svolgimento della prestazione in *smart working*, esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite o autorizzate dalla CSEA. Il lavoratore in *smart working* dovrà avere la disponibilità, nel luogo in cui svolge l'attività lavorativa, di una rete *wi-fi*, la cui potenza minima deve garantire una connessione stabile ed efficiente, senza che questo comporti alcun diritto di carattere economico.
4. Tali beni aziendali sono strumenti di lavoro di proprietà della CSEA ed assegnati al dipendente al fine di svolgere le proprie attività lavorative.
5. In caso di furto o smarrimento dei suddetti strumenti, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva segnalazione.
6. Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia e il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati.
7. Eventuali comportamenti del lavoratore posti in essere in violazione delle Procedure aziendali tempo per tempo vigenti saranno sanzionati in conformità di quanto previsto dal CCNL applicato.
8. La strumentazione fornita dalla CSEA dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti.
9. La CSEA è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
10. In particolare, le spese di manutenzione e sostituzione della strumentazione fornita saranno a carico della CSEA stessa.
11. Il lavoratore è tenuto a segnalare con immediatezza all'Ente il non funzionamento e/o problematiche/guasti tecnici, che influiscono sul corretto utilizzo della strumentazione tecnologica necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa in *smart working*, anche al fine di definire con il responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede CSEA per la residua parte della giornata lavorativa. Qualora l'eventuale rientro in CSEA non sia una soluzione perseguibile, vi sarà l'imputazione di ferie e/o permessi di flessibilità oraria per quella specifica giornata.

7. Svolgimento della prestazione di lavoro

1. La prestazione lavorativa in *smart working* potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali delle Aree della CSEA, fino ad un massimo di 12 giorni complessivi al mese, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo. Il personale che opti per il lavoro in *smart working* per un numero di giornate

- mensili comprese tra 8 e 12 potrà essere alloggiato di norma in postazioni condivise, preventivamente prenotate.
2. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile nel mese in corso non è utilizzabile/differibile ad altro mese successivo.
 3. Nel rispetto dei principi previsti nel presente Accordo, lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche della CSEA.
 4. Non sussistendo esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale tali da rendere necessaria l'installazione di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4, Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori).
 5. Per una corretta implementazione dell'istituto, basato su fiducia e lealtà tra lavoratore e Datore di lavoro, la pianificazione delle giornate di *smart working* dovrà sempre essere concordata con il proprio responsabile, con il supporto dell'Area Personale.
 6. La relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta della CSEA, per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi, o in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore, dimostrabili e conclamate.
 7. Le giornate di *smart working* vengono definite secondo una pianificazione da effettuare secondo le modalità stabilite all'interno del Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento, tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del *team* di lavoro e all'equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco del mese.
 8. Lo svolgimento del lavoro agile da parte del lavoratore deve, altresì, risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, permessi ex festività ed eventuali riposi maturati.
 9. La fruizione di ferie e permessi contrattualmente previsti non è pregiudicata dallo svolgimento, nel corso della stessa settimana, dell'attività lavorativa in modalità agile.
 10. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario ordinario della sede CSEA e con le caratteristiche di flessibilità oraria proprie della stessa.
 11. Per esigenze conclamate, il responsabile potrà chiedere al lavoratore in *smart working* di rientrare; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore entro il termine della giornata lavorativa precedente alla giornata in *smart working*.
 12. Resta inteso che, durante le giornate di lavoro agile, il lavoratore è tenuto:
 - a garantire la propria disponibilità nelle fasce orarie definite all'interno del presente Accordo Quadro per la partecipazione ad attività con i colleghi e/o per ricevere eventuali comunicazioni; in caso di indisponibilità, dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio responsabile, anche per via telematica;
 - al rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale (art. 18, L. 81/2017);
 - a rendere la sua prestazione secondo gli stessi *standard* quantitativi e qualitativi ordinari.
 13. Qualora dovessero insorgere problematiche connesse con lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il lavoratore dovrà fare riferimento al proprio responsabile al fine di ricevere le istruzioni/direttive del caso.

8. Ulteriori fattispecie

1. Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di lavoro agile individualmente a disposizione saranno incrementate secondo la seguente articolazione:
 - 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo antecedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
 - 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino o, nei casi di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore;
 - giornate successive a quelle di malattia fruite per terapie salvavita (trattamenti chemio, immuno e radioterapici) fino a completamento della settimana lavorativa, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

In deroga a quanto stabilito all'art. 7, il numero di giornate di lavoro in *smart working* sarà incrementato, su richiesta del lavoratore, in caso di lavoratori il cui coniuge o unito civilmente o convivente *more uxorio* o i cui figli siano affetti da patologie oncologiche o di equivalente gravità, o lavoratori che assistono una persona convivente che versi in una situazione riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma, 3 della legge 104 del 1992, ovvero con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
2. L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei o continuativi avanzate da parte di lavoratori con situazioni di grave disagio o particolari esigenze di carattere familiare e/o logistico, sarà valutato dalla CSEA compatibilmente con le esigenze di servizio. Le medesime casistiche verranno valutate in presenza di richieste di modifica delle giornate di lavoro agile riconosciute al lavoratore nell'ambito della programmazione definita secondo i criteri previsti nel Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento.

9. Diritto alla disconnessione

1. La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata del lavoratore. A tal fine:
 - l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
 - è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
 - le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
 - fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto al lavoratore in *smart working* l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni nelle predette situazioni temporali non vincola il dipendente ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

2. Vengono individuate alcune misure organizzative specifiche da applicare da parte dei responsabili e dei lavoratori per assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, quali, a titolo esemplificativo:
 - pianificazione delle attività della giornata lavorativa (videoconferenze, *call*, etc.) nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
 - rispetto della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 13:00 e le 14:00;
 - invio delle *mail* durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturna, il *weekend* e i giorni festivi.
3. Restano ferme le fasce di flessibilità e tutto quanto disciplinato e previsto in termini procedurali - organizzativi all'interno del Progetto *Smart working* CSEA – Regolamento.
4. Nell'ottica di garantire, anche durante il lavoro agile, il giusto equilibrio tra le ore lavorative e il tempo libero dei lavoratori, le Parti convengono che qualora dovessero ricorrere situazioni particolari di prolungamento dell'attività, la flessibilità insita nel lavoro agile consente di effettuare compensazioni nelle giornate successive, da concordare e gestire con i propri responsabili.

10. Attività informative e formative – Salute e Sicurezza

1. Ai lavoratori in regime di lavoro agile è somministrata apposita formazione sulle caratteristiche tecniche e peculiari di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché sullo sviluppo delle competenze e delle *soft skills* correlate.
2. Vengono, altresì, poste in essere iniziative formative nei confronti dei responsabili e dei lavoratori per supportare il cambiamento organizzativo e culturale, elementi necessari per superare modelli di organizzazione del lavoro tradizionale; quanto esposto è previsto in un'ottica di valorizzazione della formazione, come essenziale strumento di accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazioni organizzative.
3. Saranno, inoltre, favoriti momenti di integrazione e comunicazione tra il personale.
4. Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, la CSEA assicura nei termini di legge adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore del lavoratore, preposto, dirigente delegato alla sicurezza e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.
5. Nello *smart working*, il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del lavoratore e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore, pertanto, assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.
6. Il lavoratore, che si avvale dello *smart working*, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dalla CSEA per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza in relazione allo spazio lavorativo scelto.
7. Il Datore di lavoro assolve gli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in *smart working* consegnando allo stesso lavoratore e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
8. I contenuti sono, altresì, resi disponibili in modalità digitale sulla *intranet* CSEA.
9. Il lavoratore ha l'obbligo, inoltre, di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo appropriato.

10. La CSEA è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del lavoratore alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazione di rischio procurate da comportamenti inidonei adottati.

11. Normativa applicabile

1. Al lavoro agile si applicano i principi e le disposizioni sancite nella Legge n. 81/2017, fatte salve le eventuali deroghe inserite dalla normativa emergenziale.
2. Anche nelle giornate di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in materia di rapporto di lavoro subordinato e dal CCNL per i dipendenti addetti al Settore Elettrico.
3. Nelle giornate di lavoro agile restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in CSEA.

12. Regole generali di condotta

1. Il lavoro agile è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali applicabili.
2. Il lavoratore è consapevole che il lavoro agile comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro e, pertanto, in condizioni che sono potenzialmente più esposte al rischio correlato alla compromissione della confidenzialità e della riservatezza delle informazioni aziendali.
3. Il lavoratore, che svolgerà la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*, sarà tenuto a custodire con diligenza e assoluta riservatezza i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, nel rispetto delle vigenti politiche e normative aziendali in materia.
4. Al fine di garantire la tutela dei dati personali, nonché la riservatezza dei dati gestiti, la CSEA somministra a tutti i lavoratori un'informativa di dettaglio contenente le modalità del trattamento dei dati personali nel lavoro agile, a cui il lavoratore è tenuto ad uniformarsi.
5. Altresì, il lavoro agile è svolto nel rispetto della normativa *privacy* vigente e in conformità alle procedure e alla *governance* della CSEA in materia di tutela e protezione della riservatezza dei dati.

13. Diritti sindacali

1. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile non modifica il sistema dei diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire ai lavoratori in *smart working* la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione della CSEA, ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro.

14. Disposizioni finali

1. Qualora il lavoratore acceda alla giornata di *smart working* senza rispettare le procedure in essere e le regole di cui al presente Accordo, o non rientri in ufficio nei casi previsti, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la necessaria valutazione del comportamento.

15. Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

1. Il presente Accordo di carattere sperimentale è valido con decorrenza dal 1° gennaio 2022 o da data successiva nel caso di sussistenza o proroga dello stato di emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del COVID-19 e di contestuale conferma della possibilità di applicare la modalità di lavoro agile in deroga alle previsioni della Legge n. 81/2017.
2. In quest'ultimo caso, la CSEA applicherà la modalità di lavoro agile in emergenza, così come disciplinata dal corrispondente Accordo Quadro.
3. Dopo 12 mesi dall'effettiva entrata in vigore del presente Accordo, le Parti si incontreranno per una verifica in merito all'applicazione dello stesso, anche al fine di individuare eventuali opportune integrazioni. Ai fini del monitoraggio applicativo, in un'ottica eventualmente migliorativa del presente impianto, viene istituito un Osservatorio congiunto paritetico, che si riunirà con cadenza trimestrale.
4. Il presente Accordo Quadro ha efficacia, in relazione all'intero impianto organizzativo e procedurale previsto, a regime, con esclusione di situazioni esclusive o perduranti di carattere emergenziale, non prevedibili, che dovessero riguardare il contesto gestionale della CSEA.
5. Nell'ipotesi di evoluzione del quadro normativo e contrattuale al momento definito dalla Legge n. 81/2017 e dal CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 9 ottobre 2019, le Parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare i contenuti del presente Accordo alle nuove disposizioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Cassa per i servizi Energetici e Ambientali
CSEA
Il Direttore generale
Bernardo Pizzetti
FIRMATO DIGITALMENTE

Le OO.SS.

Amos Bb

Amos

Giuseppe Bb

Amos Bb

Amos

Amos Bb

Amos Bb

Amos Bb

Amos Bb

ALLEGATO 1 AL VERBALE DI ACCORDO QUADRO DEL 14 DICEMBRE 2021

**SCHEMA DI ACCORDO INDIVIDUALE DI ADESIONE PER LO SVOLGIMENTO
DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ "AGILE"**

La Cassa per i Servizi Energetici e Ambientali (di seguito CSEA), con sede legale in Roma, in Piazza Augusto Imperatore, n. 32, nella persona del Direttore generale Bernardo Pizzetti

e

il lavoratore _____ nata/o il _____

a _____, matricola n. _____, C.F. _____,

in servizio presso l'Area _____

Premesso che

- a) Il lavoratore è stato/a assunto/a dalla CSEA con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b) il lavoro agile costituisce una modalità flessibile di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro, per cui la prestazione lavorativa potrà essere espletata al di fuori della propria abituale sede di lavoro, seppur per un periodo temporale limitato, previsto nei limiti di durata del presente accordo;
- c) il lavoratore conferma di aderire volontariamente al presente accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti stipulano e convengono quanto segue

Art. 1

Premesse

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente Accordo.

Art. 2

Oggetto, durata dell'accordo e facoltà di recesso

1. Il presente accordo individuale definisce lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile del lavoratore, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, in conformità a quanto previsto dalla circolare INAIL n. 48/2017, dal Progetto *Smart Working* CSEA – Regolamento, nel quale, come è noto, si potranno trovare anche le specifiche di dettaglio organizzativo, nonché dall'Accordo Quadro, che costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. Il presente accordo ha la durata di 12 mesi, a decorrere dal _____ fino al _____. Trascorso tale periodo verrà ripristinata, senza necessità di alcuna comunicazione preventiva, l'ordinaria modalità della prestazione lavorativa, salvo proroghe espresse.

3. Il lavoratore e la CSEA non possono recedere anticipatamente dal presente contratto, salvo in presenza di giustificato motivo. A tal fine si individuano come giustificato motivo di recesso dall'accordo di *smart working*, a titolo esemplificativo e non esaustivo: specifiche esigenze tecnico-organizzative, cambio di mansione che non consenta lo svolgimento della prestazione di lavoro in *smart working*, comprovate esigenze personali del dipendente.

In caso di risoluzione dell'accordo la modalità di lavoro in *smart working* cesserà automaticamente di avere effetto e verrà ripristinata l'originaria modalità della prestazione di lavoro presso la sede della CSEA.

4. Fatto salvo quanto applicabile delle disposizioni contenute nella Legge n. 81/2017 e sue eventuali modifiche o integrazioni, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in materia di rapporto di lavoro subordinato e dal CCNL per i dipendenti addetti al Settore Elettrico.

5. Le condizioni del presente accordo possono essere riviste con accordi integrativi, in presenza di comprovate e giustificate motivazioni oggettive.

Art. 3

Attività lavorativa e modalità di esecuzione

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità agile per numero x giorni/mese, non frazionabili ad ore, concordati con il Responsabile dell'Area e nel rispetto del limite massimo di 12 giornate mensili, previsto dall'Accordo Quadro nonché secondo le modalità di pianificazione definite all'interno del Progetto *Smart Working* CSEA- Regolamento, e ha per oggetto le seguenti attività/obiettivi:

individuate/i in conformità a quanto previsto nel Progetto *Smart working* CSEA- Regolamento.

2. La prestazione lavorativa nelle giornate di *smart working* potrà essere svolta compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali delle Aree della CSEA, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro nel mese in corso non è utilizzabile/differibile ad altro mese successivo.

3. Il lavoratore distribuisce in maniera flessibile il tempo di lavoro svolto in modalità agile entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ed in conformità a quanto previsto dal Progetto *Smart working* CSEA - Regolamento e previsioni organizzative derivanti.

4. L'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà effettuata di massima in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.

5. Il lavoratore, durante l'orario di lavoro, è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui.

6. Nell'ambito dell'orario di servizio, le parti concordano che, nella giornata di lavoro agile, il lavoratore sia tenuto a rispondere tempestivamente alle richieste di interlocuzione per ragioni di servizio nell'ambito delle fasce di disponibilità, definite all'interno dell'Accordo Quadro e corrispondenti alla seguente articolazione giornaliera:

- 3 ore la mattina: 09:30 – 12:30;

- 2 ore il pomeriggio: 14:30 – 16:30.

La sopra menzionata articolazione, prevista da Accordo Quadro, delle fasce di disponibilità è soggetta alla seguente variazione organizzativa, ma non quantitativa di numero di ore:

Per la seguente motivazione, concordata con il proprio Responsabile,:

7. Il lavoratore garantisce il corretto svolgimento dell'attività lavorativa attraverso gli strumenti tecnologici forniti dalla CSEA.

8. In caso di impossibilità oggettiva ad essere contattato, il lavoratore medesimo è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione al responsabile dell'Area di appartenenza.

9. Fatte salve le suddette fasce di disponibilità, al lavoratore è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.

10. Il lavoratore, nello svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, è tenuto a rendere la sua prestazione secondo gli stessi *standard* quantitativi e qualitativi ordinari. Qualora dovessero insorgere problematiche connesse con lo svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore dovrà fare riferimento al proprio responsabile al fine di ricevere le istruzioni/direttive del caso.

11. La CSEA si riserva di richiedere la presenza in sede del lavoratore in qualsiasi momento per esigenze di servizio a carattere di urgenza o necessità. Questa ipotesi non dà diritto al recupero della giornata di *smart working* non goduta. Qualora l'eventuale rientro in CSEA non sia una soluzione perseguibile, vi sarà l'imputazione di ferie e/o permessi di flessibilità oraria per quella specifica giornata.

12. La definizione delle giornate in *smart working* potrà essere modificata su richiesta della CSEA, per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi, o in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore, dimostrabili e conclamate.

Art. 4

Trattamento giuridico ed economico

1. La prestazione lavorativa resa in modalità agile è servizio ad ogni effetto, al pari di quello ordinariamente reso presso la sede della CSEA.

2. Il trattamento economico-normativo del lavoratore rimane immutato e corrispondente alla qualifica rivestita. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera/professionali, nonché sulle iniziative formative. 3. Nella giornata di lavoro agile non sono riconosciute prestazioni supplementari, straordinarie a qualsiasi titolo; non è riconosciuto il trattamento di missione, trasferta/diaria o qualsivoglia altra indennità comunque connessa con la nuova temporanea allocazione. Durante le fasce di disponibilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dalle norme di legge o dal CCNL di settore, quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992. Il lavoratore, che

fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi derivanti dalle fasce di disponibilità.

3. Resta inalterata la disciplina delle assenze giornaliere per ferie, malattia, maternità e paternità ed altri permessi, prevista dalla normativa contrattuale e dalle specifiche disposizioni legislative.

4. Nella giornata di lavoro agile viene riconosciuta la corresponsione del buono pasto, previa attestazione, tramite timbratura virtuale, della presenza in servizio per il numero minimo di ore necessario a maturare il buono stesso.

Art. 5

Esercizio del potere direttivo e monitoraggio dell'attività

1. Al fine di assicurare il coordinamento tra la prestazione di lavoro in modalità agile e l'organizzazione dell'attività dell'Ufficio, il responsabile dell'Area prediligerà le fasce orarie di disponibilità del lavoratore per contattarlo o fissare riunioni organizzative.

2. L'erogazione degli incentivi ordinari, speciali e di risultato avverrà sulla base delle linee guida generali di *Performance Management* e di riconoscimento del Premio di Risultato Aziendale previste per la CSEA.

Art. 6

Dotazione informatica: utilizzo

1. Al lavoratore agile viene consegnata dalla CSEA la dotazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità *smart working* (PC portatile dotato di tutte le componenti (*software e hardware*) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e *chat*; accesso alla rete aziendale; *smartphone* con connessione dati e voce; strumenti di *collaboration*).

2. La CSEA è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Laddove il lavoratore dovesse riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, per cause ad egli non imputabili, dovrà informarne, in modo tempestivo, l'Ente.

3. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, l'Area Sistemi Informativi della CSEA, competente in materia di sicurezza informatica, provvede alla configurazione dei dispositivi.

Art. 7

Obblighi del lavoratore e revoca da parte della CSEA

1. Il lavoratore agile è tenuto alla massima riservatezza sulle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività, all'adozione delle misure necessarie per la protezione dei dati e delle informazioni, nonché per il trattamento e la conservazione di eventuale documentazione, nel rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D.lgs n. 196/2003, come modificato dal D.lgs n. 101/2018, e del Regolamento (UE) n. 2016/679.

2. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi in materia di tracciabilità dei processi operativi, di non utilizzo a fini privati delle informazioni di cui si dispone per ragioni di servizio, indicati nella normativa vigente, nel Codice Etico e nella contrattazione collettiva in essere.

3. Il lavoratore è tenuto ad utilizzare i programmi informatici esclusivamente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
4. Il lavoratore in modalità agile è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche fornite dalla CSEA.
5. Le dotazioni informatiche della CSEA devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, e su queste non devono essere effettuate installazioni di *software* non preventivamente autorizzate.
6. Il lavoratore agile dovrà collaborare diligentemente con la CSEA al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.
7. La CSEA non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore con particolare riferimento alla scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa di cui al comma 1 dell'articolo 8 del presente accordo.
8. Ogni condotta contraria alle disposizioni di cui ai commi precedenti, ovvero in contrasto con quanto previsto nel presente accordo individuale e nei documenti informativi di cui all'articolo 8 del presente accordo, fermo restando l'eventuale rilievo sul piano disciplinare, esonera la CSEA da ogni responsabilità
9. La CSEA procede alla revoca dell'autorizzazione allo svolgimento in modalità agile della prestazione di lavoro in caso di grave e reiterata inosservanza degli obblighi di cui ai commi precedenti e di quelli inerenti le attività oggetto della prestazione lavorativa riconducibile al Progetto *Smart Working* CSEA - Regolamento, con conseguente risoluzione di diritto del presente accordo individuale.

Art. 8

Documenti informativi allegati

1. Al presente accordo, redatto in duplice originale per le Parti, viene allegato il Progetto *Smart Working* CSEA – Regolamento, quale parte integrante e sostanziale, nonché una specifica informativa contenente le istruzioni in materia di tutela dei dati personali e l'informativa in materia di sicurezza sul lavoro.
2. Il lavoratore si impegna al rispetto di quanto in essi prescritto.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo si applicano le previsioni contenute nel Progetto *Smart Working* CSEA - Regolamento, nonché quelle di cui alla normativa e alla contrattazione collettiva vigenti.
2. Il foro competente per eventuali controversie giudiziarie è, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'articolo 413 c.p.c., quello in cui si trova la sede di servizio del lavoratore.

Luogo e data _____

Letto, approvato e sottoscritto

Il lavoratore

Il Direttore generale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bernardo Pizzetti', with a stylized flourish at the end.

Bernardo Pizzetti
14.12.2021 13:10:15
GMT+00:00