

PESCARA ENERGIA S.p.A. CON SOCIO UNICO

VERBALE

L'AMMINISTRATORE UNICO,

PREMESSO

che il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante ACCORDO tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti **che sottoscrivono l'accordo individuale** e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone). Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

che, storicamente, oggi, con il diffondersi del virus COVID-19, più noto come "Coronavirus", numerose realtà produttive hanno ritenuto di accelerare e ricorrere allo strumento dello smart work, permettendo ai propri dipendenti di "lavorare da casa" evitando il contatto con altre persone e il dilagare dell'epidemia. In un'ottica di riduzione del contagio il Governo è intervenuto per agevolare il ricorso al lavoro agile, con una serie di interventi normativi. Con il DPCM del 1° marzo scorso, il Governo, ha inteso intervenire normativamente, facilitando il percorso di avvio dello smart work dapprima nei comuni delle zone rosse, poi in alcune regioni del Nord, esteso, infine, su tutto il territorio nazionale. Proprio il Decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 1° marzo, in vigore dal giorno successivo, prevede il ricorso allo smart working, **anche in assenza di accordo scritto tra azienda e dipendente:**

- Per l'intera durata dello stato di emergenza pari a sei mesi (decretato dal Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020);
- Con riferimento ad ogni rapporto di lavoro subordinato;
- Sull'intero territorio nazionale da parte di ogni impresa o professionista;
- Consegnando e facendo sottoscrivere ai dipendenti e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, scaricabile dal sito INAIL.

RIPORTATO qui di seguito l'art. 4 del DPCM 1° marzo che recita: - Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale - 1. Sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure: " a) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, **può essere** applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione

del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro ")

RICHIAMATI gli artt. 18, 19, 20, 21, 22 e 23 della L. 81/2017;

RIBADITO che in presenza dell'emergenza in atto- Covid-19 - e per le finalità sanitarie connesse, è opportuno disciplinare, compatibilmente con le esigenze industriali delle società, l'espletamento della prestazione lavorativa in smart work, a mezzo di apposito Regolamento interno, da valere in ogni tempo;

VISTO il d.lgs 175/2016

DELIBERA

Di **approvare** il regolamento interno che disciplina la prestazione lavorativa in smart work, composto di n. 7 (sette) articoli, di seguito riportati:

REGOLAMENTO PER IL LAVORO CD. AGILE O SMART WORK

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di accesso e le principali caratteristiche del lavoro c.d. agile o smart work, in accordo con quanto previsto dalla L. 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato» e dal DPCM del 1° marzo 2020.
2. La prestazione lavorativa in smart work viene disciplinata tra le parti a mezzo di formale **ACCORDO**.

Art. 2

Luogo di esecuzione della prestazione

1. Lo smart work costituisce una modalità flessibile e semplificata di esecuzione della prestazione lavorativa del lavoratore al di fuori dalla sede della Società.
2. Fermo restando che ad ogni altro effetto la sede di lavoro del dipendente continua ad essere presso la Pescara Energia Spa, la prestazione lavorativa potrà - nei modi e nei limiti previsti dal presente Regolamento e dell'**ACCORDO inter-partes** - essere eseguita presso il domicilio del lavoratore ovvero presso altro luogo privato di pertinenza diverso

dall'abituale abitazione.

3. È fatto esplicito divieto di svolgere la prestazione lavorativa in locali pubblici o aperti al pubblico.

Art. 3

Caratteristiche della prestazione

1. La prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità c.d. agile per 1/2 giorni a settimana (eccezionalmente per più giorni o per tutta la settimana), eventualmente in collocazione mobile, tenuto conto delle esigenze della Società e con riguardo ai casi in cui è indispensabile la presenza in sede del lavoratore.
2. Il complesso quantitativo della prestazione lavorativa dovrà rispettare i limiti del normale orario di lavoro e la prestazione si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura.
3. Il lavoratore deve comunque:
 - a. garantire una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, di dignità e moralità;
 - b. garantire la propria reperibilità nelle fasce orarie definite con il Responsabile dell'Ufficio;
 - c. osservare le pause ed i riposi giornalieri, avendo cura di effettuare la relativa disconnessione dai sistemi aziendali.
 - d. essere raggiungibile sia via telefono che in connessione dati.
4. Nel caso di impedimenti al corretto svolgimento della prestazione lavorativa di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) il lavoratore è tenuto a darne segnalazione con la massima tempestività al proprio Responsabile diretto. La Società si riserva in tal caso di richiamare in sede il lavoratore mediante semplice comunicazione verbale.
5. Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile non comporta: l'erogazione del buono pasto; il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altre indennità.
6. Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività nella modalità tradizionale. In particolare, in caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, il personale dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti.

Art. 4

Modalità di accesso

1. Il personale dipendente presenta domanda per l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità c.d. agile mediante comunicazione scritta indirizzata all'Amministratore Unico e al proprio Responsabile diretto.
2. Nella domanda è indicata la collocazione nella settimana della giornata di smartwork. Qualora il lavoratore opti per la collocazione mobile, la giornata sarà pianificata con cadenza settimanale con il proprio Responsabile diretto.
3. L'accesso alla modalità c.d. agile così come previsto dall'art 19 comma 1 della L. 81/2017 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.
4. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
5. Con comunicazione scritta il Datore di lavoro comunica al lavoratore l'accettazione della domanda di cui al comma 1, sottoscrivendo con il lavoratore, così autorizzato, l'ACCORDO di cui all'art. 1.

Art. 5

Attrezzature di lavoro e connessione di rete

1. La Società si impegna, compatibilmente con le risorse finanziarie e di bilancio, a fornire in comodato d'uso - ex art. 1803 e seguenti del c.c. - un personal computer portatile per la giornata di smart work, se il lavoratore non ne sia già in possesso per l'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Il lavoratore, ove fornito delle apparecchiature informatiche anzidette, assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse della Società, 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.
3. Le apparecchiature informatiche se di proprietà del lavoratore in smart work, nulla è dovuto per l'uso o l'usura delle medesime, da parte del datore di lavoro.
4. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione al server cloud della Società, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, il lavoratore si impegna ad utilizzare la connessione internet di proprietà personale, senza nulla poter pretendere dalla Società a titolo di ristoro dei costi. Qualora il lavoratore non abbia in disponibilità una connessione personale non è possibile attivare la modalità di lavoro c.d. agile.

Art. 6

Riservatezza e Privacy

1. A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali disponibili sul sistema informativo aziendale o in suo possesso.
2. Il lavoratore dovrà in particolare:
 - a. porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede, ivi compresi eventuali familiari;
 - b. procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
 - c. conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso l'abituale sede di lavoro;
 - d. riporre in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura eventuale materiale cartaceo contenente dati personali, qualora risulti eccezionalmente necessario trattenerlo presso il domicilio del lavoratore;
 - e. osservare tutti gli ulteriori accorgimenti e le misure di sicurezza necessari a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati in suo possesso.

Articolo 7

Disposizioni transitorie ed entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'Amministratore Unico.

L'AMMINISTRATORE UNICO
- Avv. Carlo Pirozzolo -

Pescara, 31 marzo 2020