

ACCORDO SINDACALE DEL 14.03.2022 – LAVORO AGILE **Validato dall'Assemblea dei Lavoratori del 25.03.2022**

Le Parti,

premessi che

- che la Legge n. 81 del 22.05.2017 ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, una disciplina legale del lavoro agile con l'obiettivo di favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- che la Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 individua nel lavoro agile la migliore via per rilanciare la produttività delle imprese, realizzare un migliore equilibrio tra vita e lavoro con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare, favorire un approccio al lavoro imperniato sul valore della sostenibilità;
- che la Direttiva sopra richiamata evidenzia il ruolo che possono svolgere le Parti Sociali nell'incoraggiarlo e nel renderlo uno strumento positivo per imprese, lavoratori e per la stessa collettività;
- che durante il periodo dell'emergenza Covid-19, è stato sperimentato il ricorso al lavoro agile, anche grazie alle normative speciali emanate dal Governo che prevedevano l'attivazione dello stesso con modalità semplificate;
- che, grazie ad accordi stipulati tra le parti sociali, in CAFC S.p.A. il ricorso al lavoro agile è ancora attivo per circa un centinaio di dipendenti;

tenuto conto

- di quanto stabilito dall'art. 16 del vigente CCNL Gas Acqua;

considerato

- che le Parti condividono l'intento di valorizzare quanto sperimentato durante la fase emergenziale, definendo regole precise per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, orientate alla ricerca di un nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata, tra esigenze organizzative ed esigenze delle persone, tra efficienza produttiva ed autonomia professionale;

tutto ciò premesso e considerato

Le parti convengono quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 1 - DEFINIZIONI E OBIETTIVI

1. Ai fini del presente accordo si intende per lavoro agile, una nuova e diversa modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che, previo accordo tra le parti, può essere resa in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa, grazie alle opportunità fornite dalle nuove tecnologie digitali.

2. Con l'introduzione del lavoro agile le parti intendono perseguire le seguenti finalità:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano le risorse umane e lo sviluppo di una cultura gestionale, flessibile ed autonoma, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- b) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie digitali e reti di comunicazione, realizzando economie di gestione;
- c) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata;

- d) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa - lavoro - casa, nell'ottica di una politica ambientale.

Art. 2 - DISCIPLINA GENERALE

1. Il lavoro agile, così come definito e disciplinato dal presente accordo, non si configura come telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.
2. Può presentare richiesta di adesione al lavoro agile tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi, con regime di orario a tempo pieno o a tempo parziale superiore al 50% che svolga attività impiegatizia prevalentemente in ufficio. Per il personale neoassunto, la modalità agile nello svolgimento del lavoro potrà essere attivata non prima che siano trascorsi almeno 12 mesi di effettivo servizio e previa valutazione e parere favorevole da parte del Responsabile del Servizio di riferimento.
3. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria e viene assegnato per un anno, rinnovabile su richiesta dell'interessato da presentarsi almeno 30 giorni prima della scadenza dell'accordo individuale.

Art. 3 - ACCESSO AL LAVORO AGILE E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

1. L'attivazione del lavoro agile presuppone la sottoscrizione di un accordo individuale stipulato tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro così come previsto dall'art. 19 della Legge n. 81 del 22.05.2017; tale accordo dovrà contenere i seguenti elementi essenziali relativi alle modalità di svolgimento della prestazione:
 - a) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
 - b) orario di lavoro e fascia di disponibilità;
 - c) i tempi di riposo del/della lavoratore/trice e le misure organizzative per assicurare il diritto alla disconnessione.
2. Modalità di attuazione e condizioni di recesso:
 - a) L'orario contrattuale di lavoro prestato in regime di lavoro agile rimane fissato in 38 ore e 30 minuti così come previsto dal CCNL Gas Acqua, salvo il diverso orario settimanale previsto dal contratto individuale di lavoro per i lavoratori a tempo parziale.
 - b) L'articolazione dell'orario di lavoro durante l'attività prestata in modalità agile sarà libera, fermo restando che l'attività lavorativa dovrà essere svolta nella fascia oraria compresa fra le ore 7.45 e le ore 19.00, in modo comunque da garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con i colleghi; per gli addetti del Contact Center l'orario di lavoro in modalità agile seguirà la turnazione prevista a livello aziendale; gli impiegati tecnici utilizzati nei turni di reperibilità in qualità di Responsabili della medesima, durante la settimana di reperibilità non potranno effettuare attività in modalità agile.
 - c) Il personale potrà usufruire della modalità agile di esecuzione dell'attività lavorativa per un massimo di 6 giornate al mese, di cui massimo 2 giornate a settimana anche non consecutive e non frazionabili ad unità inferiori rispetto la giornata (non è consentito lavorare in modalità agile per qualche ora o per mezze giornate). Il mancato utilizzo delle giornate in modalità agile disponibili nella settimana o nel mese non comporterà la differibilità delle stesse in epoca successiva.

- d) qualora, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa dovessero sorgere problematiche tecniche che impediscono o ritardano significativamente lo svolgimento delle attività in modalità agile e/o dei necessari contatti operativi, il lavoratore/la lavoratrice dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile e rientrare presso l'usuale sede di lavoro, salvo diversa indicazione da parte del Responsabile o del lavoratore/lavoratrice.

Art. 4 - DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

1. Al fine di garantire il miglior bilanciamento possibile tra vita personale e attività lavorativa dei dipendenti coinvolti, si è ritenuto opportuno disciplinare più compiutamente, in linea con la normativa vigente in materia di lavoro agile nonché la contrattazione collettiva nazionale, il diritto alla disconnessione.

2. L'azienda intende delineare specificatamente la disciplina delle modalità di disconnessione più che a meccanismi imposti e rigidi a comportamenti e modalità operative improntate al senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e del Responsabile di Servizio. Nello specifico sarà possibile per ciascun lavoratore esercitare il proprio diritto alla disconnessione, nei limiti dell'orario di lavoro vigente presso la sede di appartenenza (ivi compresi i periodi di flessibilità), nelle seguenti fasce orarie:

- dalle 19:00 alle 7:45 dal lunedì al giovedì;
- prima delle 7:45 e dopo le 15:30 nella giornata del venerdì.

In caso il lavoratore risulti essere in part-time il diritto alla disconnessione sarà riproporzionato.

3. Al lavoratore/trice saranno applicate tutte le pause previste dalla contrattazione aziendale, collettiva e dalla legislazione vigente.

4. Allo scopo di garantire il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali viene assicurato, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici da lavoro.

5. La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero derivanti dalla legge, dal CCNL e dal contratto individuale di lavoro; al di fuori dell'orario contrattuale, il lavoratore ha diritto a non telefonare né rispondere, a non inviare mail né messaggi di qualsiasi tipo; quanto sopra vale anche per le giornate di sabato, domenica e festivi.

6. L'attività lavorativa deve essere svolta all'interno della fascia oraria di cui all'art. 3, p.to 2, lettera b) del presente accordo. Durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Art. 5 – POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

1. La modalità agile di prestare la propria attività lavorativa rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e nel pieno rispetto del sinallagma contrattuale così come disciplinato dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. La prestazione lavorativa in modalità agile, 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.

3. Fermo restando l'inizio dell'orario lavorativo definito dai regolamenti vigenti, qualora il lavoratore dovesse modificare l'inizio del proprio orario, è tenuto a comunicarlo preventivamente al proprio Responsabile.

4. Il lavoro agile può essere svolto anche in luogo differente rispetto alla propria residenza o domicilio, eventualmente anche in luogo messo a disposizione dall'Azienda, purché siano garantiti gli standard di sicurezza e una piena copertura di rete e di connessione, previa autorizzazione da parte di CAFC S.p.A. Il luogo prescelto non potrà essere un luogo pubblico o aperto al pubblico, con presenza di soggetti terzi. Resta salva la facoltà di CAFC S.p.A. di richiedere la presenza in sede del lavoratore in qualsiasi momento per esigenze di servizio.

5. Il lavoratore, a fine giornata lavorativa, avrà cura di stilare un report delle attività svolte in regime di lavoro agile compilando il modulo aziendale predisposto; tale report sarà trasmesso al proprio Responsabile e al Servizio Risorse Umane.

6. Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale prima della sua scadenza, secondo quanto disposto dall'art. 19, comma 2, della L. n.81 del 22.05.2017 motivando tale decisione.

Art. 6 - LUOGO DI LAVORO E STRUMENTAZIONE

1. Il luogo di lavoro scelto dal lavoratore deve essere adeguato allo svolgimento dell'attività lavorativa comportante l'uso abituale del videoterminale (ad esempio ben aerato, ben illuminato, etc..) e idoneo a garantire la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

2. Il luogo di lavoro prescelto dovrà essere conforme alle indicazioni contenute nell'Informativa sulla Salute e Sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22 co. 1 della L. 81/2017 emanate da INAIL e allegate all'accordo individuale per il lavoratore agile sottoscritto da ciascun lavoratore e conformi a quanto riportato nell'allegato A del presente accordo.

3. Qualora il luogo di lavoro prescelto non risultasse conforme alle indicazioni di cui sopra, non sarà possibile attivare la modalità di lavoro agile.

4. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

5. Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza previste in Azienda.

6. In particolare, il lavoratore deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede. I documenti eventualmente stampati vanno riposti in luoghi non accessibili ad altri soggetti.

7. Il luogo individuato dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovrà garantire altresì una connessione ad Internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate. La connessione ad Internet sarà fornita dall'azienda mediante consegna di specifica SIM card dati con dispositivo di connessione. Non è consentito utilizzare reti dati di terzi.

8. L'Azienda assicurerà ai lavoratori gli strumenti tecnologici digitali e quant'altro necessario per l'espletamento delle prestazioni atte a garantire produttività e obiettivi richiesti. Le attrezzature, concesse al lavoratore in comodato d'uso gratuito, devono essere conformi al titolo III del D Lgs. 9

aprile 2008, n. 81. Il lavoratore deve utilizzare gli strumenti messi a disposizione per il lavoro agile con diligenza e conservarli con cura.

9. Eventuali costi sostenuti dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione stessa (elettricità, ecc.) non saranno rimborsati dall'Azienda.

Art. 7 - INDIVIDUAZIONE DELLE MANSIONI E FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. Le parti convengono che l'ambito entro i quali è possibile utilizzare lo strumento del lavoro agile riguarda tutte le mansioni impiegate che prevedono la presenza in via prevalente in ufficio. Per il personale dei servizi in Staff alla Direzione la possibilità di accedere al lavoro agile è consentita a tutte le professionalità impiegate, mentre per i Servizi trasversali e le Divisioni Operative potranno accedere al lavoro agile le professionalità che svolgono prevalentemente attività impiegate in ufficio. Nelle giornate di lavoro agile non è possibile effettuare servizio esterno.

2. Per tutti i lavoratori per i quali viene attivato il lavoro agile, l'Azienda si impegna a garantire le stesse opportunità formative e di addestramento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe, oltre alle stesse opportunità di carriera e partecipazione ad iniziative formative. Le attività formative potranno essere svolte in presenza ovvero con modalità a distanza.

Art. 8 - ULTERIORE PLATEA DEI FRUITORI

1. Il numero delle giornate settimanali e mensili per lo svolgimento del lavoro in modalità agile può essere incrementato su disponibilità individuale per le seguenti categorie di soggetti:

- a) Donne in gravidanza (6 settimane da fruire nel periodo precedente al congedo per maternità obbligatoria)
- b) Maternità (6 settimane consecutive per le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino). Resta inteso che la modalità agile potrà essere attivata con le modalità sopradescritte dopo almeno un mese di lavoro in presenza successivo al rientro dalle astensioni per maternità, al fine di consentire l'allineamento con gli aggiornamenti e/o le modifiche intercorse durante l'assenza nello svolgimento delle attività lavorative.
- c) Rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemioterapici, radioterapici o riabilitazione per malattie cardiovascolari, sentito il parere vincolante del medico competente.
- d) Esigenza di cura dei figli minori di 14 anni.

Art. 9 - BUONO PASTO

Durante le giornate di lavoro agile è riconosciuta al lavoratore la possibilità di utilizzare la tessera pasto in dotazione secondo le disposizioni in uso in azienda.

ART. 10 - FERIE E PERMESSI IN REGIME DI LAVORO AGILE

1. I dipendenti in lavoro agile possono fruire di periodi di ferie nonché dei permessi retribuiti, con le regole ordinarie applicate in Azienda.

Art. 11 - SICUREZZA SUL LAVORO E PREVENZIONE

1. L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine al lavoratore interessato verrà consegnata, a cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. L'Azienda fornirà altresì adeguata

informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. Al dipendente che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, come previsto dall'art. 23 della L. n. 81/2017 viene garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. A tal fine la Azienda promuoverà attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle quali il lavoratore è tenuto a partecipare.

3. Il lavoratore è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

4. L'Azienda è altresì sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dal non corretto utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti non idonei adottati dal lavoratore.

5. Nel caso si verifichi un infortunio durante la prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore è tenuto a fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda.

6. Il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute e di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute.

Art. 12 - DIRITTI SINDACALI

1. Sul portale del dipendente è disponibile un'area dedicata (bacheca digitale) nella quale vengono archiviati e resi visibili alla consultazione dei dipendenti CAFC S.p.A. tutti i documenti riguardanti l'attività sindacale della RSU (contrattazione aziendale, comunicati, avvisi) così come l'attività delle OO.SS. territoriali e nazionali (accordi nazionali e territoriali, CCNL, comunicati e volantini). La suddetta bacheca digitale è accessibile alla totalità del personale dell'Azienda.

2. Allo scopo di garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, l'Azienda potrà mettere a disposizione di tutti i lavoratori, compresi coloro che utilizzano il lavoro agile, ove necessario, una piattaforma digitale per partecipare alle assemblee sindacali, ex art.20 della legge 300/70, indette dalle OOSS in orario di lavoro.

Art. 13 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1. Durante le giornate lavorative in modalità agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, è escluso il ricorso al lavoro straordinario/supplementare. Non è previsto lo svolgimento di lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) né festivo, salvo diversa disposizione autorizzata espressa del Responsabile del Servizio. In quest'ultimo caso, che deve avere carattere di eccezionalità, troveranno applicazione le disposizioni specifiche previste dal vigente CCNL.

Art. 14 - MANSIONI E PROFILO CONTRATTUALE

1. L'inquadramento contrattuale, la retribuzione e le mansioni del lavoratore rimarranno le medesime, come previsto dall'art. 20 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo svolgimento

dell'attività lavorativa in modalità agile non comporta alcuna modifica al rapporto giuridico tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro e alcuna ricaduta sull'inquadramento, sulle opportunità di carriera e sulle iniziative formative.

Art. 15 – MODELLO ACCORDO INDIVIDUALE

1. L'accordo individuale che verrà sottoscritto con i lavoratori interessati verrà redatto conformemente a quanto contenuto nell'accordo quadro secondo il modello allegato al presente accordo.

Art. 16 – VERIFICA E SOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

1. Le parti si impegnano ad effettuare una verifica semestrale sulle modalità di svolgimento delle prestazioni previste dal presente accordo, sulle dotazioni disponibili, sugli ambiti organizzativi coinvolti. In caso di comprovate criticità, il datore di lavoro interverrà tempestivamente con le misure correttive ritenute più idonee.

2. In caso di controversie interpretative delle norme contenute nel presente accordo, le parti (azienda e RSU se costituita o le OOSS) si incontreranno per la risoluzione delle stesse.

Art. 17 - CODICE ETICO

1. Il comportamento del lavoratore deve essere improntato ai principi di correttezza, disciplina, dignità e moralità nel pieno rispetto del codice etico dell'Azienda.

Art. 18 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si rinvia alle leggi applicabili e al CCNL vigente.

2. Le Parti si impegnano ad incontrarsi, in caso di interventi normativi, ovvero di accordi strutturali di settore, interconfederali e/o governativi che dovessero modificare il contesto di riferimento del lavoro agile, anche a seguito dell'evolversi dell'attuale situazione emergenziale e di diffusione dell'epidemia da Covid-19, al fine di verificare la compatibilità e la coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni o modifiche

3. Il presente accordo avrà durata triennale a far data dalla sua sottoscrizione, salvo proroga scritta da concordarsi tra le parti.

Art. 19 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il presente accordo sarà valido e produrrà i suoi effetti solo a seguito di approvazione del testo sopra riportato da parte dell'Assemblea dei Lavoratori; le Parti Sindacali procederanno a convocare l'Assemblea dei Lavoratori entro 30 giorni a far data dal 15.03.2022.

Il Direttore Generale

f.to ing. Massimo Battiston

Le RSU di CAFC S.p.A.

f.to Micol Vera Ballarini

f.to Alessandra Bondavalli

f.to Luca Buiutti

f.to Alessandro Crucil

f.to Gabriele Moro

f.to Gianni Ponte

f.to Michele Stramondo

Le OOSS

f.to Antonino Mauro (UILTEC)

f.to Andrea Modotto (FILCTEM CGIL)

f.to Franco Rizzo (FEMCA CISL)

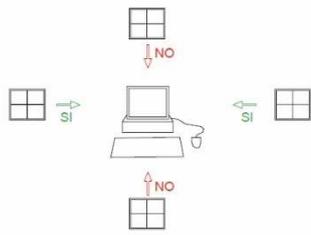
ALLEGATO A – REGOLE PER LE POSTAZIONI DESTINATE ALLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO IN MODALITA' AGILE

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di fornire indicazioni sui requisiti della postazione di lavoro prescelta dal Lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità *lavoro agile* ai fini della salute e sicurezza del lavoro. A questo fine CAFC ha predisposto una lista di controllo, riportata qui di seguito, finalizzata ad agevolare il Lavoratore nella verifica dei requisiti di sicurezza della postazione prescelta per la prestazione dell'attività. La lista riprende i contenuti della pubblicazione INAIL "Il lavoro al videoterminale".

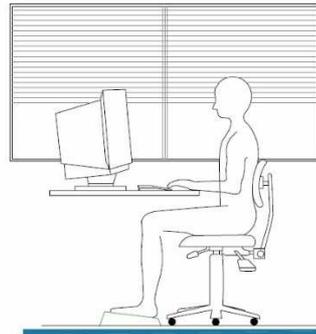
La lista di controllo è ad uso del lavoratore; non è richiesto l'invio a CAFC della lista compilata.

Punto di verifica	Si	No
Le finestre sono posizionate non di fronte o alle spalle della postazione di lavoro ma in posizione laterale, perpendicolarmente allo schermo		
Sono presenti schermature che consentono di regolare la luce esterna		
Il piano di lavoro ha altezza da terra compresa tra i 70 e gli 80 cm (Verificare l'altezza: _____ cm)		
La profondità del piano di lavoro è non minore di 70 cm (Verificare la profondità: _____ cm)		
La larghezza del piano di lavoro è sufficiente per lavorare (orientativamente almeno 90 cm) (Verificare la larghezza: _____ cm)		
È possibile posizionare il computer in modo che la tastiera sia distante a sufficienza dal bordo più vicino, in modo da consentire l'appoggio dei polsi		
Al di sotto del tavolo c'è abbastanza spazio per muovere liberamente e in qualsiasi direzione le gambe, le ginocchia e i piedi? (indicativamente non meno di 58 cm) (verificare la larghezza: _____ cm e l'altezza da terra: _____ cm)		
Lo schermo è posizionato di fronte, in modo da non dover continuamente girare la testa		
Il posto di lavoro è disposto in modo tale che sullo schermo non possano riflettersi fonti luminose (finestre, lampade) (Verificare a schermo spento!)		
L'altezza della sedia è tale da consentire di tenere i piedi completamente appoggiati sul pavimento e le cosce leggermente inclinate verso il basso (Verificare l'altezza da terra del piano della seduta: _____ cm)		
Il bordo anteriore del piano di seduta consente una posizione comoda delle gambe senza ostacolare la circolazione premendo da sotto		
Il tavolo si trova all'incirca all'altezza dei gomiti tenendo le spalle rilassate e gli avambracci appoggiati sul piano di lavoro		

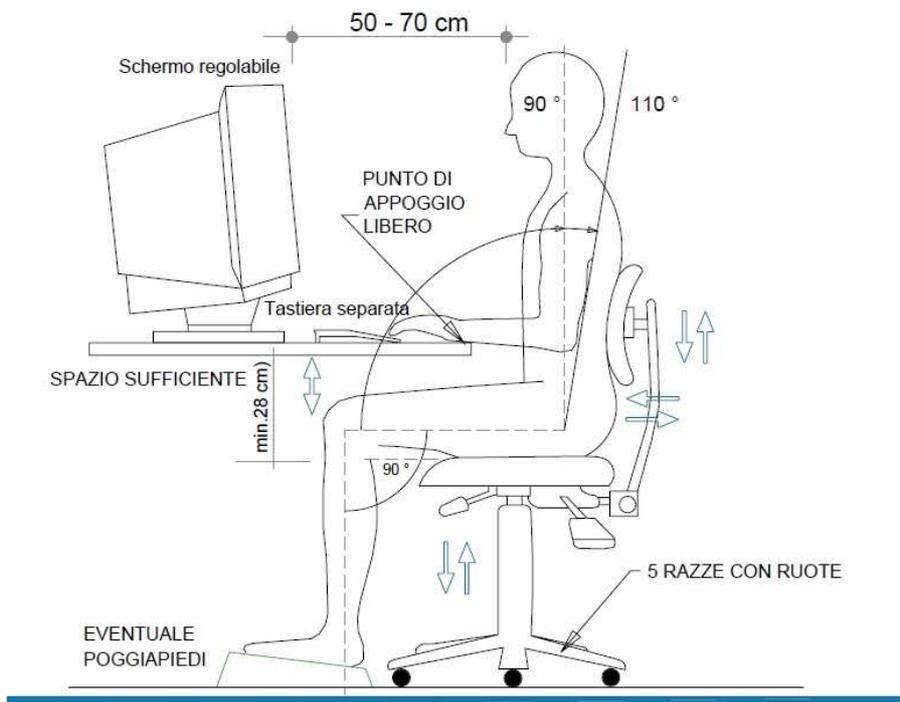
Per agevolare l'individuazione dei requisiti si riportano di seguito alcuni disegni, tratti dalla pubblicazione INAIL citata e già utilizzati nella formazione a suo tempo somministrata ai Lavoratori ai sensi degli Accordi Stato – Regioni, che individuano i requisiti di salute del posto di lavoro al videoterminale, in modo che l'operatore possa individuare facilmente le situazioni che richiedono un miglioramento.

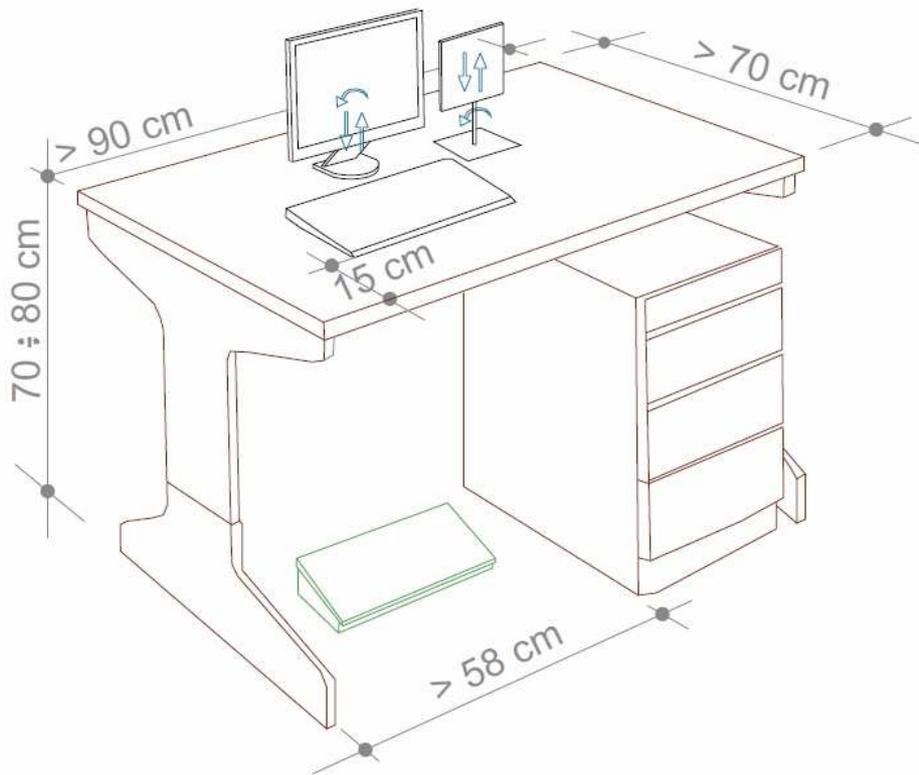


Corretta posizione del posto di lavoro rispetto alla illuminazione naturale



Corretta illuminazione del posto di lavoro





ALLEGATO B – BOZZA ACCORDO INDIVIDUALE

Accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità "Lavoro agile" ex artt. 18 e ss legge 2 maggio 2017, n. 81

tra

la Società CAFC S.p.A., con sede in Udine, Viale Palmanova n. 192, nella persona del Direttore Generale ing. MASSIMO BATTISTON, giusta procura rep. 9520 racc. 6616 del 26.10.2020 avv. Margherita Gottardo, Notaio in Udine,

e

il/la sig., nato/a a il (codice fiscale), nel seguito indicato come Lavoratore, residente in, Via n.

premessi che

- il/la Lavoratore/Lavoratrice è stato assunto presso CAFC S.p.A. con contratto a tempo indeterminato dal
- CAFC S.p.A. ha sottoscritto in data 14.03.2022 con le RSU e le OOSS un accordo sindacale che definisce l'ambito e le modalità previste per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
- il contenuto dell'accordo sindacale sottoscritto in data 14.03.2022 costituisce parte integrante del presente accordo a cui viene allegato (**allegato A**);
- il/la Lavoratore/Lavoratrice ha letto e compreso l'accordo sindacale del 14.03.2022 accettandone i contenuti;
- il/la Lavoratore/Lavoratrice ha presentato la richiesta di poter attivare la modalità agile per lo svolgimento dell'attività lavorativa nei termini e nei modi previsti dall'accordo sindacale di cui sopra;

si concorda quanto segue.

Art. 1 - Definizione di lavoro agile

Il lavoro agile consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale;
- utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Art. 2 - Durata, modalità di svolgimento della prestazione

Il presente accordo decorre dal **00.00.0000** ed è valido fino al **00.00.0000**. Al termine di tale periodo verrà ripristinata, senza necessità di alcuna comunicazione preventiva, l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro, salvo eventuali proroghe da richiedere ai sensi dell'art. 3.

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere espletata:

- per un numero massimo di due giorni a settimana per un massimo di sei giorni al mese; le giornate in modalità agile non effettuate all'interno della settimana non potranno essere

recuperate nelle settimane successive; stessa disposizione si applica anche al massimale mensile.

- al di fuori dall'abituale sede di lavoro ovvero presso:
 - l'abitazione del lavoratore;
 - altro luogo privato di pertinenza del lavoratore diverso dalla sua abituale abitazione purché non si tratti di luoghi pubblici o aperti al pubblico;
 - hub aziendale (intesi come uffici o altri locali aziendali).

In ogni caso, anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro, ad ogni altro effetto, continua ad essere in **Viale Palmanova 192 - Udine**.

Il luogo di lavoro scelto dal lavoratore deve essere adeguato allo svolgimento dell'attività lavorativa comportante l'uso abituale del videoterminale (ad esempio ben aerato, ben illuminato, etc..) e idoneo a garantire la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Il luogo di lavoro prescelto dovrà essere conforme alle indicazioni contenute nell'Informativa sulla Salute e Sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22 co. 1 della L. 81/2017 emanate da INAIL (**allegato B**). Per la valutazione delle postazioni di lavoro destinate al lavoro agile, ai fini della verifica delle condizioni di salute e sicurezza del lavoro, si rinvia a quanto previsto dall'**allegato C** del presente accordo.

Il luogo individuato dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività in modalità agile dovrà garantire una connessione ad Internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate.

Resta salva la facoltà di CAFC S.p.A. di richiedere la presenza in sede del lavoratore in qualsiasi momento per esigenze di servizio.

Art. 3 - Proroga dell'accordo

Almeno 30 giorni prima della scadenza del presente accordo, il/la Lavoratore/Lavoratrice potrà richiedere il rinnovo dello stesso per ulteriori 12 mesi.

Art. 4 - Orario di lavoro

L'orario contrattuale di lavoro prestato in regime di lavoro agile rimane fissato in 38 ore e 30 minuti così come previsto dal CCNL settore Gas Acqua, **salvo il diverso orario settimanale previsto dal contratto individuale di lavoro per i lavoratori a tempo parziale**.

L'articolazione dell'orario di lavoro durante l'attività prestata in modalità agile sarà libera, fermo restando che l'attività lavorativa dovrà essere svolta nella fascia oraria compresa fra le ore 7.45 e le ore 19.00, in modo comunque da garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con i colleghi.

Al lavoratore saranno applicate tutte le pause previste dagli usi, dalla contrattazione aziendale, collettiva e dalla legislazione vigente.

Durante le giornate lavorative in modalità agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, è escluso il ricorso al lavoro straordinario/supplementare. Non è previsto lo svolgimento di lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) né festivo, salvo diversa disposizione autorizzata espressa del Responsabile del Servizio. In quest'ultimo caso, che deve avere carattere di eccezionalità, troveranno applicazione le disposizioni specifiche previste dal vigente CCNL.

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

Fermo restando l'inizio dell'orario lavorativo come definito dai regolamenti vigenti, qualora il/la Lavoratore/Lavoratrice dovesse modificare l'inizio dell'attività lavorativa oltre la flessibilità

consentita, è tenuto a comunicarlo preventivamente via mail al proprio Responsabile. Nel caso in cui il Lavoratore/Lavoratrice dovesse assentarsi dal lavoro per un numero di ore superiore a due, dovrà presentare richiesta di permesso con le modalità in uso in azienda.

A fine giornata lavorativa, il/la Lavoratore/Lavoratrice avrà cura di stilare un report delle attività svolte in regime di lavoro agile compilando il modulo aziendale predisposto; tale report dovrà essere trasmesso via mail al proprio Responsabile e al Servizio Risorse Umane (personale@cafcspace.com).

Lo svolgimento dell'attività in modalità "lavoro agile" verrà programmato ed approvato con cadenza almeno mensile da parte del Responsabile del Servizio di appartenenza. La programmazione come sopra definita potrà essere modificata con un preavviso di almeno 3 giorni:

a) su richiesta motivata del Responsabile

b) su richiesta motivata del lavoratore; in tal caso, la modifica dovrà essere autorizzata dal Responsabile del Servizio.

Art. 5 - Diritto alla disconnessione

Il/la Lavoratore/Lavoratrice ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. In particolare, sarà possibile esercitare il diritto alla disconnessione, nei limiti dell'orario di lavoro vigente presso la sede di lavoro, nelle seguenti fasce orarie:

- dalle 19:00 alle 7:45 dal lunedì al giovedì;

- prima delle 7:45 e dopo le 15:30 nella giornata del venerdì.

La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero definito dal contratto individuale di lavoro; al di fuori dell'orario contrattuale, il/la Lavoratore/Lavoratrice ha diritto a non telefonare né rispondere, a non inviare mail né messaggi di qualsiasi tipo; quanto sopra vale anche per le giornate di sabato, domenica e festivi.

Durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il/la Lavoratore/Lavoratrice non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Art. 6 - Trattamento retributivo

L'inquadramento contrattuale, la retribuzione del/della Lavoratore/Lavoratrice rimarranno le medesime, come previsto dall'art. 20 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile non comporta alcuna modifica al rapporto giuridico tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro e alcuna ricaduta sull'inquadramento, sulle opportunità di carriera e sulle iniziative formative.

Durante il periodo in cui il/la Lavoratore/Lavoratrice presterà l'attività lavorativa in modalità agile, poiché tale modalità comporta unicamente una diversa ed eccezionale modalità di organizzazione dell'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansione, che restano quelle fissate nel contratto individuale di lavoro.

Non sono altresì riconosciute eventuali indennità comunque connesse alla nuova temporanea allocazione, quali, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, reperibilità comunque denominate.

Durante le giornate di lavoro agile è riconosciuta la possibilità di utilizzare la tessera pasto in dotazione secondo le disposizioni in uso in azienda. Rimangono quindi valide le regole aziendali relative all'utilizzo della tessera pasto come, ad esempio, fascia oraria di utilizzo, durata minima

della prestazione lavorativa per poter utilizzare la tessera, utilizzo nelle sole giornate in cui è prevista la pausa pranzo, ecc.).

Art. 7 - Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, CAFC S.p.A. fornisce al lavoratore in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – e per tutta la durata del periodo di lavoro agile, un computer portatile aziendale dotato dei necessari software nonché cellulare aziendale dotato di scheda SIM dati, da utilizzare per la connessione alla rete internet. La manutenzione del computer portatile aziendale e dei relativi software è a carico di CAFC S.p.A..

Il/la Lavoratore/Lavoratrice si assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse di CAFC S.p.A., a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Il/la Lavoratore/Lavoratrice è tenuto, nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari), a segnalare tempestivamente la circostanza al suo Responsabile. CAFC S.p.A. si riserva in tal caso di richiamare in sede il/la Lavoratore/Lavoratrice.

Eventuali costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione stessa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.) non saranno rimborsati da CAFC S.p.A..

Art. 8 - Riservatezza e privacy

Il/la Lavoratore/Lavoratrice è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Inoltre, nella qualità di incaricato del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di prestazione fuori sede, il/la Lavoratore/Lavoratrice sarà tenuto ad osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza previste in CAFC S.p.A.. In particolare, dovrà porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede. I documenti eventualmente stampati dovranno essere riposti in luoghi non accessibili ad altri soggetti.

Art. 9 - Diritti sindacali

Il/la Lavoratore/Lavoratrice avrà gli stessi diritti dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Sul portale del dipendente è disponibile un'area dedicata (bacheca digitale) nella quale sono resi visibili a tutti i dipendenti, i documenti riguardanti l'attività sindacale della RSU (contrattazione aziendale, comunicati, avvisi) così come l'attività delle OO.SS. territoriali e nazionali (accordi nazionali e territoriali, CCNL, comunicati e volantini).

Art. 10 - Sicurezza del lavoro

CAFC S.p.A. garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine al lavoratore verrà consegnata, a cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. CAFC S.p.A. fornirà altresì adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine CAFC S.p.A. promuoverà attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in

materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle quali il/la Lavoratore/Lavoratrice è tenuto fin d'ora a partecipare.

Il/la Lavoratore/Lavoratrice è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte da CAFC S.p.A. per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Il/la Lavoratore/Lavoratrice ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone. CAFC S.p.A. non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il/la Lavoratore/Lavoratrice o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro. CAFC S.p.A. è altresì sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il/la Lavoratore/Lavoratrice dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione a CAFC S.p.A..

Art. 11 - Recesso

E' possibile recedere dal presente accordo individuale prima della sua scadenza, secondo quanto disposto dall'art. 19, comma 2, della L. n.81 del 22.05.2017 motivando tale decisione e dandone comunicazione scritta all'altra parte.

Il recesso anticipato senza preavviso potrà avvenire nei seguenti casi:

- cambiamento di ruolo e/o di mansione, incompatibile con l'effettuazione di prestazioni di lavoro agile;
- sopraggiunte condizioni di incompatibilità organizzativa, produttiva o tecnica che rendono impossibile la prestazione a distanza;
- mancato rispetto, in capo al lavoratore, degli obblighi previsti nell'accordo individuale. Ad esempio, il mancato rispetto della normativa in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro; il mancato rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e/o dal contratto collettivo aziendale;
- qualora il lavoratore non riesca a garantire una qualità e/o continuità della connessione di rete ai sistemi aziendali, tale da assicurare una produttività coerente con le attese e conforme alle prestazioni rese all'interno dei locali aziendali;
- qualora il lavoratore comprometta il rapporto di fiducia e correttezza alla base dell'esecuzione della prestazione "agile".

Il Direttore Generale

ing. Massimo Battiston

Per ricevuta ed accettazione

Il/la Lavoratore/Lavoratrice

ALLEGATO A – ACCORDO SINDACALE DEL 14.03.2022 SU LAVORO AGILE

ALLEGATO B - INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22 CO. 1 DELLA L. 81/2017 EMANATE DA INAIL

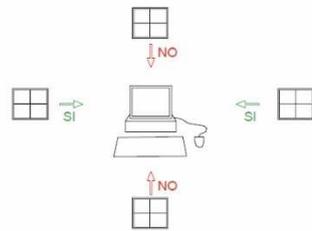
ALLEGATO C - REGOLE PER LE POSTAZIONI DESTINATE ALLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO IN MODALITA' AGILE

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di fornire indicazioni sui requisiti della postazione di lavoro prescelta dal Lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità *lavoro agile* ai fini della salute e sicurezza del lavoro. A questo fine CAFC ha predisposto una lista di controllo, riportata qui di seguito, finalizzata ad agevolare il Lavoratore nella verifica dei requisiti di sicurezza della postazione prescelta per la prestazione dell'attività. La lista riprende i contenuti della pubblicazione INAIL "Il lavoro al videoterminale", che è messa a disposizione di tutti i lavoratori sulla cartella SPEZIE, all'indirizzo H:\--- SICUREZZA ---\Il_lavoro_al_videoterminale.pdf

La lista di controllo è ad uso del lavoratore; non è richiesto l'invio a CAFC della lista compilata.

Punto di verifica	Sì	No
Le finestre sono posizionate non di fronte o alle spalle della postazione di lavoro ma in posizione laterale, perpendicolarmente allo schermo		
Sono presenti schermature che consentono di regolare la luce esterna		
Il piano di lavoro ha altezza da terra compresa tra i 70 e gli 80 cm (Verificare l'altezza: _____ cm)		
La profondità del piano di lavoro è non minore di 70 cm (Verificare la profondità: _____ cm)		
La larghezza del piano di lavoro è sufficiente per lavorare (orientativamente almeno 90 cm) (Verificare la larghezza: _____ cm)		
È possibile posizionare il computer in modo che la tastiera sia distante a sufficienza dal bordo più vicino, in modo da consentire l'appoggio dei polsi		
Al di sotto del tavolo c'è abbastanza spazio per muovere liberamente e in qualsiasi direzione le gambe, le ginocchia e i piedi? (indicativamente non meno di 58 cm) (verificare la larghezza: _____ cm e l'altezza da terra: _____ cm)		
Lo schermo è posizionato di fronte, in modo da non dover continuamente girare la testa		
Il posto di lavoro è disposto in modo tale che sullo schermo non possano riflettersi fonti luminose (finestre, lampade) (Verificare a schermo spento!)		
L'altezza della sedia è tale da consentire di tenere i piedi completamente appoggiati sul pavimento e le cosce leggermente inclinate verso il basso (Verificare l'altezza da terra del piano della seduta: _____ cm)		
Il bordo anteriore del piano di seduta consente una posizione comoda delle gambe senza ostacolare la circolazione premendo da sotto		
Il tavolo si trova all'incirca all'altezza dei gomiti tenendo le spalle rilassate e gli avambracci appoggiati sul piano di lavoro		

Per agevolare l'individuazione dei requisiti si riportano di seguito alcuni disegni, tratti dalla pubblicazione INAIL citata e già utilizzati nella formazione a suo tempo somministrata ai Lavoratori ai sensi degli Accordi Stato – Regioni, che individuano i requisiti di salute del posto di lavoro al videoterminale, in modo che l'operatore possa individuare facilmente le situazioni che richiedono un miglioramento.



Corretta posizione del posto di lavoro rispetto alla illuminazione naturale



Corretta illuminazione del posto di lavoro

