

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 4 aprile 2017

Tra

ENEL Italia srl, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Service Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.

Quaranta, Contino, Capitani, Chianese, Scurti, Scaramozzino, Bertolli, De Luca, Caliendo, Cofacci, Callegari

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Tudino

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso, Saotta

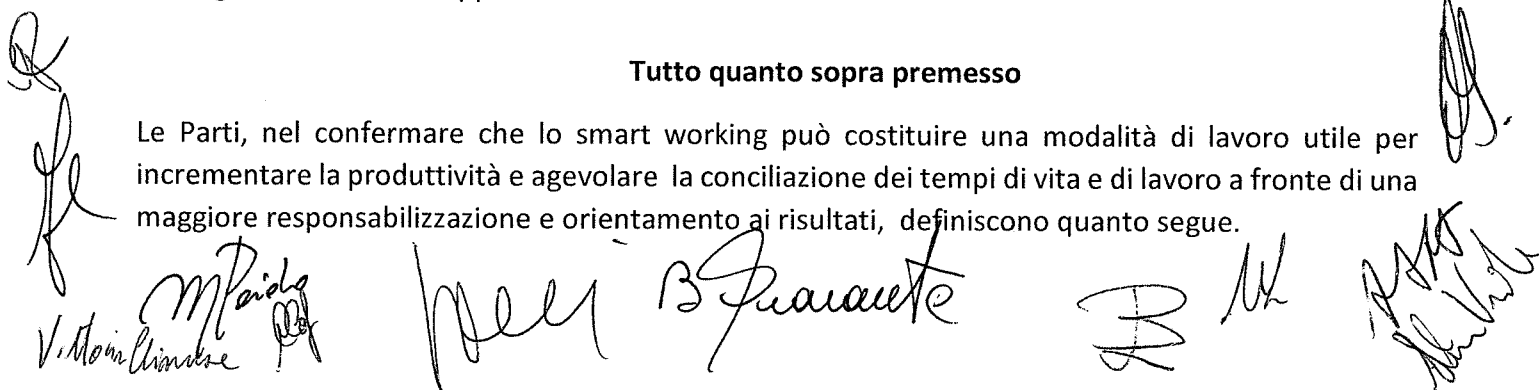
La UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Prestileo, Placido

Premesso che

- lo *Smart working* o lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento dell'attività lavorativa che consente al dipendente di lavorare in un luogo diverso dalla propria sede di lavoro, in modo non stabile e continuativo, con il supporto dei sistemi tecnologici;
- le caratteristiche insite nel lavoro agile sono pienamente rispondenti ai quattro valori Open Power a cui Enel si ispira: responsabilità, innovazione, fiducia e proattività. Infatti, lo smart working sottende una nuova visione manageriale in cui la maggiore flessibilità e autonomia si coniugano con una maggiore fiducia e responsabilizzazione sui risultati e sugli obiettivi;
- l'introduzione dello smart working contribuisce alla creazione di valore aggiunto, non solo all'interno dell'Azienda, ma anche verso la comunità nella quale si opera, in una sempre più attenta gestione degli impatti ambientali sui territori, nell'ottica di una rinnovata attenzione al tema della responsabilità sociale e della sostenibilità;
- nel Gruppo Enel, a partire da giugno 2016, è stata avviata una prima sperimentazione del progetto pilota Smart Working che ha coinvolto una platea di dipendenti appartenenti a diversi ambiti organizzativi, da cui sono emersi risultati complessivamente positivi;
- il Comitato Bilaterale per le Pari Opportunità ha monitorato l'andamento del Progetto nella fase pilota e sono state prese in esame, in tale sede, le risultanze della predetta sperimentazione, auspicando una graduale e progressiva espansione dello stesso nell'ambito delle diverse aree organizzative del Gruppo Enel.

Tutto quanto sopra premesso

Le Parti, nel confermare che lo smart working può costituire una modalità di lavoro utile per incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione e orientamento ai risultati, definiscono quanto segue.



Handwritten signatures of the representatives of ENEL Italia srl and the trade unions FILCTEM, FLAEI, and UILTEC.

1. Caratteristiche

Il "lavoro agile" non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività esclusivamente all'interno dell'azienda, in base alle discipline legislative e contrattuali vigenti.

Il lavoro agile rappresenta pertanto una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che si svolge al di fuori della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto dei sistemi tecnologici. Il lavoro agile non modifica in alcun modo gli obblighi ed i doveri dei dipendenti, così come l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda.

La giornata in smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro, prendendo a riferimento l'orario di lavoro dell'Unità di appartenenza, ivi comprese le fasce di flessibilità. Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.

Il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui in azienda, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

Anche per le giornate di lavoro agile resta confermato, così come avviene per la generalità dei dipendenti, l'esercizio del potere direttivo e di controllo da parte dell'Azienda in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 legge n.300/1970.

2. Accesso al "lavoro agile"

Tenuto conto dei vincoli tecnici e dell'impatto gestionale di tale modalità di lavoro, l'attuazione della sperimentazione dello smart working in Enel sarà realizzata mediante graduale, progressiva estensione del novero di unità organizzative per le quali l'Azienda valuti la concreta fattibilità.

Nell'ambito di tali unità, l'attivazione è su base volontaria e sarà formalizzata con accordo individuale, in forma scritta, revocabile da entrambe le parti.

Al dipendente, che aderisce all'accordo individuale, viene consegnata l'informativa safety nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché le linee guida operative aziendali di dettaglio sullo smart working, cui il lavoratore dovrà attenersi nel rispetto dei principi definiti nel presente verbale.

Sono esclusi neoassunti (primo anno di ^{organizzativa}assunzione), apprendisti, part time verticali ed eventuali situazioni di non compatibilità valutate dall'Azienda.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "M. Pardo", "B. Guarante", and others.]

3. Modalità di svolgimento

Le giornate di lavoro agile potranno essere non superiori ad 1 giorno alla settimana. In caso di mancato utilizzo delle giornate disponibili di lavoro agile nella settimana, dette giornate non sono utilizzabili/differibili ad altra settimana.

Le giornate di smart working sono programmate in accordo con il responsabile, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali, di norma in base ad una pianificazione mensile, tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del team di lavoro e all'equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana evitando picchi di concentrazione nella stessa giornata. La programmazione potrà essere modificata, in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore ovvero su richiesta dell'Azienda per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi.

La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente, altra sede Enel (previa autorizzazione aziendale) o altro luogo liberamente scelto dal dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e garantisca la necessaria connettività. Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori consumi energetici e/o a fronte di qualsivoglia altro disagio.

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 (domicilio o altro luogo). Durante le giornate di lavoro agile non trova applicazione, in quanto non ne ricorrono i presupposti, il trattamento di pendolarismo ex art. 42 CCNL e/o indennità connesse al raggiungimento della sede disagiata di lavoro di cui il dipendente sia eventualmente beneficiario.

Nelle giornate di lavoro agile restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in azienda. Resta altresì confermata la spettanza del buono pasto per i lavoratori già assegnatari di ticket, ovvero la possibilità di fruire di servizi sostitutivi di mensa ove presenti.

Durante il lavoro agile il dipendente sarà tenuto a rispettare le policy sulle dotazioni informatiche, a custodire con diligenza gli strumenti assegnati e a preservare la riservatezza dei dati trattati.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Il dipendente è tenuto a segnalare con immediatezza all'azienda il non funzionamento e/o problematiche/guasti che influiscono sul corretto utilizzo dello strumento e sulla possibilità di connettersi, qualora il problema non riesca ad essere risolto dai centri di assistenza da remoto, anche al fine di definire con il 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.

Qualora il dipendente acceda alla giornata di lavoro agile senza rispettare le modalità previste dal presente accordo, o non rientri in ufficio nei casi previsti, l'assenza sarà considerata ingiustificata

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la valutazione del comportamento.

4. Salute e sicurezza

I dipendenti per accedere alla modalità del lavoro agile devono effettuare uno specifico modulo formativo.

Nello smart working 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 predisposte dall'Azienda 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 gli 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 proprio. L'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del dipendente alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazione di rischio procurate da comportamenti inadeguati adottati.

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

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previste in Azienda.

5. Monitoraggio del lavoro agile

L'andamento della sperimentazione e l'applicazione dell'accordo saranno oggetto di monitoraggio nell'ambito del Comitato Bilaterale Pari Opportunità con particolare riguardo alle Unità coinvolte e alla graduale implementazione ed estensione del progetto smart working.

In sede di Comitato bilaterale sulle politiche di sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro sarà oggetto di esame l'informativa safety da consegnare annualmente al personale interessato e agli RLS e saranno presentate le iniziative formative e informative in materia di sicurezza destinate agli smart workers.

In caso di novità legislative sul lavoro agile, le Parti si riservano le opportune verifiche e gli eventuali adeguamenti. In ogni caso, le Parti s'incontreranno per monitorare l'andamento del presente accordo con un primo momento di verifica da tenersi entro il 2017.

Letto, confermato e sottoscritto

Vittoria Chiomera

Quaranta

M. Pado

M. Pado