

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 15 gennaio 2021

tra

il Gestore dei Servizi Energetici – GSE S.p.A.
anche in rappresentanza della società controllata
Acquirente Unico S.p.A.

rappresentato da:
(d'ora innanzi Società)

Colacicchi, Scanzani, Incurvati

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da:

Sorrentino, Borioni, Zinanni, Biondi, Di
Curzio, Tiberi

FLAEI-CISL, rappresentata da:

Mancuso, Froli, Ronci, D'Alterio, Caforio,
Zaccagnini

UILTEC-UIL, rappresentata da:

Pirani, Bottaro, Cozzolino, Marcelli, Pantò,
Maggio

(d'ora innanzi OO.SS.)

Congiuntamente Le Parti

Premesso che

- con delibera del 31 gennaio 2020, il Consiglio dei Ministri ha dichiarato lo stato di emergenza sul territorio nazionale fino al 31 luglio 2020, attualmente prorogato alla data del 30 aprile 2021, in conseguenza del rischio sanitario connesso alla diffusione del virus SARS-CoV-2;
- il DPCM del 1° marzo 2020 ha previsto la possibilità di applicare la modalità di lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 per la durata dello stato di emergenza anche in assenza degli accordi individuali;
- il protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modifiche e integrazioni, individua l'opportunità di utilizzare questa soluzione per ridurre le occasioni di contagio;
- La Società, in relazione all'emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del virus SARS-CoV-2 e al fine di ridurre il più possibile il rischio di contagio per i propri dipendenti ha considerato il lavoro da remoto la misura più idonea per garantire la prosecuzione delle attività della Società, permettendo ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa al di fuori della sede aziendale in modalità da remoto, limitando allo stretto necessario la mobilità personale con l'obiettivo di ridurre al minimo il rischio di contagio e la diffusione del virus;

- La Società ha già fornito a tutti i dipendenti opportuna informativa in tema di salute e sicurezza legata allo svolgimento del lavoro in modalità da remoto;
- La Società ha già adottato una serie di misure di contrasto e mitigazione della diffusione del virus in coerenza con le disposizioni normative nazionali, le ordinanze e i decreti correlati, con l'emissione di specifici comunicati al personale, al fine di limitare la presenza negli uffici a casi riconducibili a situazioni di eccezionalità.

Considerato che

- alla luce dell'attuale stato di incertezza che interessa il quadro epidemiologico, si ritiene necessario mantenere la massima attenzione al contenimento dei rischi di contagio negli ambienti di lavoro;
- per il contrasto alla diffusione del virus, tra le altre misure di carattere igienico/sanitario indicate dal Ministero della Salute e dall'Istituto Superiore della Sanità, è raccomandato il cd "distanziamento sociale";
- La normativa di riferimento per lo svolgimento dell'attività in modalità da remoto è costituita dalla Legge n. 81/2017, in quanto applicabile e salvo le deroghe previste dalla normativa in materia di emergenza per il contenimento della diffusione del virus, e dal CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico vigente;
- le Parti sono consapevoli che la modalità di lavoro da remoto emergenziale, avviata per limitare la diffusione del virus a seguito dell'emergenza sanitaria, presenta aspetti ed implicazioni differenti dal lavoro agile (*smart working*) così come regolamentato dalla Legge n. 81/2017, nonché dalla configurazione di Telelavoro;

Tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue

Le premesse e i considerati costituiscono parte integrante del presente accordo.

Le Parti convengono di disciplinare il ricorso al lavoro da remoto "emergenziale", disposto durante il periodo di emergenza sanitaria, anche per il periodo nel quale perdurerà l'allerta sanitaria con le modalità e le caratteristiche di seguito riportate.

1. Obiettivo

Con il presente accordo si intende definire le linee guida per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro da remoto, disposta con urgenza già da marzo 2020 sulla base delle indicazioni contenute nel DPCM 1° marzo 2020, per far fronte all'emergenza sanitaria per il contrasto alla diffusione del virus SARS-CoV-2 mediante l'attuazione della misura del distanziamento interpersonale, esclusivamente fino al momento del ripristino delle normali condizioni di svolgimento della vita sociale e lavorativa.

2. Definizione

Il lavoro da remoto, che si caratterizza esclusivamente per il luogo in cui si svolge l'attività, diverso dalla sede aziendale, non modifica la tipologia del rapporto di lavoro in atto, che continua ad essere di tipo subordinato, non fa venire meno diritti e doveri previsti dall'applicazione della normativa contrattuale e delle leggi vigenti; inoltre, l'attività lavorativa continua ad essere svolta nel rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali;

3. Sede

Ferma restando la validità della sede di lavoro aziendale alla quale è assegnato, il dipendente potrà svolgere l'attività lavorativa da un luogo di sua preferenza, purché sia raggiunto da connessione internet adeguata per il collegamento alla rete aziendale; la postazione di lavoro sia in linea con i requisiti di sicurezza contenuti nell'informativa specifica divulgata dalla Società; sia possibile per il dipendente raggiungere la sede aziendale in tempi ragionevoli, qualora esigenze di servizio o organizzative lo rendessero necessario per l'operatività aziendale.

Nessun trattamento economico in tema di trasferimento e/o trasferta sarà riconosciuto in riferimento al luogo di svolgimento della prestazione da remoto.

4. Destinatari e organizzazione del lavoro

Tenuto conto dell'obiettivo del presente accordo, al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori legate all'emergenza epidemiologica, il lavoro da remoto interesserà la totalità dei lavoratori, non in regime di telelavoro che continueranno a svolgere l'attività lavorativa con le modalità concordate nel progetto sottoscritto.

Qualora per esigenze organizzative e/o lavorative improrogabili non effettuabili da remoto sia necessario svolgere l'attività in sede, in linea con le indicazioni fornite dalla Società relative al rispetto delle misure di prevenzione e di contenimento del contagio e del distanziamento interpersonale tese a limitare la presenza del personale nelle sedi aziendali a situazioni di eccezionalità, i Direttori potranno richiedere, programmando e informando preventivamente la Direzione Risorse Umane, a singoli dipendenti la presenza in ufficio.

I lavoratori che sono riconosciuti appartenenti alle c.d. categorie "fragili", a seguito di loro specifica richiesta documentata, in base anche alle indicazioni del medico competente, e i genitori di figli minori di 14 anni con sospensione dell'attività didattica in presenza, i quali non possano essere accuditi dall'altro genitore, sono esentati dai rientri in sede.

5. Modalità di svolgimento dell'attività

L'attività di lavoro da remoto sarà svolta secondo le seguenti modalità e caratteristiche:

- la prestazione lavorativa giornaliera svolta da remoto è equiparata alla giornata lavorativa in sede;
- il lavoratore è tenuto al rispetto della normale durata dell'orario di lavoro stabilita contrattualmente in 7 ore e 36 minuti giornalieri e 38 ore settimanali, ovvero della minore durata in caso di part time, da effettuarsi in orario diurno; nelle giornate di lavoro da remoto sono sospesi gli orari individuali; eventuali assenze, da comunicare preventivamente, che non permettano di completare la prestazione lavorativa giornaliera dovranno essere giustificate con le causali utilizzate normalmente;
- nelle fasce orarie, dei giorni lavorativi, 9:00–12:30 e 14:30-17:30, definite fasce di contattabilità, il dipendente dovrà essere contattabile dal Direttore/Responsabile e da tutti i colleghi che hanno necessità di relazionarsi con lui. Qualora il dipendente per motivi personali non possa rendersi raggiungibile dovrà darne tempestiva informazione al proprio Direttore/Responsabile;
- non è previsto lo svolgimento di lavoro straordinario, notturno e festivo ad esclusione del personale in turno o semiturno. Eventuali esigenze organizzative urgenti ed eccezionali, necessarie a garantire l'operatività aziendale, potranno dare luogo a prestazioni straordinarie esclusivamente a fronte di specifiche indicazioni fornite dalla Società, e a seguito di una opportuna valutazione e autorizzazione del Direttore/Responsabile, il quale comunicherà tale

necessità ai Referenti delle Risorse Umane; In tali casi il dipendente potrà chiedere che le ore eccedenti il normale orario lavorativo diano luogo a corrispondenti ore di riposo compensativo;

- in relazione agli aspetti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita privata il dipendente è tenuto a rispettare il riposo di 11 ore consecutive tra una prestazione lavorativa giornaliera e l'altra, ad effettuare le pause previste per l'attività di lavoro al videoterminale e la pausa pranzo nell'arco di tempo 12:30 – 14:30, e potrà disconnettersi dai dispositivi aziendali e non sarà tenuto a riscontrare mail ricevute al di fuori della fascia di contattabilità come sopra definita;
- compatibilmente con le esigenze organizzative, le videoconferenze e le chiamate dovranno svolgersi all'interno della fascia di contattabilità, nonché al di fuori della fascia prevista per la pausa pranzo;
- durante l'attività da remoto continuano ad operare le coperture assicurative professionali ed extraprofessionali;
- il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente l'Assistenza Tecnica Informatica (ATI n.tel 06.8011.2300) per qualsiasi problema tecnico di collegamento che non permetta lo svolgimento dell'attività;
- durante il lavoro da remoto sono garantiti tutti i diritti e le libertà sindacali al pari dell'attività in sede. Gli strumenti informatici in dotazione potranno essere utilizzati, nell'attuale fase emergenziale, per consentire la partecipazione dei dipendenti in regime di lavoro da remoto alle assemblee sindacali indette, previa opportuna informativa, in orario di lavoro.
- nelle giornate di svolgimento dell'attività da remoto continueranno ad essere riconosciuti i ticket restaurant con le stesse regole che ne determinano la spettanza durante l'attività svolta in sede;

6. Salute e sicurezza

Il lavoratore dovrà prestare le dovute attenzioni ed accortezze in tema di salute e sicurezza sul lavoro contenute nell'apposita informativa inviata dal Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ed agli eventuali successivi aggiornamenti.

7. Formazione e informazione

La Società si impegna ad avviare iniziative volte a sensibilizzare l'attenzione verso gli aspetti che caratterizzano l'attività lavorativa, come cultura del rispetto degli orari di lavoro e delle pause ordinarie.

Inoltre, sarà cura della Società realizzare attività di formazione e informazione finalizzate alla riduzione dei rischi connessi alla prestazione di lavoro in modalità da remoto, quali ad esempio il mancato rispetto di pause regolari e l'eccessivo protrarsi dell'orario di lavoro, nonché attività di sensibilizzazione sulle tematiche correlate al supporto per i lavoratori in isolamento e sulle misure in favore dei dipendenti che abbiano necessità di accudire i figli.

La società continuerà, anche in regime di lavoro da remoto, a offrire la possibilità di partecipare a percorsi formativi professionali, garantirà inoltre, opportunità di inclusione, evitando discriminazioni di ogni genere favorendo i percorsi di sviluppo professionali

8. Dotazione informatica

L'Azienda fornirà ai dipendenti gli strumenti informatici necessari a svolgere le proprie attività lavorative, al di fuori della sede di appartenenza, e ne garantisce la sicurezza e il buon funzionamento.

Al fine di garantire la sicurezza dei dati e della dotazione informatica il lavoratore ha l'obbligo di custodire con diligenza le apparecchiature in dotazione e osservare le disposizioni aziendali in tema di corretto utilizzo del pc, della posta elettronica e della navigazione in internet.

9. Modalità di avvio

Per quanto concerne l'avvio al lavoro da remoto si prende atto, in considerazione della procedura semplificata, introdotta dall'art. 90 del D.L. 34/2020, che prevede lo svolgimento della "prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali" fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, che non è necessaria la stipula di specifici accordi individuali, fermo restando che ogni lavoratore sarà messo a conoscenza del contenuto del presente accordo.

10. Tutela dei dati aziendali

Con particolare riferimento al fatto che lo svolgimento del lavoro da remoto avviene al di fuori delle sedi aziendali, il dipendente è tenuto a porre la massima attenzione al rispetto delle disposizioni in materia di privacy e trattamento dei dati, nonché a mettere in atto tutte le misure idonee a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali in suo possesso.

11. Durata

Il presente accordo, stipulato specificatamente allo scopo di regolamentare la gestione del lavoro da remoto emergenziale volto a garantire la salute e sicurezza dei dipendenti e l'operatività aziendale nella fase di persistenza della circolazione virale (nella quale sarà comunque necessario mantenere la massima attenzione al fine di contenere la diffusione del virus Sars-CoV-2), sarà valido fino al 30 aprile 2021, fatta salva la necessità di eventuale proroga che si renda necessaria in relazione alle finalità di cui al punto 1. Obiettivo e fintanto che perdurerà il periodo di allerta sanitaria.

12. Monitoraggio

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di monitorare l'andamento del lavoro da remoto durante la fase pandemica, verificando l'applicazione dell'accordo al fine di migliorare lo svolgimento di tale modalità lavorativa.

Dichiarazioni a verbale

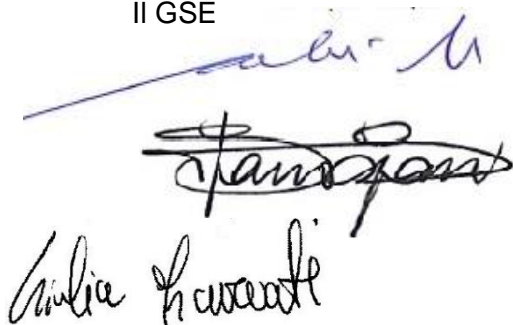
- 1) Allo scadere del presente accordo, ripristinate le normali condizioni di vita sociale e lavorativa, le Parti si impegnano ad incontrarsi per analizzare e definire, sulla base dell'esperienza acquisita, un accordo organico in tema di Smart working così come regolamentato dalla legislazione vigente.
- 2) In considerazione dell'attuale situazione legata all'emergenza epidemiologica in atto, il presente accordo viene discusso e condiviso tramite riunione tenuta in videoconferenza, i partecipanti collegati da remoto confermeranno la condivisione e la firma del presente accordo con l'invio di una mail con oggetto "firma accordo lavoro da remoto emergenziale del 15 gennaio 2021" all'indirizzo amministrazione.personale@gse.it

Letto, confermato e sottoscritto.

Il GSE

Le OO.SS.

Firmato come da dichiarazione a verbale 2)



The image shows three handwritten signatures in blue ink. The top signature is a cursive signature, likely representing the OO.SS. The middle signature is a bold, stylized signature, likely representing the GSE. The bottom signature is a cursive signature, likely representing another OO.SS. representative.