

esigenze professionali con quelle private, continuando a sostenere e promuovere iniziative di Welfare aziendale;

- l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente 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 privata e di lavoro;

Considerato che

- durante l'emergenza sanitaria la modalità di lavoro da remoto è stata ampiamente utilizzata garantendo la continuità delle attività lavorative;
- in GSE a partire dal 2014 è stato disciplinato l'istituto del Telelavoro, il cui accordo sindacale è scaduto il 31 dicembre 2020, quale forma flessibile che consentisse ai dipendenti di svolgere la propria attività al di fuori delle sedi aziendali;
- il lavoro agile, in un'ottica di responsabilità sociale e ambientale, favorisce la riduzione delle emissioni di CO₂ attraverso la limitazione degli spostamenti casa-lavoro;
- con il presente accordo si intendono definire le linee guida per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile, consentendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali e permettendo, al contempo, la conciliazione vita lavorativa – vita privata.

Tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue

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

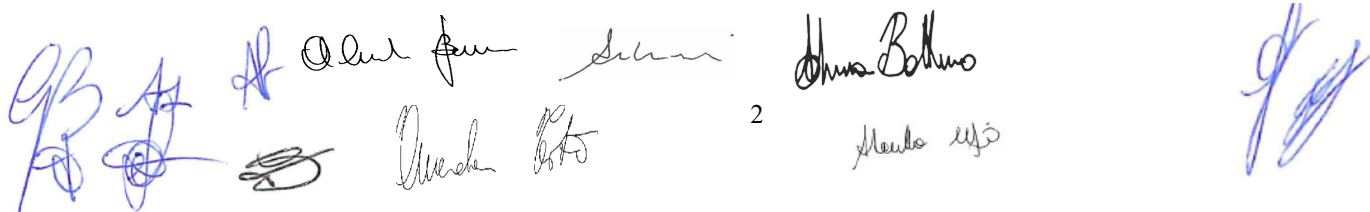
Le Parti convengono di disciplinare, in via sperimentale, il ricorso al lavoro agile con le modalità e le caratteristiche di seguito riportate.

1. Definizione

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, alla quale si accede su base volontaria, che si caratterizza esclusivamente per il luogo in cui si svolge l'attività, diverso dalla sede aziendale e senza vincoli di orario; 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.

L'attività lavorativa continuerà ad essere svolta entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale nel rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali.

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



2

2. Sede

Ferma restando l'invarianza della sede di lavoro contrattualmente definita ad ogni effetto di legge e di contratto, 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, si attenga alle disposizioni in tema di salute e sicurezza contenuti nell'informativa specifica divulgata dalla Società, sia garantita la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali. A tale scopo, il dipendente si impegna ad individuare luoghi idonei e funzionali all'attività lavorativa in modalità di lavoro agile escludendo luoghi ove non sia garantita un'adeguata tutela dei dati aziendali.

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

3. Destinatari

I destinatari del presente accordo sono tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato. A tal riguardo si precisa che il lavoro agile non è compatibile con la fruizione degli orari personalizzati e con il part-time verticale.

L'applicazione del presente accordo al personale in periodo di prova, dovrà tener conto dell'inserimento della risorsa nell'ambito dei processi organizzativi valutando le esigenze derivanti dalla necessaria formazione che potranno determinare diverse modalità di gestione rispetto a quanto previsto nel successivo paragrafo 5.

4. Accesso al Lavoro Agile

L'adesione al lavoro agile avverrà su base volontaria.

Il dipendente che voglia fare domanda di Lavoro Agile dovrà far pervenire un apposito modulo alla Funzione Amministrazione del Personale e Relazioni Industriali secondo le modalità che verranno opportunamente comunicate.

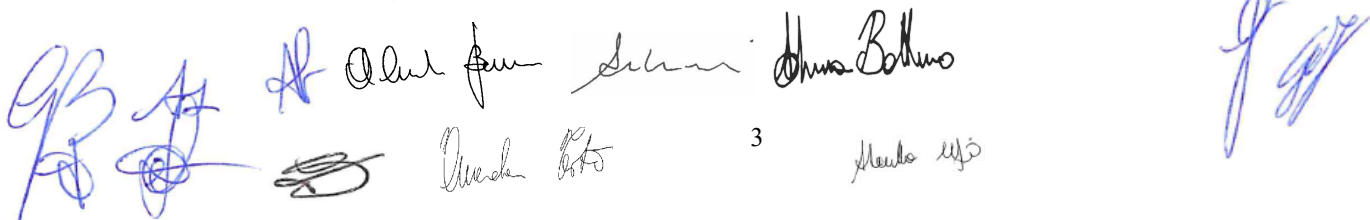
Tutte le domande saranno valutate dalla Società, coerentemente con le esigenze aziendali e quelle specifiche di natura tecnico - organizzativa della Struttura di appartenenza, in relazione alla compatibilità del ruolo, delle mansioni e delle attività lavorative svolte.

L'accordo sarà stipulato in forma scritta, secondo quanto disciplinato dall'art. 19 della Legge 81/2017, e sarà revocabile da entrambe le parti secondo quanto di seguito stabilito.

5. Modalità di svolgimento del lavoro agile

Il lavoro agile sarà svolto secondo le seguenti modalità e caratteristiche:

- potranno essere svolti in modalità di lavoro agile fino a 9 giorni al mese. Il mancato utilizzo delle giornate previste per un dato mese non potrà essere differito a quello successivo;
- la prestazione lavorativa giornaliera svolta in modalità di lavoro agile è equiparata alla giornata lavorativa in sede;
- per una corretta implementazione dell'istituto del lavoro agile, basato su fiducia e lealtà tra Società e lavoratore, le giornate lavorative in modalità agile dovranno essere pianificate su



3

base mensile dal Responsabile con il Lavoratore. Eventuali modifiche alla pianificazione già programmata, richieste dal dipendente, dovranno essere concordate con un adeguato preavviso. Qualora il dipendente non rientri in sede nei giorni in cui è prevista la presenza in ufficio non potrà essere svolta l'attività lavorativa in modalità agile e, ove non operi una specifica causale giustificativa, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la valutazione del comportamento;

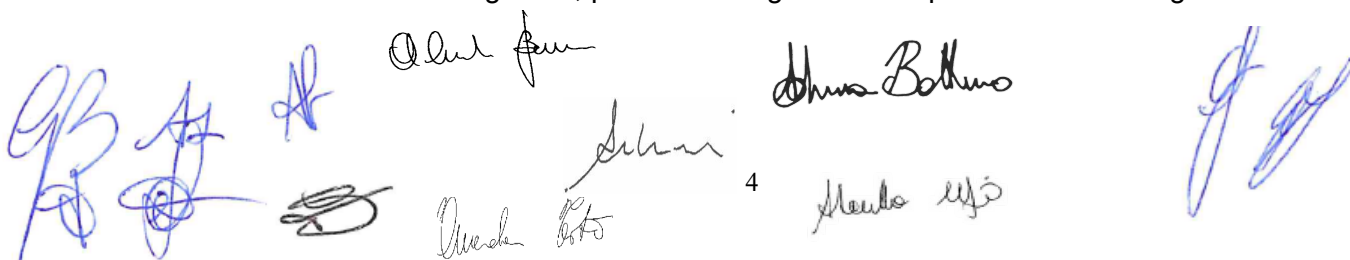
- ciascuna Struttura Organizzativa programmerà la pianificazione del proprio team in modo da favorire lo scambio di informazioni/aggiornamento tra tutti i colleghi con lo scopo di prevenire forme di isolamento e favorire la partecipazione alla vita aziendale;
- in caso di sopravvenute esigenze lavorative che necessitano della presenza in sede del dipendente, la Struttura di appartenenza potrà richiedere di svolgere l'attività lavorativa in sede fornendo un congruo preavviso;
- nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4, Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) che non prevede 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 il monitoraggio dell'attività svolta e dei risultati ottenuti;
- 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 orizzontale, da effettuarsi in orario diurno; eventuali assenze improvvise, da comunicare tempestivamente e che non permettano di completare la prestazione lavorativa giornaliera, dovranno essere giustificate con le causali utilizzate normalmente;
- durante l'attività in modalità di lavoro agile continuano ad operare le coperture assicurative professionali ed extraprofessionali;
- nelle giornate di svolgimento dell'attività in lavoro agile saranno riconosciuti i ticket restaurant;
- non sono previsti rimborsi o spese a qualsiasi titolo per l'espletamento dell'attività in modalità di lavoro agile;
- nelle giornate di lavoro agile, non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo (ad eccezione del personale semiturnista). Eventuali esigenze organizzative urgenti ed eccezionali necessarie a garantire l'operatività aziendale potranno dare luogo a prestazioni straordinarie esclusivamente a seguito di specifica richiesta da parte del Direttore/Responsabile il quale comunicherà l'autorizzazione alla funzione del personale.

6. Ulteriori misure

Quali ulteriori misure di sostegno volte ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di lavoro agile potranno essere incrementate, previa autorizzazione da parte della Società, secondo la seguente articolazione:

a) Sostegno alla genitorialità

1. le lavoratrici in stato interessante, dal settimo mese di gravidanza e fino all'inizio della maternità obbligatoria, potranno svolgere l'intero periodo in lavoro agile continuativo;



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Alessandro", "Domenico", "Antonio", "Giovanni", and "Roberto".

2. i neo genitori potranno fruire fino a ulteriori 5 giorni mensili di lavoro in modalità agile entro il compimento del secondo anno di vita del figlio;
3. i genitori con figli tra 2 e 12 anni potranno fruire fino a ulteriori 2 giorni mensili in modalità di lavoro agile.

Relativamente ai punti 2 e 3 in caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti GSE l'incremento potrà essere fruito solo da uno dei due.

b) Cura di se stessi e familiari

1. i dipendenti beneficiari di L. 104/92 (art.3 co. 3) per se stessi o per familiari conviventi potranno fruire fino a ulteriori 5 giorni mensili in modalità di lavoro agile;
 2. i dipendenti che svolgono terapie salvavita potranno svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile per i 5 giorni lavorativi immediatamente successivi al termine del periodo di malattia derivante dalla terapia (chemio, immuno, radio terapia, ecc.);
 3. i dipendenti i cui familiari conviventi svolgono terapie salvavita potranno svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile per i 3 giorni lavorativi immediatamente successivi al termine del periodo di malattia derivante dalla terapia (chemio, immuno, radio terapia, ecc.).
- c) compatibilmente con le esigenze organizzative, ai fini della definizione della misura del lavoro agile, saranno comunque oggetto di valutazione da parte delle strutture di appartenenza con il supporto delle strutture del personale, quei casi opportunamente documentati relativi a situazioni di grave disagio o particolari esigenze di carattere familiare e/o logistico.

I casi sopra menzionati, laddove richiesto, dovranno essere opportunamente documentati e sono, ad eccezione dei giorni per le terapie salvavita, tra loro alternativi.

7. Revoca e sospensione dal lavoro agile

È possibile revocare, da ambo le parti, l'accordo individuale con un preavviso di 10 giorni lavorativi.

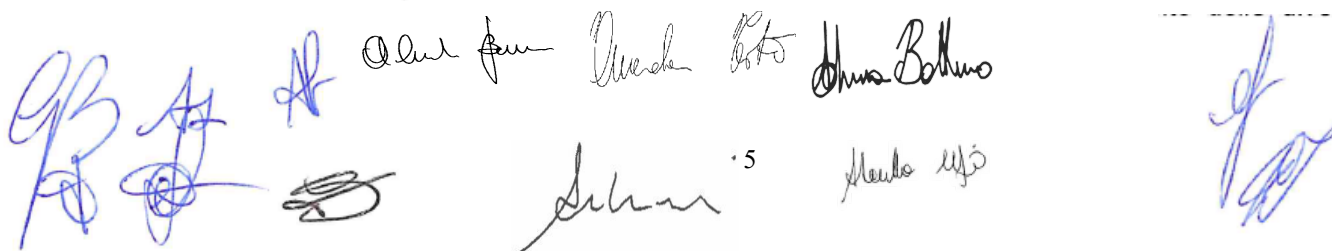
In caso di sopravvenute esigenze lavorative la Società potrà sospendere, per un periodo determinato, l'accordo individuale di lavoro agile fornendo l'adeguato preavviso in relazione alle esigenze lavorative.

In caso di inadempimenti conclamati del lavoratore, riconducibili alla modalità di prestazione dell'attività lavorativa, ovvero al dipendente che violi le pratiche di corretto comportamento disciplinate all'art. 10, fermo restando le eventuali conseguenze disciplinari, la Società potrà revocare l'accordo individuale di lavoro agile.

8. Contattabilità

Nelle fasce orarie dei giorni lavorativi 9:30–12:30 e 14:30-17:00, 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. Le videoconferenze e le chiamate



A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Roberto', 'Alessandro', 'Domenico', 'Stefano', and 'Giovanni', along with a date '15' and a signature 'Marta'.

dovranno svolgersi avendo cura di salvaguardare le fasce di contattabilità, nonché al di fuori della fascia prevista per la pausa pranzo.

9. Diritto alla disconnessione

Una volta esaurita la prestazione giornaliera il dipendente avrà diritto a disconnettere i dispositivi aziendali e non sarà tenuto a riscontrare mail ricevute al di fuori della fascia di contattabilità come definita al paragrafo 8.

Inoltre, la Società si impegna a diffondere le buone prassi di comportamento aziendale affinché tale diritto sia garantito.

10. Pratiche di corretto comportamento

Le Parti riconoscono le seguenti buone pratiche di corretto comportamento da osservare nell'ambito del Lavoro Agile:

- il lavoro agile è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico, delle procedure e del sistema normativo aziendale;
- 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; qualora la problematica non sia risolvibile in tempi congrui, il dipendente dovrà recarsi presso la propria sede. Qualora questo non sia possibile il dipendente è tenuto a giustificare la mancata attività lavorativa con le sue spettanze;
- i lavoratori che accedono alla modalità di lavoro agile si impegnano a svolgere la propria prestazione lavorativa nel rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà previsti dagli artt. 2104 e 2105 del c.c.;

11. Salute e sicurezza

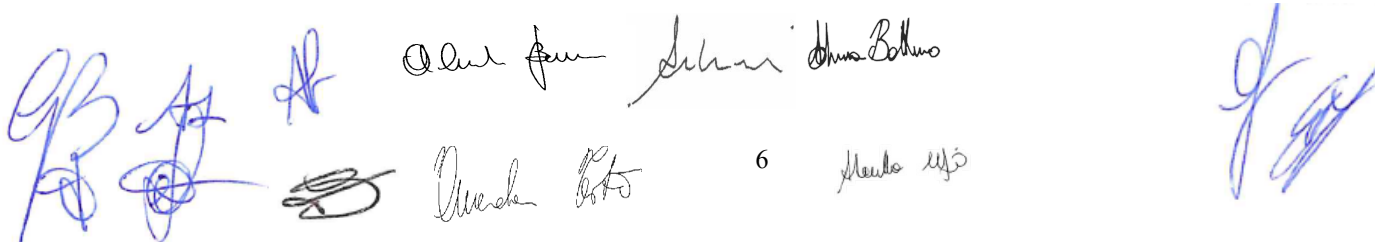
Il lavoratore dovrà prestare le dovute attenzioni ed accortezze in tema di salute e sicurezza sul lavoro contenute nell'apposita informativa inviata dal Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ed agli eventuali successivi aggiornamenti. È tenuto a rispettare il riposo di 11 ore consecutive tra 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.

Nel lavoro agile, il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione ed esclusiva responsabilità del dipendente. Il lavoratore, pertanto, assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità corrette per lavorare in salute e sicurezza: in particolare la prestazione in modalità di lavoro agile dovrà essere svolta esclusivamente in condizioni e ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza.

12. Formazione e informazione

La Società si impegna ad avviare iniziative volte a sensibilizzare l'attenzione verso gli aspetti che caratterizzano l'attività lavorativa in modalità agile, 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 agile, quali ad esempio il

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including one that appears to be 'Diana Bolzano'. The bottom row contains more signatures, some of which are less legible. A small number '6' is visible in the center of the bottom row.

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.

La società continuerà, anche in regime di lavoro agile, 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

13. Diritti sindacali

Durante il lavoro agile sono garantiti tutti i diritti e le libertà sindacali, derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva, al pari dell'attività in sede.

Le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche, con gli strumenti messi a disposizione dal GSE, utili a consentire ai lavoratori in modalità di lavoro agile la partecipazione ad assemblee sindacali che hanno luogo durante l'orario di lavoro.

Inoltre, la Società si impegna a verificare possibili soluzioni tecnologiche adatte ad istituire una bacheca virtuale per le comunicazioni sindacali. L'utilizzo della bacheca e la sua gestione saranno disciplinate da apposito regolamento istituito insieme alla RSU.

14. Dotazione informatica

L'Azienda fornirà ai dipendenti gli strumenti informatici (notebook e cellulare) 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.

15. Tutela dei dati aziendali

Con particolare riferimento al fatto che lo svolgimento del lavoro agile 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. Il mancato rispetto di tali comportamenti può comportare la revoca dell'accordo individuale di lavoro agile.

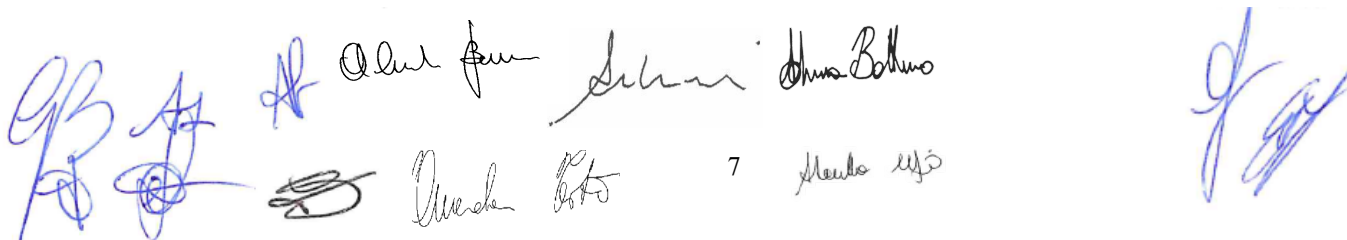
16. Monitoraggio

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di monitorare l'andamento del lavoro agile, verificando l'applicazione dell'accordo al fine di migliorare lo svolgimento di tale modalità lavorativa.

17. Decorrenza e Durata

Il presente accordo, di natura sperimentale, avrà validità per un periodo di 6 mesi con decorrenza dal 1° giugno 2022.

Entro il 15 ottobre 2022, previa richiesta da parte delle OO.SS., le Parti si incontreranno per una verifica in merito all'applicazione dello stesso anche al fine di valutare opportune modifiche in un'ottica migliorativa, di ampliamento, di prosecuzione dello stesso. La Società, a tale scopo, redigerà bimestralmente un report sull'applicazione del lavoro agile nell'ambito delle diverse strutture organizzative.



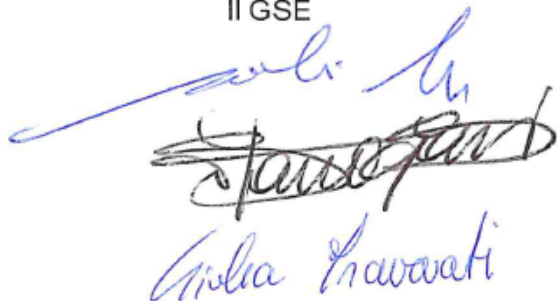
Handwritten signatures in blue ink, including names like "Alessandro", "Silvia", "Anna Bolzano", and "Marta" with a date "7".

In considerazione dell'incertezza dello scenario epidemiologico, qualora le condizioni sanitarie dovessero essere riportate ad uno stato di emergenza sanitaria, le caratteristiche del presente accordo potranno essere variate con apposite comunicazioni fornite ai dipendenti, previa informativa alle OO.SS., da parte della Società.

Dichiarazione a Verbale

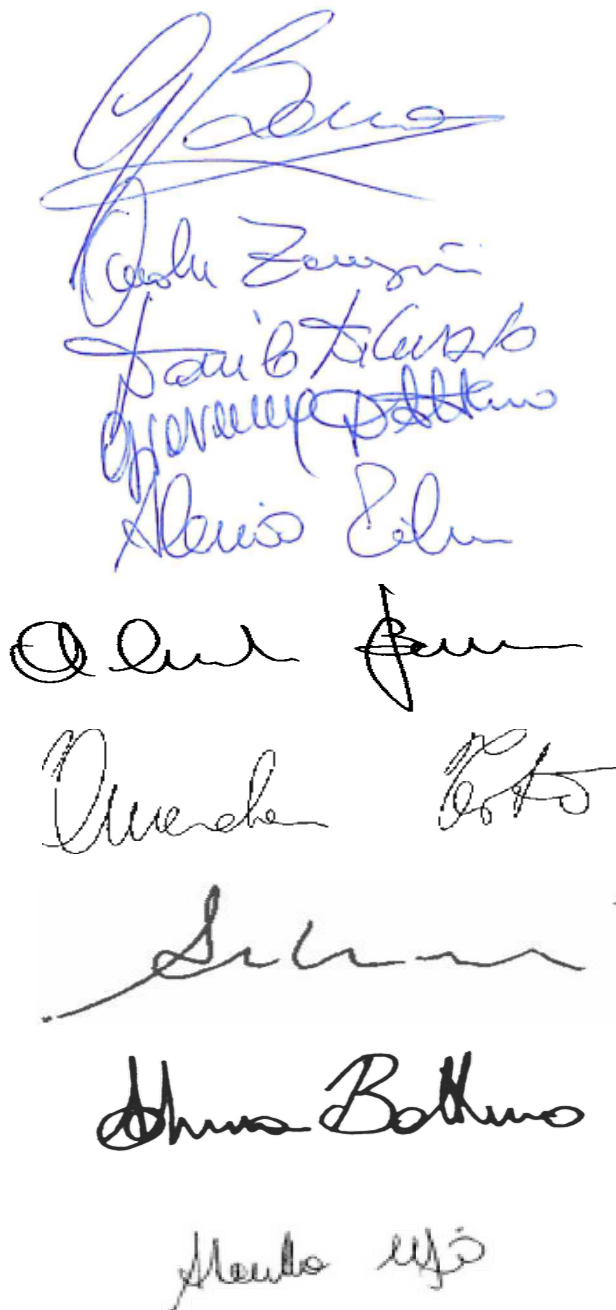
La Società si impegna a prendere in considerazione, sulla base di macro criteri oggettivi e trasparenti che saranno condivisi con la RSU, quelle situazioni individuali, già oggetto di precedenti progetti di Telelavoro, che non trovano disciplina nelle fattispecie regolamentate dal presente accordo, al fine di determinare la misura dei giorni di lavoro agile da riconoscere.

Il GSE



Giulia Invernati

Le OO.SS.



Carlo Zucchi
Fausto Zucchi
Giovanni Zucchi
Alessio Zucchi
Antonio Zucchi
Domenico Zucchi
Stefano Zucchi
Marco Zucchi