

OGGETTO: schema ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE – Aggiornamento e approvazione.

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamata la propria determinazione n. 132 del 25/10/2021 con cui il Consorzio, in applicazione dei Dpcm del 23/09/2021 e del 12/10/2021, stabiliva testualmente di

- adottare le seguenti direttive organizzative in tema di lavoro agile, applicabili a tutti i dipendenti del Consorzio:

1) dal 15 ottobre 2021 fino al 30 ottobre 2021, lo svolgimento della prestazione lavorativa deve essere adeguata alle misure previste nella recente normativa richiamata (DPCM del 24.09.21 e Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione dell'8.10.21), con particolare riferimento alla sottoscrizione dei singoli accordi individuali.

In questo arco di tempo quindicinale (dal 15.10.21 al 30.10.21), il lavoro agile potrà continuare ad essere svolto con la modalità semplificata e secondo le regole in vigore precedentemente al 15.10.21 (fissate con determinazione n. 38 del 20/4/2020), fino alla sottoscrizione del singolo accordo individuale, che deve comunque avvenire entro il 30.10.2021;

2) dal 15 ottobre 2021 possono continuare a lavorare a distanza fino al 31/12/2021 i disabili certificati ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992; gli aventi diritto ai sensi della L. n. 104/92 sia per se stessi che per assistenza a familiari; i dipendenti in isolamento fiduciario perché entrati in contatto con il Covid-19; i dipendenti in isolamento fiduciario per assistenza a figli minori in quarantena a scuola; i dipendenti con certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante: o da immunodepressione; o da esiti da patologie oncologiche; o dallo svolgimento di relative terapie salvavita; i collaboratori che, pur non rientrando nelle categorie precedenti, sono in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente con prescrizione di lavorare a distanza. Anche in questi casi ed in questa fase, va presentata apposita richiesta e sottoscritto l'accordo individuale;

- approvare lo schema di "ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE" e relativo Report di rendicontazione giornaliera Lavoro Agile (Smart Working), applicabile a tutti i dipendenti del Consorzio.

Visto:

- che nel mese di ottobre 2021 sono stati sottoscritti tutti gli accordi individuali di lavoro da parte dei dipendenti del Consorzio, con “efficacia a decorrere dal giorno 01/11/2021 e fino al 31/01/2022, ovvero sino all’effettiva approvazione del Piano integrato della pubblica amministrazione, c.d. PIAO, introdotto dal decreto-legge n. 80/2021, ~~nel caso in cui il termine di adozione dello stesso venga successivamente prorogato in forza di legge;~~
- che il decreto-legge n. 221/2021, prorogando lo stato di emergenza sanitaria dal 31 dicembre 2021 al 31 marzo 2022, estendeva per analogo periodo alcune misure speciali legate al Covid-19 ed in particolare quelle relative allo svolgimento dell’attività di lavoro in maniera agile (Smart Working);
- che, conseguentemente, con determinazione del Direttore Generale n. 161/2021 è stata estesa la possibilità di ricorrere allo smart working con modalità semplificate precisando, al riguardo, che i contratti individuali sottoscritti con i dipendenti del Consorzio nel mese di ottobre 2021 per la regolamentazione e organizzazione del lavoro agile, proseguissero nella loro validità ed efficacia sino alla data del 31 marzo 2022, momento in cui occorreva confermare o meno la loro validità;

Dato atto:

- che il rapporto individuale di lavoro agile è stato regolamentato dal Consorzio con l’approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), avvenuto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 in data 28/1/2021;
- che il decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 (Decreto Aiuti) ha reso possibile, sino a tutto il 2022, il ricorso alla procedura semplificata di lavoro agile, ovverosia senza la necessità di un accordo individuale di lavoro.

Considerato:

- che è recentemente intervenuto il Decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022) con il quale è stato introdotto, in sede di conversione, l’art. 41 bis che - sostituendo l’art. 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81 – impone e definisce la procedura semplificata di comunicazione dello smart working;
- che, in particolare, si fissa al 1 dicembre 2022 l’obbligo del datore di lavoro di comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022;

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

- che con comunicato del 24 novembre 2022 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto a tutte le pubbliche amministrazioni il differimento di tale termine al 1° gennaio 2023.

Ritenuto, alla luce di quanto sopra:

- di rinnovare tutti gli accordi individuali di lavoro agile con i dipendenti che ne faranno richiesta sulla base dello schema di accordo, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale, già definito nella sostanza con la citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 in data 28/1/202 e aggiornato alla luce della regolamentazione contenuta nel CCNL sottoscritto per il triennio 2019-2021,

- di inviare tale schema alle associazioni sindacali di categoria per necessaria e opportuna informativa;

- di procedere, una volta rinnovati gli accordi, all'invio del modulo riepilogativo predisposto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso il portale Servizi Lavoro.

Visto che ai sensi dell'art. 151, comma 4, del Testo Unico D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, il Direttore appone il visto di regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento;

Visto l'art. 30 dello Statuto del Consorzio;

D E T E R M I N A

- di rinnovare, per i motivi di cui in premessa, tutti gli accordi individuali di lavoro agile con i dipendenti del Consorzio, che ne faranno richiesta, sulla base dello schema che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale;

- di inviare tale schema alle associazioni sindacali di categoria per necessaria e opportuna informativa;

- di procedere, una volta rinnovati gli accordi, all'invio del modulo riepilogativo predisposto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso il portale Servizi Lavoro.

Allegato

ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE (SMART-WORKING)

Modena, lì

Tra CONSORZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE AREE E SERVIZI, con sede in Modena, Via Razzaboni n. 82 - C.F. 80009350366, in persona del Direttore Generale *pro tempore*, _____, nato a ___ il ____, (c.f. ____), domiciliato per la carica presso il CONSORZIO e a quanto infra autorizzato dell'art. 30 del vigente Statuto consortile (Consorzio);

E

il Sig./Sig.ra _____, nato/a a _____, il __/__/__ e residente a _____, loc. _____, in Via _____ n° ____ con C.F. _____ (Lavoratore);

PREMESSO CHE

- il Lavoratore, assunto in data _____, presta la propria attività lavorativa in qualità di _____;
- il Lavoratore è adibito presso la sede di lavoro di via C. Razzaboni n. 82 a Modena;
- al fine di incrementare la competitività e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, facendo seguito agli accordi intercorsi, si conviene quanto segue;
- lo Smart Work costituisce una modalità flessibile e semplificata di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro, per cui la prestazione lavorativa potrà essere espletata, per un giorno alla settimana, al di fuori dalla propria abituale sede di lavoro presso:
 - la Sua abitazione;
 - altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici e/o aperti al pubblico;
 - hub societario/aziendale ove fosse disponibile.

IN CONSIDERAZIONE

della legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss.mm.ii, delle norme e regolamenti attuativi nonché del CCNL Comparto Enti Locali per il triennio 2019-2021 stipulato il 16 novembre 2022;

delle Determine del Direttore Generale n. del

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- Le premesse formano parte integrante e vincolante del presente accordo.
- Ferma la disciplina del contratto di assunzione (e successive modifiche ed integrazioni) e della contrattazione collettiva (nazionale e di secondo livello) applicata, le Parti si accordano per la regolamentazione della modalità di svolgimento agile alle condizioni di seguito definite.

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

Prestazione e Luogo di Lavoro

Le parti concordano che a decorrere dal _____ la prestazione di lavoro sarà svolta con le modalità del lavoro agile di cui:

- agli artt. 18 e segg. della Legge n. 81/2017;
- alla Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- alla Legge 22 maggio 2017, n. 81;
- decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50;
- decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73;
- decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022.

Ella continuerà a svolgere, dalla predetta data, le mansioni di _____ con la qualifica di Categoria ...

L'attività lavorativa senza vincolo di presenza in sede dovrà fare riferimento ad una preventiva pianificazione e per un numero di giornate pari a 1 (una) per settimana (nella giornata di _____, fatte salve motivate modifiche concordate con il Direttore Generale) con al max 4 (quattro) giornate al mese.

- In proposito, non sarà consentita attività in modalità agile nelle giornate di lunedì (giornata dedicata alla programmazione dei lavori) e in coincidenza delle giornate di chiusura di tutti gli uffici e strutture pubbliche programmate annualmente dal Consorzio.

Non saranno autorizzate le giornate il lavoro agile qualora vi siano criticità nella organizzazione/gestione delle aperture al pubblico, delle gare d'appalto e nella somministrazione di servizi richiesti dalla presenza fisica degli utenti esterni. Tale previsione potrà comunque essere oggetto di motivata modifica nel corso di validità dell'accordo.

Resta ferma la possibilità per il Direttore Generale, direttamente e/o per tramite del Responsabile, di richiedere la presenza presso l'abituale luogo di lavoro appositamente definito in occasione di specifiche esigenze aziendali.

La prestazione del Lavoratore, nel rispetto del contratto di lavoro attualmente in essere, potrà essere svolta presso qualsiasi altro luogo, che presenti le seguenti caratteristiche:

- rispetto delle norme di sicurezza previste per gli ambienti adibiti ad attività impiegate;
- idoneità degli impianti elettrici e di illuminazione;
- adeguata postazione di lavoro dal punto di vista ergonomico e posturale;
- idoneità del luogo di lavoro in termini di: rumorosità, possibilità di concentrazione, tutela della riservatezza dei dati trattati.

Nelle giornate di lavoro agile il Lavoratore avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alla sede del Consorzio, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. E' inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione del Consorzio.

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

Nelle giornate di lavoro agile il Lavoratore utilizzerà prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente), spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazione con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate.

A tal proposito sono individuati i seguenti luoghi: Via I.... n. in loc.

Il Lavoratore può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo mail) al Direttore Generale, valutatane la compatibilità, autorizza per scritto (anche a mezzo mail) il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il Lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali come previsto dall'art. 12 della presente disciplina.

Il luogo di lavoro individuato dal Lavoratore di concerto con il Direttore Generale, non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali.

Il Lavoratore si impegna altresì a verificare che i luoghi di cui sopra, presso cui espletterà la Sua prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile", siano conformi alla destinazione d'uso e dotati dei requisiti di abitabilità e di sicurezza degli immobili nonché dotati delle prescrizioni minime dirette a renderli anche luoghi idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, impegnandosi a segnalare tempestivamente eventuali anomalie dovesse riscontrare ai fini della normativa in materia di sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. 81/2008 anche per rischio di natura ambientale. Il Lavoratore dovrà pertanto cooperare all'attuazione di tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa vigente, nonché ad informare l'azienda tempestivamente in caso di insorgenza di problematiche di tale tipologia. Resta ferma la partecipazione da parte del Lavoratore a tutti i programmi di formazione previsti dall'azienda e che saranno strutturati in modo da fornire esplicitamente le informazioni circa le caratteristiche del luogo di lavoro che può essere scelto.

Orario di lavoro

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al Lavoratore, il riferimento è al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal Lavoratore sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il Direttore Generale le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

Per esigenze di servizio rappresentate dal Direttore Generale, il Consorzio si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza.

In particolare, nelle giornate di lavoro agile, valgono le seguenti regole:

- fascia di svolgimento attività standard: 8.30 – 19.00. Durante tale fascia di attività il Lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente dalle 9.00 alle 13.00 salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi; nel caso in

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

cui l'articolazione oraria della giornata preveda la prestazione in orario pomeridiano, è richiesta una fascia di contattabilità, indicativamente dalle 14.30 alle 17.30;

- fascia di disconnessione standard: 19.00 – 8.30 oltre a sabato, domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo del Consorzio. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi. Le Parti ritengono tale disciplina idonea alla salvaguardia del diritto alla disconnessione di cui all'art. 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017. Resta inteso che, fermo restando la flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, il Lavoratore dovrà rispettare la normativa in materia di orario di lavoro prevista dal d.lgs. n. 66 del 2003 e in particolare l'art. 7 (riposi giornalieri), art. 8 (pause), art. 9 (riposi settimanali) e ogni altra prescrizione o limitazione legale collegata alla disciplina dell'orario. Il Lavoratore è tenuto a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza. In particolare, l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro;
- per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario, parimenti non è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria e l'erogazione della relativa indennità nonché delle indennità, se previste, legate alle condizioni di lavoro.

Il buono pasto non è dovuto.

E' garantita la copertura dell'intero debito orario dovuto per la giornata e non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive.

Qualora nelle giornate definite in lavoro agile il Lavoratore debba essere presente nella sede di lavoro per ragioni di servizio e formazione, in via generale effettua un cambio di giornata all'interno della stessa settimana. Qualora ciò non fosse possibile, la presenza nella sede consorziale per parte del tempo deve essere attestata con l'utilizzo del badge per ragioni di controllo degli accessi e sicurezza, senza effetto ai fini del controllo dell'orario di lavoro e della maturazione del buono pasto.

Il trattamento economico e normativo previsto per il Lavoratore in relazione al livello di inquadramento contrattuale di riferimento applicato non subirà variazioni per effetto dell'esecuzione della prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile, così come l'accesso ai programmi di incentivazione per obiettivi e ai piani di welfare in uso.

Resta inteso e convenuto che il Lavoratore avrà accesso ai programmi di formazione continua previsti così come ai processi di valutazione in uso e manterrà il normale accesso alle comunicazioni istituzionali, di servizio e sindacali.

Assenza

In caso di ferie, permessi, malattia e qualsiasi altro tipo di assenza, il Lavoratore dovrà rispettare gli oneri di comunicazione previsti dalla normativa vigente.

Strumenti di lavoro

Il Lavoratore, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa con la modalità di lavoro agile potrà fare uso degli strumenti di lavoro in dotazione quali:

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

- Descrizione: n.1 notebook - Numero di serie: - Numero di inventario:
- Smartphone personale per reperibilità telefonica

sui quali sono già installati i software e gli applicativi indispensabili per lo svolgimento della prestazione.

Il Lavoratore si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute, tenendo presente che:

- è fatto divieto di cedere a terzi il dispositivo;
- in caso di smarrimento o rottura dovuta a negligenza e non al normale utilizzo del dispositivo, il comodatario deve avvertire immediatamente il comodante; sarà onere del comodatario stesso provvedere alla riparazione del bene o alla corresponsione dell'importo pari al valore del bene medesimo al momento dell'evento che sarà desunto dall'inventario ufficiale del Consorzio salvo eventuale copertura assicurativa attivata;
- in caso di furto, il dipendente risponderà con la corresponsione dell'importo pari al valore del bene medesimo al momento dell'evento che sarà desunto dall'inventario ufficiale del Consorzio, qualora, avuto riguardo alle circostanze concrete, il dipendente stesso non abbia posto in essere tutte le attività richieste dall'ordinaria diligenza, salvo eventuale copertura assicurativa attivata;
- gli strumenti di lavoro in dotazione non devono essere lasciati incustoditi durante l'esecuzione della prestazione con le modalità di lavoro agile;
- è fatto divieto di effettuare download proprietari senza averne le opportune licenze;
- il Consorzio a mezzo dei propri addetti responsabili (tecnici e consulenti) può effettuare controlli e/o verifiche in qualsiasi momento, senza formalità e senza preavviso alcuno (fatte salve le norme sulla privacy);
- il Consorzio in seguito al riscontro di irregolarità nell'utilizzo del dispositivo può recedere unilateralmente dal comodato il che comporta l'obbligo di restituzione dello stesso;
- decorsi i termini di cui sopra il Lavoratore si impegna alla restituzione del bene al Consorzio nello stato in cui viene consegnato fatto salvo il normale deterioramento per effetto dell'uso;
- il Lavoratore si impegna a restituire il bene qualora rinunci alla modalità Smart Working;
- gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile;
- la manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione.

Tali strumenti di lavoro devono essere adoperati nel rispetto delle direttive aziendali in vigore relative agli obblighi di riservatezza, all'uso degli strumenti di lavoro, redatte ai sensi dell'attuale normativa sul trattamento dei dati personali.

A tal fine si rammenta che le informazioni eventualmente acquisite durante il collegamento da remoto - valide alla stessa stregua della registrazione della presenza in sede - potranno essere utilizzate per tutti i fini connessi alla gestione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 4 della L. 300/1970.

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile i costi della connessione Internet e il collegamento da remoto restano a carico del Lavoratore.

Il Lavoratore sarà responsabile delle attrezzature affidate e sarà Sua cura informare il Direttore Generale di ogni eventuale smarrimento, furto, malfunzionamento, rottura, al pari dell'aggiornamento dei sistemi di protezione (ad esempio, antivirus, *firewall*, aggiornamento delle *password* etc.).

Se durante l'esecuzione della prestazione in regime di lavoro agile si verificano guasti o problemi tecnici legati alla connessione da remoto o altre anomalie che rendano difficoltoso il

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

collegamento, il Lavoratore si impegna ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile al fine di concordare le più opportune modalità di gestione delle stesse e la ripresa dell'attività lavorativa.

Rimangono in ogni caso a carico del Consorzio i costi di intervento e di ripristino dei collegamenti in caso di interruzioni o di guasti dovuti a causa non imputabile al Lavoratore.

Potere direttivo, di controllo e disciplinare

Il Direttore Generale si riserva il diritto di verificare - anche attraverso le informazioni ricavabili dagli strumenti di lavoro in dotazione come sopra definiti - l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa durante le giornate di lavoro agile e il livello di avanzamento delle attività concordate dal Lavoratore con il Suo Responsabile.

A tal fine il Lavoratore si impegna ad inviare e compilare giornalmente un Report 'Rendicontazione Giornaliera Lavoro Agile (Smart Working)', che si allega alla presente, il quale dovrà essere rendicontato dal Direttore Generale al fine del monitoraggio, del coordinamento dei lavori e/o dell'avanzamento del progetto e/o programma lavori concordato.

L'inosservanza, da parte del Lavoratore degli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile comporterà l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal contratto di riferimento.

Le parti concordano che sono sanzionabili i comportamenti, riferibili alla prestazione di lavoro agile, riconducibili alle mancanze così come previste dal contratto applicato.

Riservatezza e custodia

Il Lavoratore si impegna a non fare uso, divulgare o comunicare, ad alcuno, qualsiasi documentazione aziendale o altre informazioni o notizie riservate appartenenti o relative al Consorzio, di cui il Lavoratore verrà in possesso durante il rapporto di lavoro subordinato con il Consorzio, nella modalità del lavoro agile.

In particolare, e considerata la mancanza di una sede di lavoro, il Lavoratore si atterrà alle attuali policy in materia di trattamento dei dati e assicurerà la massima riservatezza nella conservazione, visualizzazione e stampa dei documenti aziendali, avendo cura di eliminare, smaterializzare, distruggere ogni documento relativo alla Società che la stessa dovesse produrre, per necessità lavorative, in formato elettronico o cartaceo.

Il Lavoratore si impegna a rispettare tutte le policy e/o regolamenti relativi all'utilizzo della posta elettronica e all'accesso alla rete aziendale e/o che saranno di volta in volta comunicate.

Inoltre, si evidenzia che:

- il Personal computer, anche al fine di evitare l'indebito utilizzo dello stesso da parte di terzi, deve essere spento ogni volta in cui viene ultimata una sessione di lavoro o in caso di mancato utilizzo per un periodo non inferiore a 60 minuti;
- è possibile accedere solamente a reti protette da relativa chiave di rete crittografata, sia che si tratti di rete Wifi domestica che di hotspot (dati cellulare). In ogni caso è vietato l'accesso alla rete tramite Wifi aperto, hotspot gratuiti o altra forma di connessione alla rete internet non protetta;
- poiché l'accesso alla strumentazione aziendale e alla rete è protetto da password, la stessa deve essere custodita con la massima diligenza, con divieto di divulgazione.

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

Sicurezza sul lavoro

Il Direttore Generale assicura ai sensi degli artt. 22 e 23 della L. 81/2017 la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videoterminali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte con modalità di lavoro agile sia presso il domicilio del Lavoratore sia presso gli altri luoghi scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa nonché la tutela contro l'infortunio in itinere ai sensi dell'art. 23, c. 3 della medesima legge, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa sia coerente con i limiti di cui al presente accordo e soddisfi a criteri di ragionevolezza dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita - lavoro. Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa – luogo di lavoro agile - nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

Il Lavoratore dà atto con la sottoscrizione del presente accordo che è stato informato e formato in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità di lavoro agile.

A tal fine il Direttore Generale si impegna a consegnare con periodicità annuale apposita informativa scritta relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Il Lavoratore si impegna a prendersi cura della propria salute e sicurezza ed a contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dal Regolamento di sicurezza interno e, in particolare, si impegna a:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Direttore Generale, dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale, anche quando la prestazione è svolta al di fuori della sede e in modalità di lavoro agile;
- dare immediata informazione al proprio responsabile degli infortuni occorsi durante la prestazione di lavoro agile;
- segnalare immediatamente al Direttore Generale, o al preposto qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che compromettano la sicurezza propria, di altri lavoratori o di terzi;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Direttore Generale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro in dotazione, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza.

Durata e recesso

Il presente accordo stipulato **ha efficacia a decorrere dal giorno** e scadenza fissata al **31 dicembre 2024**.

Il Direttore Generale potrà esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato, qualora il dipendente in lavoro agile risulti inadempiente alle previsioni in materia di smart working o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia.

Determinazione NR. 143 del 22/12/2022

Il Direttore Generale potrà inoltre esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con preavviso di 30 giorni, a seguito:

- di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti ed eventuale incompatibilità delle attività in carico al dipendente interessato ovvero per ragioni di servizio;
- di richiesta formulata dal dipendente.

Il recesso dovrà essere formalizzato con comunicazione scritta inviata a mezzo lettera raccomandata.

Il preavviso non è dovuto nei casi in cui ricorra un giustificato motivo.

In caso di proroga, le Parti potranno stipulare un nuovo e diverso accordo individuale.

Norma generale

Per tutto quanto non previsto dalla presente direttiva o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché a quanto previsto nel Codice di comportamento del Consorzio.

Restano confermate tutte le altre condizioni contrattuali già in essere.

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera sottoscritta in segno di ricevuta e integrale accettazione.

Il Direttore Generale

Il Lavoratore

Allegato: Report 'Rendicontazione Giornaliera Lavoro Agile (Smart Working)'

Allegato

Rendicontazione giornaliera Lavoro Agile (Smart Working)

Data 00/00/0000

Dipendente (Nome e Cognome): _____

Ha riscontrato dei problemi con questi strumenti?

1) Connessione a Internet:	Sì - No
2) Utilizzo delle procedure del Consorzio/Società:	Sì - No
3) Altro (specificare):	
4) Nessun problema:	Sì - No

Ho svolto le seguenti attività:

Individuarle giorno per giorno e inviare entro e non oltre le ore 9:00 del giorno successivo via mail a: luca.biancuccic@capmodena.it

--