

Verbale di Accordo

Roma, 3 OTTOBRE 2024

Tra

Terna S.p.A., anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da Daniele Amati, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli

e

la FILCTEM, rappresentata da: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Alessandro Borioni

la FLAEI, rappresentata da: Amedeo Testa, Graziano Froli, Mario Marras, Cristiano Mazzucotelli, Andrea Ronci

la UILTEC, rappresentata da: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

Premesso che:

1. Il Gruppo Terna ha, da sempre, come obiettivo quello di migliorare il contesto nel quale le lavoratrici e i lavoratori sono chiamati ad operare incrementando il benessere personale ed il clima aziendale.

2. In tale quadro è stato introdotto, nel corso degli ultimi anni, lo strumento del Lavoro Agile (di seguito anche indicato come "Smart Working") che si è mostrato in grado:

- produrre effetti positivi sulla motivazione e sulla conciliazione vita-lavoro del personale;
- rafforzare il rapporto di fiducia azienda-dipendente conseguente ad una modalità di svolgimento della prestazione basata su flessibilità, autonomia ed impegno;
- garantire, attraverso la tecnologia e la strumentazione messa a disposizione dall'azienda, modalità organizzative e formative idonee a mantenere elevati standard qualitativi e livelli di produttività non inferiori al lavoro in sede;
- produrre benefici per il personale (in termini di costi e tempi di spostamento);

- ridurre le emissioni verso l'ambiente (emissioni di CO2 e PM10, riduzione del traffico e dei consumi energetici) nonché il rischio correlato agli spostamenti casa-lavoro.

4. Il presente Accordo (in avanti anche "Accordo"), al fine di implementare e regolamentare l'istituto a livello aziendale, definisce le modalità operative del lavoro agile, nel rispetto della vigente normativa legale (L. n. 81 del 2017 e Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021) e contrattuale (art. 19 del CCNL per i lavoratori del settore elettrico del 18 luglio 2022), per le risorse con mansioni compatibili con tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Considerato che:

Sono stati analizzati ed approfonditi i dati acquisiti in relazione alla all'osservazione e all'applicazione di quanto previsto dall'Accordo sullo Smart Working strutturale del 9 novembre 2020.

Tutto quanto sopra premesso e considerato si conviene quanto segue

1 Principi generali

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 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 fuori della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto dei sistemi tecnologici, senza modificare in alcun modo gli obblighi e i doveri dei dipendenti, né la posizione legale e contrattuale degli stessi nell'organizzazione aziendale, con riferimento, fra l'altro, al potere direttivo, di controllo (nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 legge n. 300/1970) e disciplinare dell'Azienda.

La giornata di 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 nonché le caratteristiche di flessibilità in essere, che risultano integrate dalle condizioni disciplinate dal presente accordo. Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non sono previste le 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.

Ciascun dipendente, durante le giornate di smart working dovrà, nell'ambito del normale orario di lavoro, rendersi contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lo stesso in Azienda, tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione.


La prestazione del lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente o in altro luogo liberamente scelto dallo stesso a condizione che questo sia all'interno del territorio nazionale.

Non è, infatti, consentito lo svolgimento del lavoro agile al di fuori del territorio nazionale. Il luogo di svolgimento delle attività lavorative in modalità agile non deve mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni, l'incolumità psico-fisica del lavoratore e deve rispondere ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'azienda e dalle normative contrattuali. Sono in ogni caso esclusi mezzi e locali pubblici.

Ai fini amministrativi durante le giornate di lavoro agile resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente e non si configura l'istituto della trasferta, né troverà applicazione l'istituto del pendolarismo giornaliero ex art. 22 CCNL e/o indennità connesse al raggiungimento di sede disagiata di lavoro di cui il dipendente sia eventualmente beneficiario.

2 Accesso al lavoro agile

L'attivazione del lavoro agile avverrà su base volontaria e sarà formalizzata mediante l'accordo individuale di cui all'art. 19 della sopracitata legge n. 81/2017.



Al dipendente che aderisce all'accordo individuale vengono consegnate l'informativa in tema di salute e sicurezza nella quale sono indicati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché le Linee Guida Operative Smart Working, cui il lavoratore dovrà attenersi nel rispetto dei principi definiti nel presente verbale.

La prestazione lavorativa in modalità Smart Working potrà essere interrotta con un preavviso di 30 giorni, sia su richiesta del lavoratore che ad iniziativa dell'Azienda.

Nel caso di lavoratori disabili il preavviso è di 90 giorni.

In presenza di un giustificato motivo sarà possibile recedere senza preavviso dall'accordo nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente o comunque in caso di violazione del presente Accordo.

L'Azienda provvederà a ripristinare la modalità lavorativa ordinaria del lavoratore.

Le Parti convengono che il recesso disciplinato dal presente articolo si riferisce esclusivamente alla facoltà di recedere dall'accordo individuale relativo al lavoro agile e gli effetti del recesso avranno conseguenze esclusivamente sulle clausole di tale accordo.

È escluso dallo Smart Working il personale operaio.

Per il personale neoassunto la facoltà di usufruire del lavoro agile decorrerà dal quindicesimo giorno successivo alla sottoscrizione dell'accordo individuale.

3 Modalità di svolgimento

Le giornate di lavoro agile potranno essere fruite fino a 3 giorni a settimana, entro il limite massimo di 10 giorni al mese, ove questo non ostacoli il funzionamento degli uffici e dei servizi e la prestazione resa da remoto sia compatibile con le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Per il solo personale impiegatizio in forza al Team tecnico delle Unità Impianti e a Misure e Prove, le giornate di lavoro agile potranno invece essere fruite fino a 2 giorni a settimana entro il limite massimo di 6 giorni al mese, sempre che questo non ostacoli il funzionamento degli uffici e dei servizi e la prestazione resa da remoto sia compatibile con le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Inoltre, le lavoratrici e i lavoratori in turno potranno effettuare la prestazione con modalità agile limitatamente alle giornate di disponibilità.

Il lavoro agile è fruibile esclusivamente a giornate intere tranne che nelle giornate indicate dal comma 34 art. 27 del CCNL 18 luglio 2022.

Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile nella settimana non è utilizzabile/differibile ad altra settimana.

La pianificazione delle giornate di smart working da usufruire nella settimana dovrà essere comunicata al proprio Responsabile.

Il Responsabile procederà alla approvazione/modifica delle giornate di lavoro agile proposte tenendo conto dei seguenti aspetti:

- a) Efficacia ed efficienza delle attività del team di lavoro;
- b) Equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nel corso della settimana evitando picchi di concentrazione nella stessa giornata
- c) Esigenze tecniche, organizzative e produttive la cui valutazione è rimessa alla discrezionale valutazione aziendale
- d) Principio di rotazione nell'accesso al lavoro agile al fine di garantire ai dipendenti condizioni eque nella scelta delle giornate di lavoro agile

Resta fermo che la pianificazione delle giornate di lavoro agile potrà essere modificata anche successivamente all'approvazione, su richiesta del dipendente o comunque dal Responsabile in caso di eventuali esigenze sopravvenute che impediscano o che comunque non risultino pienamente compatibili con lo svolgimento della prestazione in lavoro agile, anche in relazione ai carichi lavorativi della singola struttura.

Lo svolgimento del lavoro agile da parte del dipendente deve altresì risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, permessi ex festività ed eventuali riposi maturati.

La fruizione di ferie e permessi contrattualmente previsti non è pregiudicata dallo svolgimento, nel corso della stessa settimana, dell'attività lavorativa in modalità agile.

L'Azienda fornirà ai dipendenti interessati dall'applicazione del presente Accordo gli strumenti informatici necessari a svolgere al meglio la propria attività lavorativa al di fuori della sede di appartenenza.

Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori spese e consumi a fronte di qualsivoglia altro disagio.

Durante lo smart working il dipendente sarà tenuto a rispettare la policy sulle dotazioni informatiche e custodire con diligenza gli strumenti assegnati.

L'Azienda è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al personale per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In particolare, le spese di manutenzione, e sostituzione della strumentazione fornita dall'Azienda, necessaria per l'attività in SW, saranno a carico dell'Azienda stessa che ne resta proprietaria. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature informatiche il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile.

In caso di eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali ad esempio malfunzionamento dei dispositivi/apparati, mancanza di connessione, interruzioni della rete elettrica o telematica oppure per eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause anche accidentali, il dipendente, ove impossibilitato a trovare una diversa collocazione che consenta comunque l'espletamento della prestazione lavorativa, dovrà tempestivamente informare, oltre il proprio responsabile, la competente struttura di Information e Communication Technology che avrà cura di fornire la dovuta assistenza alla risoluzione del problema nei più stretti tempi tecnici necessari al fine di evitare sospensioni dell'attività lavorativa e garantire la continuità delle prestazioni.

Nel caso la sospensione della prestazione lavorativa da remoto non fosse ripristinabile entro 1 ora, la lavoratrice/il lavoratore dovrà recarsi nella sede di lavoro più vicina al luogo in cui si trova fino a conclusione della giornata lavorativa oppure, valutare con il proprio responsabile la migliore soluzione operativa.

4 Ulteriori fattispecie

Quali ulteriori misure di sostegno volte ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di lavoro agile individualmente a disposizione saranno incrementate secondo la seguente articolazione:

- Estensione fino a 3 giorni a settimana entro il limite massimo di 12 giorni al mese per i genitori con figli fino a 6 anni e comunque fino alla conclusione del primo anno di scuola primaria;
- 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;

- giornate successive a quelle di malattia fruited per terapie salvavita (trattamenti chemio, immuno e radioterapici) fino a completamento della settimana lavorativa.

L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte dei dipendenti con situazioni di grave disagio (per es. significative disabilità motorie o rientro in servizio dopo lunga malattia con necessità di trattamenti riabilitativi) sarà valutato dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.

5 Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del personale in smart working tramite la consegna allo stesso lavoratore e ai RLSA di una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di lavoro in smart working. I contenuti sono altresì resi disponibili in modalità digitale sulla intranet aziendale.

Il dipendente che si avvale dello smart working è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale.

Il dipendente ha inoltre l'obbligo di utilizzare i mezzi informatici assegnatigli in maniera conforme alle direttive aziendali ricevute, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere gli apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Un eventuale infortunio durante le ore di prestazione di lavoro in smart working è considerato comunque infortunio sul lavoro e restano confermate tutte le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previsti in Azienda.

Il lavoratore ha diritto altresì alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge.

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

6 Tutela della privacy

Il lavoro agile è svolto nel rispetto della Normativa Privacy (per tale intendendosi, il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati

personali, nonché alla libera circolazione di tali dati GDPR, il D. Lgs. n. 196/2003, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante) e in conformità alle specifiche policy aziendali sull'utilizzo delle dotazioni informatiche e sulle misure atte a garantire la protezione dei dati.

7 Formazione e inclusione

Lo smart working sarà accompagnato e supportato da iniziative formative da dedicare sia all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle soft skill, sia a tematiche di sicurezza sul lavoro.

Saranno altresì attuate poste in essere iniziative formative nei confronti dei responsabili e degli appartenenti al team per supportare il cambiamento organizzativo e culturale oltre a garantire opportunità di inclusione, elementi necessari per superare modelli di organizzazione del lavoro tradizionale.

Ciò in coerenza con quanto previsto dal CCNL in tema di valorizzazione della formazione, come essenziale strumento di accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazioni organizzative, anche in relazione alla innovazione digitale.

Saranno inoltre attuate iniziative volte ad evitare discriminazioni di genere e differenziazioni nei percorsi di sviluppo professionale. Saranno, inoltre, favoriti momenti di integrazione e comunicazione tra il personale.

I contenuti delle iniziative formative saranno condivisi nell'ambito della Commissione Bilaterale Formazione.

8 Ticket pasto

Trattandosi di giornata lavorativa ordinaria, nelle giornate svolte in smart working l'Azienda erogherà al dipendente un ticket pasto, il cui valore unitario viene fissato in € 12,90

9 Diritto alla disconnessione

Nell'ottica di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro garantendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali vengono individuate alcune misure organizzative da applicare da parte dei responsabili e dipendenti per assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, quali per esempio:

- pianificazione delle attività della giornata lavorativa (videoconference, call, etc.) nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
- rispetto della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 12:30 e le 14:00;

- invio delle mail durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturna, il weekend e i giorni festivi; può essere utile a tal fine l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito";
- alternare i momenti di sedentarietà con momenti dedicati a piccole attività motorie e/o di rilassamento;

Dal punto di vista tecnico la disconnessione potrà avvenire mediante esecuzione del logout dal PC e dai dispositivi di connessione (VPN, rete WIFI), mentre dal punto di vista organizzativo la lavoratrice/il lavoratore potrà (i) disconnettersi dall'account aziendale di strumenti di Instant messaging in uso, (ii) non accedere alla posta elettronica aziendale dal laptop e/o da cellulare aziendale (iii) non rispondere a telefonate e messaggi durante il riposo giornaliero e settimanale e le assenze giustificate (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie), fatta salva la presa in carico della richiesta alla ripresa dell'attività lavorativa.

10 Diritti sindacali

Lo svolgimento dell'attività con modalità di lavoro agile non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

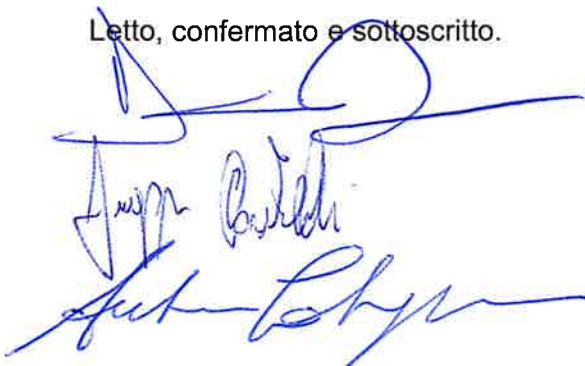
In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire, ai lavoratori in smart working, la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro.

12 Decorrenza

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1° dicembre 2024 ed è da considerarsi a tempo indeterminato.

Nell'ipotesi di evoluzione del quadro normativo al momento definito dalla Legge n. 81/2017 o eventuali nuove previsioni contrattuali, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare gli eventuali impatti in merito ai contenuti del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below it.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below it.