

ACCORDO STRUTTURALE LAVORO AGILE  
Il giorno 22/12/2021 si sono incontrati la

SIAE – SOCIETA ITALIANA DEGLI AUTORI ED EDITORI

e le Organizzazioni Sindacali

SLC CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

CISAL

CONFSAL CADA

FNE UGL COMUNICAZIONI

ed hanno sottoscritto il seguente Accordo:

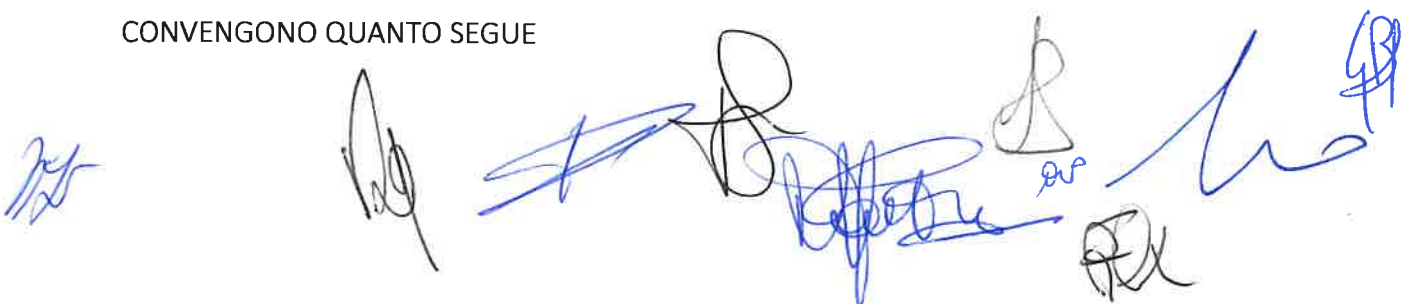
**PREMESSO CHE:**

- Nell'ambito degli accordi sottoscritti per il rinnovo dei Ccnl dei dipendenti, le parti hanno espresso la comune volontà di avviare la sperimentazione di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione.
- L'emergenza epidemiologica connessa al Covid 19 e la necessità di tutelare la salute e il benessere dei propri dipendenti, così come la necessità di dare continuità alle attività lavorative per sostenere e mantenere l'operatività del business, hanno reso necessario e opportuno, a partire dal mese di marzo 2020, fare ricorso - con esclusione del personale normalmente operante per la garanzia dei servizi essenziali - allo strumento del lavoro agile, anche in applicazione delle disposizioni emergenziali emanate tempo per tempo dal Governo in materia.
- Le parti hanno condiviso, l'importanza e la necessità di garantire il massimo rispetto delle disposizioni sanitarie vigenti nel paese con il prioritario obiettivo di salvaguardare la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori per la prosecuzione delle attività produttive e hanno pertanto condiviso il ricorso al lavoro agile come misura idonea a ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori durante il periodo di emergenza sanitaria.
- Durante il periodo di emergenza sanitaria il ricorso intensivo al lavoro agile ha consentito una significativa flessibilità nell'organizzazione delle attività lavorative da parte dei lavoratori e ha stimolato l'individuazione di nuove modalità comunicative interpersonali che hanno permesso il mantenimento dei contatti tra i colleghi, evidenziando, tuttavia, la necessità di implementare attività inerenti all'organizzazione del lavoro e la formazione utili a sostenere livelli di qualità e di produttività in linea coi target aziendali.

- Le parti, in una prospettiva di tutela dei lavoratori anche nello svolgimento della prestazione agile confermano la massima attenzione alla questione di genere, con particolare riferimento a fenomeni di violenza domestica e più in generale di pari condizioni nella gestione dei tempi di vita e di lavoro.
- Le parti hanno preso atto dei risultati del questionario sul lavoro agile somministrato all'intera popolazione aziendale SIAE nel mese di giugno 2020 illustrato nella riunione sindacale del 30 luglio 2020.
- Le parti hanno preso altresì atto della condivisione al lavoro agile dei dipendenti SIAE nel corso degli incontri tenutisi nel periodo settembre/ottobre che ha evidenziato una adesione pari ad oltre l'80% complessivo e di questo il 47,71% su 5 giorni, il 14,96 su 4 giorni, il 20,64 su 3 giorni, il 10,63 su 2 giorni e il 6,06% su 1 giorno.
- Le parti hanno preso atto del gradimento degli organi sociali come da comunicazione del Direttore Generale del 28 settembre da cui risulta la soddisfazione per la sperimentazione dell'istituto contrattuale del lavoro agile che ha permesso di coniugare produttività ed efficienza nonché di contribuire alla realizzazione delle politiche necessarie a ridurre la mobilità, l'inquinamento delle città ed a continuare a tenere in sicurezza il personale dagli effetti della pandemia.
- SIAE, visto l'accordo del 6 aprile 2021 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali nel confermare la centralità delle risorse umane come fattore strategico, intende continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale le lavoratrici e i lavoratori operano e per questo le parti ritengono che l'implementazione e lo sviluppo di una modalità di lavoro agile diffuso e strutturale rappresenti un contributo alle iniziative funzionali a sostenere la sostenibilità ambientale mediante la limitazione degli spostamenti casa lavoro - con riduzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici, di quelli personali, del traffico - favorendo anche l'abbattimento delle emissioni di CO2, nonché a perseguire il miglioramento della gestione delle esigenze lavorative con quelle di vita privata creando le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori.
- Preso atto del protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto in data 7 dicembre 2021 tra le parti sociali e il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Le parti, visto il D.L. che proroga lo stato di emergenza sino al 31 marzo 2022 condividono l'opportunità di confermare, nell'ambito di una situazione che comunque permane emergenziale il ricorso al lavoro agile in modo strutturale, definendo una disciplina flessibile per il periodo che decorre dal 1° gennaio 2022 sino al 31 dicembre 2023.

Tutto ciò premesso, le parti

CONVENGONO QUANTO SEGUE



Art. 1. Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

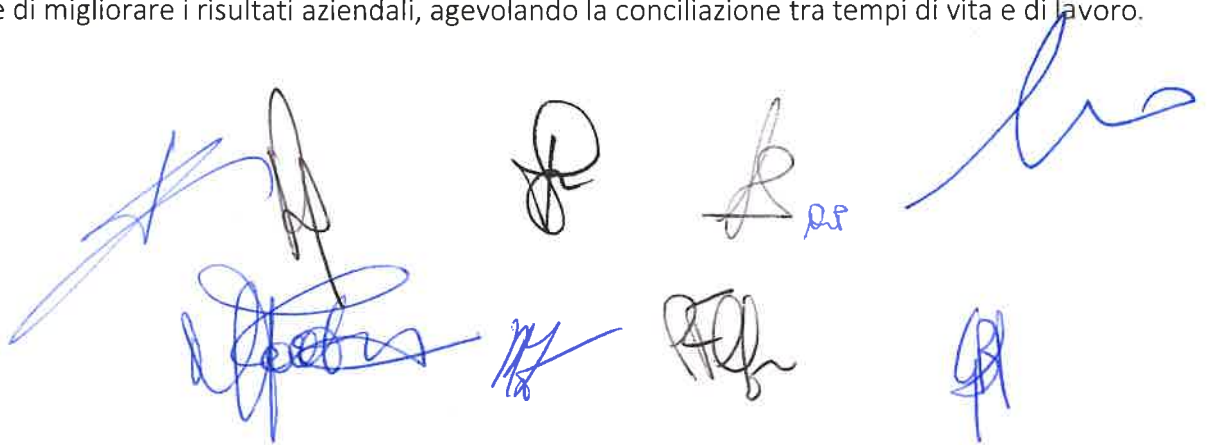


A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized initials. One signature in the upper right is notably large and fluid. Another signature in the middle right includes the letters 'CP' written in blue ink next to it.

## Art. 2. Definizione e modalità

Il lavoro agile, in linea con quanto previsto dall'art. 18, L. n. 81 del 22 maggio 2017, consiste in una diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, diversa dal telelavoro di cui all'art.44 del vigente Ccnl, resa in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali di appartenenza, che si caratterizza, fatte salve le esigenze operative, per una maggiore autonomia operativa dei dipendenti e per la capacità di lavorare per obiettivi.

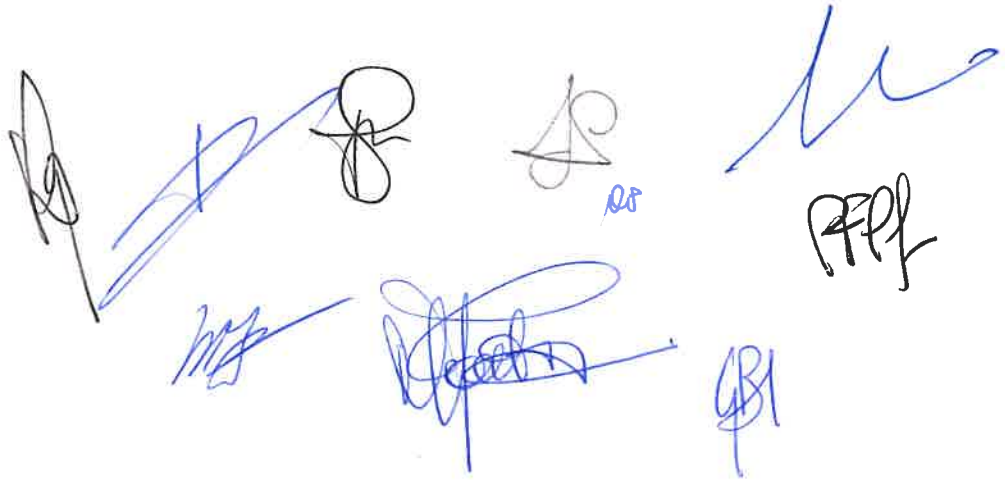
Il lavoro agile, inoltre, contribuisce a definire e sviluppare modelli organizzativi caratterizzati da maggiore flessibilità e responsabilizzazione, sia al fine di migliorare la qualità della vita dei lavoratori, sia al fine di migliorare i risultati aziendali, agevolando la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.



Handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains four signatures.

Art.3. Destinatari

Il presente Accordo si applica a tutti i dipendenti SIAE a tempo indeterminato, determinato e part time, la cui prestazione lavorativa sia compatibile con lo svolgimento del lavoro agile.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or monograms. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five. The ink is a consistent blue color.

#### Art. 4. Adesione e revoca

L'adesione al lavoro agile è volontaria e viene esercitata, attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale che contiene le principali indicazioni operative e recepisce integralmente le disposizioni del presente accordo, in linea con quanto previsto dall'art. 19, L. n. 81 del 22 maggio 2017.

In caso di mancata adesione al lavoro agile, la prestazione lavorativa dovrà essere esercitata presso le sedi aziendali di appartenenza, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e dunque anche del distanziamento sociale finché vigente.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire a svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Lo svolgimento del lavoro agile non muta gli obblighi ed i doveri, né i diritti posti individualmente in capo al lavoratore dalle vigenti norme di legge (compresa la normativa in materia di salute e sicurezza) e dei contratti collettivi nazionali tempo per tempo vigenti.

In particolare, l'autorizzazione allo svolgimento del lavoro, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione dell'attività lavorativa:

- Non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.
- Non determina alcun mutamento delle mansioni né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera, né del sistema di valutazione della prestazione che permane collegato al comportamento lavorativo complessivo del dipendente.

Viene confermato il potere direttivo del datore di lavoro, che, alla luce delle particolari modalità di svolgimento della prestazione, potrà essere espletato per via telematica e il codice disciplinare, che verrà esercitato secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali, incluse quelle aziendali, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art.4 legge n.300/1970. e s.m.i.

La prestazione del lavoro in modalità agile, fatte salve le esigenze tecniche, produttive e organizzative, potrà essere resa per lo svolgimento di mansioni e responsabilità compatibili con detta modalità, in modo sistematico da un minimo di 1 giorno fino ad un massimo di 5 giorni a settimana sulla base dell'autorizzazione rilasciata dal Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza, di concerto con la Divisione Politiche del Personale e Affari Generali (Divisione PPAG) o comunque in modo programmato per un numero di giorni necessari anche a garantire la prestazione lavorativa in presenza.

Inoltre, la prestazione del lavoro in modalità agile comporterà una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina così come previsto dai Ccnl Siae, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) e dal Piano di Prevenzione della Corruzione di SIAE.

Eventuali dinieghi saranno comunicati per iscritto al lavoratore.



L'autorizzazione formerà oggetto di specifico accordo individuale preventivamente trasmesso al lavoratore interessato che costituirà ad ogni effetto integrazione del contratto individuale di lavoro.

Sia il dipendente sia il Dirigente responsabile della struttura di assegnazione potranno, con preavviso di almeno 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo di svolgimento del lavoro in modalità agile. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1, L. 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte dell'azienda non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di esigenze tecnico, produttive e organizzative nonché 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.

L'autorizzazione verrà meno anche in caso di trasferimento o assegnazione del dipendente ad altra Direzione rispetto a quella di assegnazione al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale, o di variazione delle mansioni e/o del ruolo assegnati.

Eventuale nuova autorizzazione potrà essere concessa, sempre d'intesa con il Dirigente responsabile e la Divisione PPAG, a condizione che la nuova struttura/mansione di assegnazione rientri tra quelle compatibili.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'AR' below it, a signature with 'ar' to its right, and a signature with a circular stamp below it.

## Art. 5 Inclusività e inclusione. Situazioni particolari

Verrà riconosciuta particolare attenzione alle richieste di lavoro agile formulate da:

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- b) lavoratrice in stato di gravidanza
- c) lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- d) lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- e) genitore con a carico figlio minore di 14 anni;
- f) neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita;
- g) lavoratrici/lavoratori con un percentuale di invalidità superiore al 46%;
- h) lavoratrici/lavoratori vittime di violenza;
- i) lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche;
- l) lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita;
- m) lavoratrici/lavoratori immunodepressi in possesso della certificazione ex art 3 co.1, L. n. 104/1992.
- n) lavoratrici/lavoratori caregiver.

Per i casi di cui alle lettere h), i), e l), la durata della rimodulazione coinciderà con il permanere della specifica condizione di salute, da documentare tramite produzione di idonea certificazione.

Le parti si impegnano a promuovere iniziative, azioni e pratiche al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle tematiche di inclusione e al benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.





## Art. 6. Modalità di svolgimento

Lo svolgimento del lavoro agile in modo programmato, dovrà essere pianificata con cadenza almeno trimestrale ed approvata dal Dirigente responsabile della Direzione di appartenenza e comunicata alla Divisione PPAG.

La programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata del Dirigente responsabile o del dipendente (resta fermo che quest'ultimo dovrà ottenere dal proprio responsabile la necessaria autorizzazione); tali richieste dovranno essere comunicate di norma con un preavviso di almeno 48 ore.

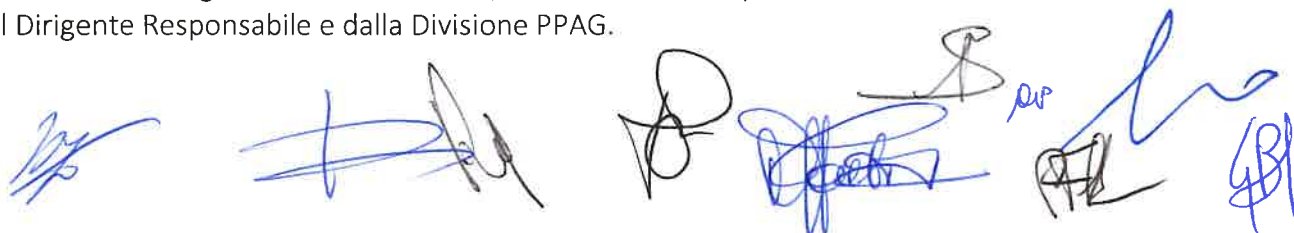
Il Dipendente, nel corso della giornata in cui effettua il lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro individuale presso il luogo dove espleta la sua giornata lavorativa. Rimane ferma la possibilità che società e lavoratore concordino una diversa articolazione della prestazione lavorativa in termini di collocazione giornaliera della stessa, senza pregiudizio della sua durata complessiva, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative e con le caratteristiche dell'attività.

La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno presso la residenza/domicilio del dipendente o altro luogo sul territorio nazionale liberamente scelto dal dipendente, da comunicare alla società, che risponda a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza, con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e, garantisca la necessaria connettività. Il luogo prescelto dovrà consentire in ogni caso il corretto svolgimento dell'attività lavorativa. Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori consumi energetici e/o a fronte di qualsivoglia altro disagio. La prestazione in lavoro agile non prevede l'attribuzione del buono pasto a carico della Società.

Ai fini amministrativi, anche durante le giornate di lavoro agile, resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente e non si configura l'istituto della trasferta durante l'esecuzione della prestazione lavorativa (residenza/domicilio o altro luogo). Restano confermate le previsioni contrattuali in termini di attività di controllo e/o ispettive.

Il dipendente è tenuto a segnalare con immediatezza alla Società il non funzionamento e/o problematiche/guasti che influiscono sul corretto utilizzo dello strumento e sulla possibilità di connettersi al fine di definire con il dirigente responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede di appartenenza per la residua parte della giornata lavorativa.

In relazione ai peculiari presupposti di detta modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate lavorate in modalità di lavoro agile non saranno di norma richieste ed autorizzate prestazioni di lavoro in banca ore e/o lavoro straordinario; qualora si evidenzi l'esigenza di svolgere prestazioni aggiuntive di lavoro in banca ore e/o lavoro straordinario per il lavoro agile motivate da carattere di urgenza ed indifferibilità, la richiesta andrà preventivamente autorizzata via mail dal Dirigente Responsabile e dalla Divisione PPAG.



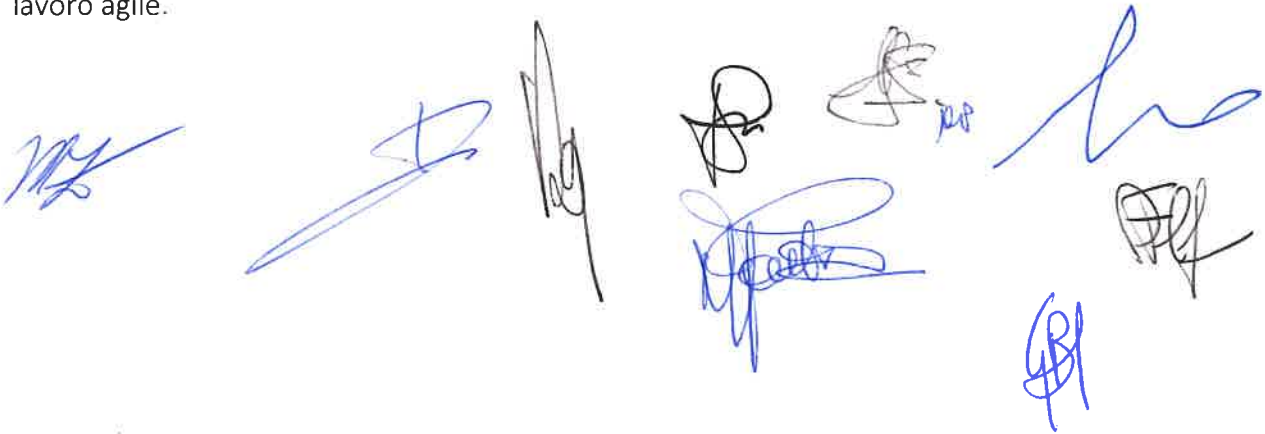
## Art. 7. Infortuni e malattie professionali

Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali.

Siae garantisce, ai sensi dell'art.23, l. n. 81/2017, la copertura INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione alla Società.

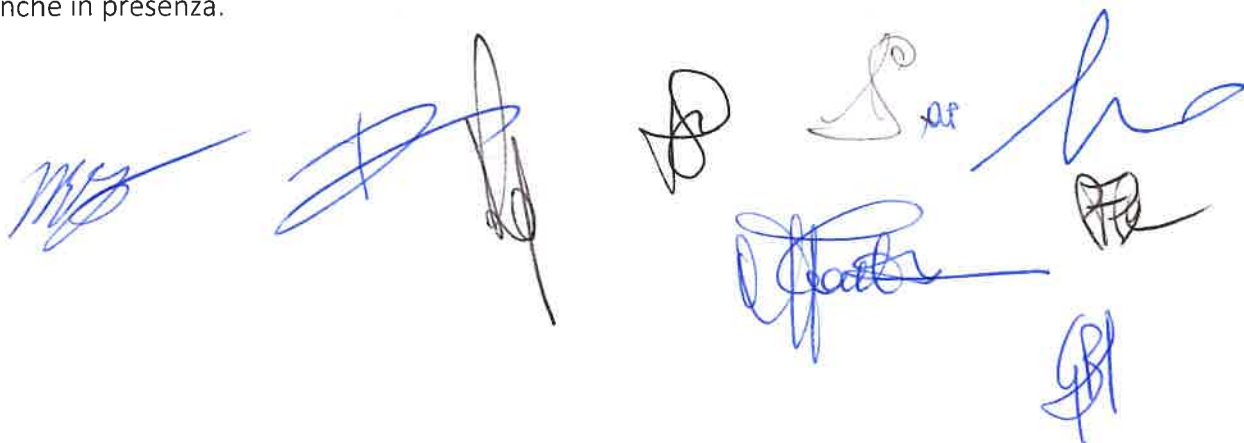
La società comunicherà all'INAIL i nominativi dei lavoratori che si avvalgono della modalità di lavoro agile.



## Art. 8 Diritti Sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dal Ccnl Dipendenti Siae.

Restano confermate le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the upper right quadrant includes the letters 'af' written next to it.

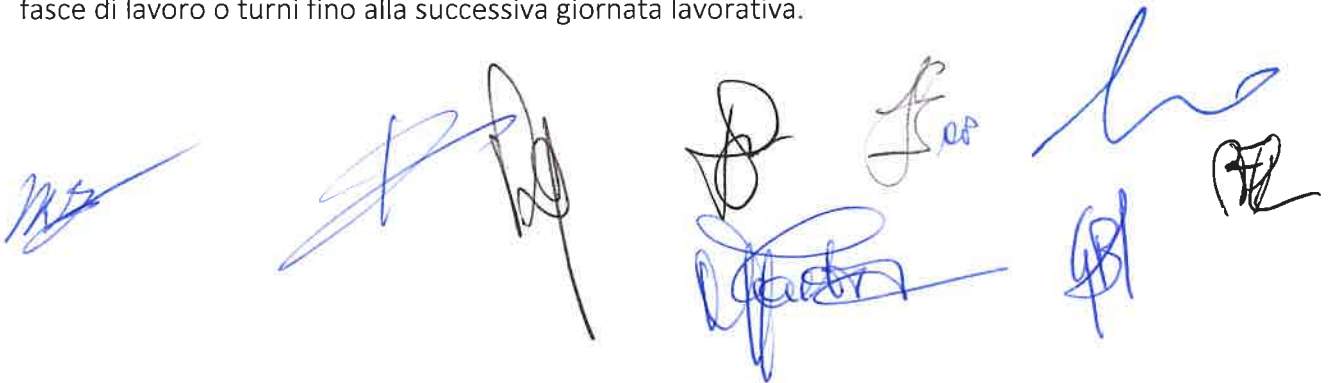
## Art. 9 Orario di lavoro

Per i dipendenti che non effettuano la loro prestazione in regime di turni, fermo restando il rispetto e i limiti giornalieri e settimanali dell'orario di lavoro, la prestazione potrà essere svolta nella fascia oraria 08.00/19.00.

Nelle giornate di lavoro agile, l'attestazione della presenza in servizio al lavoro dovrà avvenire utilizzando il Portale Dipendenti messo a disposizione dalla società.

Per i dipendenti che effettuano la loro prestazione in regime di turni, l'attività lavorativa dovrà essere svolta in coincidenza con i turni di lavoro e l'attestazione della presenza in servizio avverrà utilizzando l'apposito timbratore per indicare l'orario di inizio e di fine del turno. Verranno garantite tutte le pause previste dalle disposizioni legali e contrattuali per il lavoro a turni, durante le quali il dipendente avrà diritto a disconnettersi dagli strumenti di lavoro.

Il diritto alla disconnessione verrà, altresì, garantito per tutti i dipendenti dalla fine delle normali fasce di lavoro o turni fino alla successiva giornata lavorativa.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the middle-right area appears to contain the word 'Fior'.

## Art. 10 Disconnessione e regole di comportamento

Il diritto alla disconnessione, così come previsto dall'art. 19, L. n. 81, 22 maggio 2017 e dalla risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)) e dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità Agile del 7 dicembre 2021 verrà garantito senza specifici automatismi o pause preordinate a tale scopo, i lavoratori e i loro Responsabili gestiranno le interruzioni lavorative, inclusa la pausa pranzo e la pianificazione degli incontri e delle riunioni con senso di responsabilità e reciproca correttezza.

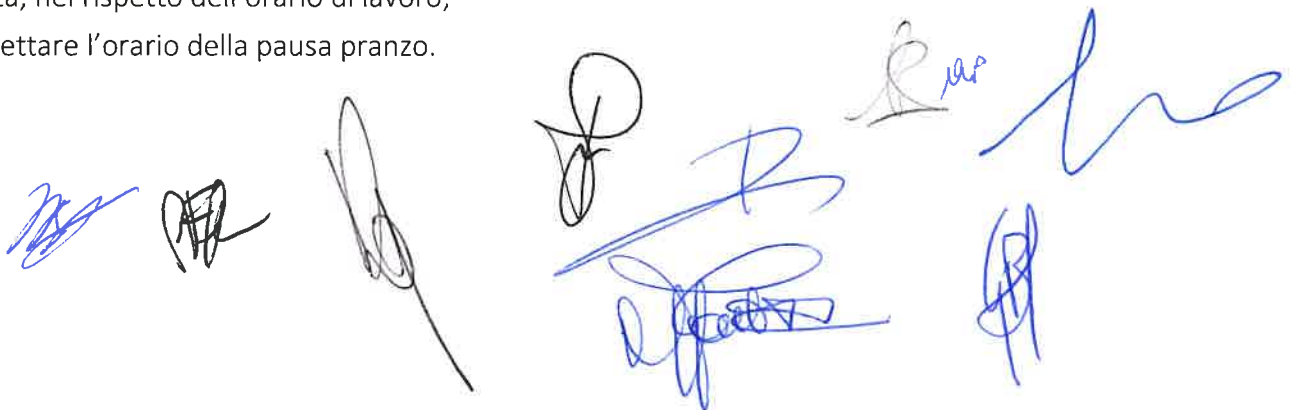
Coerentemente a quanto previsto dall'art. 19, comma 1, della legge 81/2017 in merito all'individuazione delle misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, le Parti condividono che tali misure trovino applicazione nel periodo temporale successivo alle 19 e antecedente alle 8 e nelle giornate di sabato e festivi.

A tale riguardo, sono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti misure tecniche e regole di comportamento:

- nel periodo di disconnessione, impostare lo stato off-line degli appositi applicativi informativi di messaggistica istantanea comunemente utilizzati (es. teams, skype, microsoft, ecc.);
- evitare sempre nel periodo di disconnessione, salvo urgenze, l'invio di e-mail, l'effettuazione di telefonate, la pianificazione di riunioni;
- evitare nel weekend, salvo urgenze, l'invio di e-mail, l'effettuazione di telefonate.

Più in generale come regole di comportamento:

- pianificare gli impegni/riunioni comuni, attraverso il puntuale utilizzo dell'agenda del calendario outlook e calendari condivisi tenendo conto di eventuali festività nazionali o estere;
- mantenere la durata degli incontri/riunioni nei tempi strettamente necessari alla realizzazione delle attività, nel rispetto dell'orario di lavoro;
- rispettare l'orario della pausa pranzo.



## Art. 11. Strumenti di lavoro

La società fornirà a ciascun dipendente che svolgerà la propria attività in modalità di lavoro agile un laptop.

Anche in relazione alla particolare situazione pandemica, compatibilmente con i necessari tempi di approvvigionamento e distribuzione, la prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

Costituisce condizione indispensabile per l'accesso al lavoro agile la disponibilità di una linea telefonica ADSL ovvero una connessione di rete, presso il luogo ove si intende prestare la propria attività.

Durante il lavoro agile il dipendente sarà tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati e a preservare la riservatezza dei dati trattati.

La società conferma il pieno rispetto della normativa in vigore in tema di controlli, di Privacy e di Protezione dei Dati.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

## Art. 12 Salute e sicurezza

Ai dipendenti, considerata l'attività svolta in modalità agile nella fase emergenziale, è stata già erogata la formazione necessaria all'attuazione del lavoro agile.

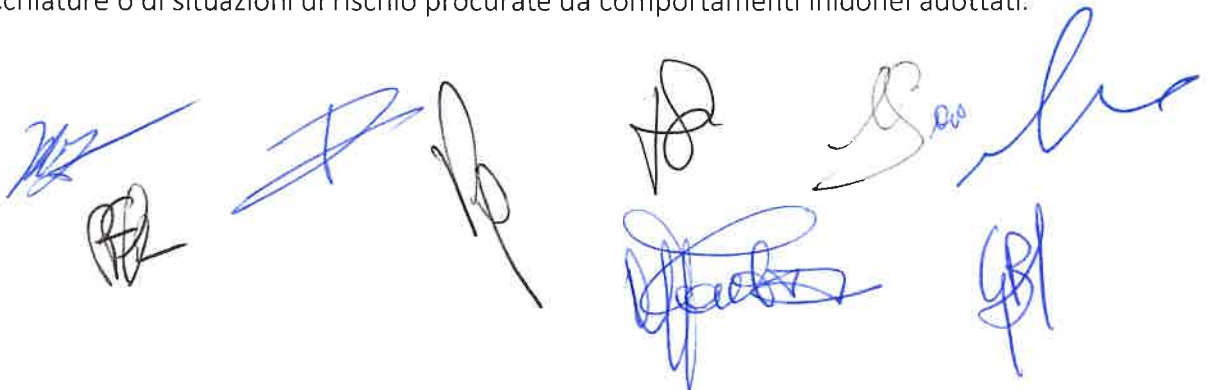
Nel lavoro agile il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente e alla sua esclusiva responsabilità. Il

lavoratore, pertanto, assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.

Il dipendente che si avvale del lavoro agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e delle policy predisposte dalla Società per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

Il datore di lavoro assolve agli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti consegnando al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno 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.

Il dipendente ha l'obbligo, inoltre, di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo appropriato. La Società è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del dipendente alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature o di situazioni di rischio procurate da comportamenti inadeguati adottati.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.

### Art. 13 Monitoraggio del lavoro agile

Al fine di sostenere un processo implementativo che valorizzi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso una diffusa e condivisa cultura aziendale, verrà pubblicata sulla intranet aziendale una pagina relativa alle buone pratiche e alle pratiche di buon comportamento, a cui fare riferimento per la prestazione lavorativa da remoto.

L'andamento della prestazione e l'applicazione dell'accordo saranno oggetto di monitoraggio quadrimestrale tra le parti e del Comitato Pari Opportunità con particolare riguardo agli uffici coinvolti.

In sede di confronto con gli RLS sarà oggetto di esame l'informativa safety da consegnare annualmente al personale interessato e saranno presentate le iniziative formative e informative in materia di sicurezza destinate ai lavoratori in modalità lavoro agile.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or scribbled.



## Art. 14 Formazione

I lavoratori che parteciperanno al lavoro agile continueranno ad essere destinatari di interventi formativi finalizzati a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro di assegnazione. Fermo restando le attività formative rientranti negli obblighi di legge/obblighi da procedure aziendali, (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, GDPR Tutela dati, L. 231 E L. 190, Conflitti d'interesse), ulteriori interventi formativi saranno svolti con l'obiettivo di garantire la prestazione con approccio consapevole all'organizzazione del lavoro. La tecnologia continuerà ad essere introdotta con un approccio user friendly e declinata in riferimento alle esigenze operative dei lavoratori.

La trasformazione organizzativa prevedrà forme di supporto in termini informativi e formativi verso l'acquisizione delle Digital Skills, così come individuate nella definizione dell'Unione Europea nell'ambito del quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini europei, noto anche come DigComp. Il framework DigComp, elaborato dalla Human Capital and Employment Unit (Joint Research Centre) su incarico della Commissione Europea, rappresenta uno strumento per migliorare le competenze digitali dei cittadini.

L'ultima ricerca DigComp2.1 include:

1. l'alfabetizzazione informatica e digitale;
2. la comunicazione e la collaborazione;
3. l'alfabetizzazione mediatica;
4. la creazione di contenuti digitali;
5. la cyber sicurezza;
6. le questioni legate alla proprietà intellettuale;
7. la risoluzione di problemi e il pensiero critico.
8. Alle competenze sopracitate si aggiungono le competenze di e-leadership o e-business, sono le capacità di introdurre innovazione digitale nello specifico settore di mercato in cui si opera. L'e-leader è in grado di sfruttare le tecnologie digitali per definire e concretizzare progetti di innovazione digitale. La sua professionalità è il risultato di un'integrazione continua di competenze apprese nei percorsi formativi o acquisite nel percorso lavorativo.
9. Competenze specialistiche ICT: le competenze digitali specialistiche riguardano professionisti e futuri professionisti ICT.

La competenza chiave digitale presuppone, quindi, l'interesse per le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico e responsabile per apprendere, lavorare e partecipare alla società.



### Art. 15 Durata dell'Accordo e Disposizioni finali

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno dal 31 marzo 2022 per un esame dell'andamento del lavoro agile e, una volta che la Siae avrà redatto gli obiettivi per l'anno 2022 per avviare il confronto per la definizione degli obiettivi, ove possibile da attribuire a ciascun lavoratore.

Nel periodo di vigenza dell'accordo, si darà luogo, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente verbale di accordo, ad incontri di verifica sull'applicazione dello stesso.

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 2022 e scadrà il 31.12.2023 entro tale data, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva, al fine di concordare un'eventuale estensione della validità dell'accordo e/o eventuali sue modifiche.

Le Parti, infine, si danno atto fin da ora che le prestazioni di lavoro agile di cui al presente accordo sono utili, ai sensi dell'art.15 del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

### Art. 16 Norma transitoria

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2022 e per il principio dell'ultrattività per il solo mese di gennaio sono prorogati gli attuali accordi individuali già sottoscritti.

Nel mese di gennaio saranno sottoscritti tra le singole Direzioni Aziendali e i dipendenti i nuovi accordi individuali che recepiscono i contenuti del presente accordo quadro.

Letto, confermato e sottoscritto

Siae

Gaetano Blandini

Gianfranco Cerasoli

OO.SS.

SLC CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

CISAL

CONFSAL CADA

FNE UGL COMUNICAZIONI

#### Art. 15 Durata dell'Accordo e Disposizioni finali

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno dal 31 marzo 2022 per un esame dell'andamento del lavoro agile e, una volta che la Siae avrà redatto gli obiettivi per l'anno 2022 per avviare il confronto per la definizione degli obiettivi, ove possibile da attribuire a ciascun lavoratore.

Nel periodo di vigenza dell'accordo, si darà luogo, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente verbale di accordo, ad incontri di verifica sull'applicazione dello stesso.

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 2022 e scadrà il 31.12.2023 entro tale data, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva, al fine di concordare un'eventuale estensione della validità dell'accordo e/o eventuali sue modifiche.

Le Parti, infine, si danno atto fin da ora che le prestazioni di lavoro agile di cui al presente accordo sono utili, ai sensi dell'art.15 del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

#### Art. 16 Norma transitoria

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2022 e per il principio dell'ultrattività per il solo mese di gennaio sono prorogati gli attuali accordi individuali già sottoscritti.

Nel mese di gennaio saranno sottoscritti tra le singole Direzioni Aziendali e i dipendenti i nuovi accordi individuali che recepiscono i contenuti del presente accordo quadro.

Letto, confermato e sottoscritto

Siae

Gaetano Blandini

Gianfranco Cerasoli

OO.SS.

SLC CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

CISAL

CONFSAI CADA

FNE UGL COMUNICAZIONI

Antonella Pollicita

*[Handwritten signatures of union representatives]*  
Flavia Pipernetti  
P. M. L. G.

**Art. 15 Durata dell'Accordo e Disposizioni finali**

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno dal 31 marzo 2022 per un esame dell'andamento del lavoro agile e, una volta che la Siae avrà redatto gli obiettivi per l'anno 2022 per avviare il confronto per la definizione degli obiettivi, ove possibile da attribuire a ciascun lavoratore.

Nel periodo di vigenza dell'accordo, si darà luogo, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente verbale di accordo, ad incontri di verifica sull'applicazione dello stesso.

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 2022 e scadrà il 31.12.2023 entro tale data, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva, al fine di concordare un'eventuale estensione della validità dell'accordo e/o eventuali sue modifiche.

Le Parti, infine, si danno atto fin da ora che le prestazioni di lavoro agile di cui al presente accordo sono utili, ai sensi dell'art.15 del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

**Art. 16 Norma transitoria**

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2022 e per il principio dell'ultrattività per il solo mese di gennaio sono prorogati gli attuali accordi individuali già sottoscritti. Nel mese di gennaio saranno sottoscritti tra le singole Direzioni Aziendali e i dipendenti i nuovi accordi individuali che recepiscono i contenuti del presente accordo quadro.

Letto, confermato e sottoscritto

Siae

Gaetano Blandini

Gianfranco Cerasoli

OO.SS.

SLC CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

CISAL

CONFSAI CADA

FNE UGL COMUNICAZIONI

*Antonella Pollicita*

*[Handwritten signature]*

#### Art. 15 Durata dell'Accordo e Disposizioni finali

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno dal 31 marzo 2022 per un esame dell'andamento del lavoro agile e, una volta che la Siae avrà redatto gli obiettivi per l'anno 2022 per avviare il confronto per la definizione degli obiettivi, ove possibile da attribuire a ciascun lavoratore.

Nel periodo di vigenza dell'accordo, si darà luogo, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente verbale di accordo, ad incontri di verifica sull'applicazione dello stesso.

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 2022 e scadrà il 31.12.2023 entro tale data, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva, al fine di concordare un'eventuale estensione della validità dell'accordo e/o eventuali sue modifiche.

Le Parti, infine, si danno atto fin da ora che le prestazioni di lavoro agile di cui al presente accordo sono utili, ai sensi dell'art.15 del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

#### Art. 16 Norma transitoria

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2022 e per il principio dell'ultrattività per il solo mese di gennaio sono prorogati gli attuali accordi individuali già sottoscritti.

Nel mese di gennaio saranno sottoscritti tra le singole Direzioni Aziendali e i dipendenti i nuovi accordi individuali che recepiscono i contenuti del presente accordo quadro.

Letto, confermato e sottoscritto

Siae

Gaetano Blandini

Gianfranco Cecasoli

OO.SS.

SLC CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

CISAL

CONFSALE CADA

FNE UGL COMUNICAZIONI

*Gaetano Blandini*  
*Gianfranco Cecasoli*  
*Autonoma Pollicita*  
*Angelo De Santis*  
*P. F. ...*