Scaricato da www.flaeicisl.org

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 dicembre 2024, si sono incontrate:

- la Direzione di ERG SpA e ERG Power Generation SpA rappresentate da Coraggioso Giorgio, Matteo Gastaldi e Antonio Tulumello,
- le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali del settore elettrico:
  - FILCTEM CGIL, rappresentata da Ilvo Sorrentino e Andrea Lovisetto,
  - FLAEI CISL, rappresentata da Amedeo Testa, e Maurizio Ottaviani,
  - UILTEC UIL, rappresentata da Daniela Piras, Marco Pantò e Antonio Cozzolino,

Premesso che:

- La modalità di lavoro conosciuta come "Lavoro Agile" è regolata in Italia dalla legge n° 81 del 2017, che la definisce come "... una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra Azienda e Lavoratore ...";
- Il C.C.N.L. Elettrico del 18 luglio 2022 definisce la disciplina del lavoro agile ai commi 10-14 art. 19 specificando che "la materia potrà essere oggetto di accordo a livello aziendale";
- Il vigente Protocollo di Relazioni industriali, sottoscritto tra ERG e le OO.SS. Nazionali il 15 giugno 2018, definisce le "linee guida del modello di relazioni industriali" ed i "livelli di rappresentanza ed i relativi ambiti";
- Le parti hanno sottoscritto il 17 dicembre 2019 un accordo per avviare un progetto pilota con decorrenza 1 marzo 2020 per sperimentare il "Lavoro Agile" relativamente al personale degli uffici di Genova e Roma;

- Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto un "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" (di seguito definito anche Protocollo Nazionale) il cui contenuto è integralmente recipito nell'accordo firmato il 7 aprile 2022 e riconfermato nel presente accordo;

- Il Lavoro Agile non solo favorisce la flessibilità lavorativa per i dipendenti, ma sottolinea anche l'impegno dell'Azienda verso la comunità in cui opera. Attraverso questa modalità di lavoro, si riduce l'impatto ambientale legato agli spostamenti e si promuove una maggiore sostenibilità ambientale. Inoltre, dimostra un'autentica responsabilità sociale aziendale, mostrando sensibilità verso le esigenze dei dipendenti e il benessere della comunità nel suo insieme;
- Il Lavoro Agile, oltre ad essere uno strumento normativo e di flessibilità del lavoro, contribuisce a rafforzare la cultura dell'autonomia, dell'innovazione e della fiducia reciproca, valori che caratterizzano il modello manageriale di ERG ("ERG Leadership Model");
- Le parti intendono definire un accordo per l'adozione di un sistema di lavoro agile basato sulla fiducia, la tecnologia e l'innovazione e strettamente collegato al processo di trasformazione verso un modello di business sempre più sostenibile;

- L'azienda, con l'intento di valorizzare un nuovo e più flessibile modello di lavoro in grado di conciliare esigenze organizzative – produttive e benessere professionale e personale dei lavoratori si impegna ad effettuare le opportune verifiche circa l'andamento di quanto di seguito concordato.

Tutto quanto sopra premesso, si definisce quanto segue:

1. Caratteristiche Modello Lavoro Agile

Il Lavoro Agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti, lavoro subordinato ed a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività all'interno dell'azienda. Esso rappresenta pertanto una semplice variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che in tale caso si svolge al di fuori della normale sede di lavoro in modo non stabile e non continuativo, con il supporto dell'idonea strumentazione tecnologica in dotazione alla Persona.

La giornata di Lavoro Agile è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di lavoro ordinaria, prendendo a riferimento l'orario di lavoro della tradizionale sede di riferimento e sarà evidenziata – a cura della Persona – nel cartellino presenze mensile indicando la causale "Lavoro Agile". A tale fine le Parti condividono che tale modello gestionale è coerente con i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale.

Il dipendente, durante la giornata di Lavoro Agile, è tenuto alla prestazione lavorativa nella fascia oraria tradizionale di riferimento (tenuto conto delle fasce di flessibilità di ingresso/uscita), tramite l'utilizzo degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione. Egli sarà pertanto tenuto ad essere contattabile dal suo People Manager e da tutti i suoi colleghi assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo (ivi compresi, a titolo di esempio, partecipazione a call/video call, ecc.) rispetto alla prestazione resa normalmente all'interno dei locali aziendali.

Le parti condividono che lo spirito del Lavoro Agile è anche quello di migliorare il bilanciamento vita/lavoro della Persona e pertanto confermano che il suo utilizzo non può in alcun modo mitigare l'obiettivo dello smaltimento, secondo le modalità previste dal CCNL di riferimento, delle spettanze annuali individuali di ferie e di permessi orari (art.27 CCNL).

Nelle giornate di Lavoro Agile resta confermato l'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare da parte dell'Azienda in conformità e nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 7 della L. 300 del 1970 e dall'art.4 modificato dalla legge 151 del 2015, dall'art. 21 della l. 81 del 22 maggio 2017, dal C.C.N.L. applicato al rapporto di lavoro e dai relativi codici disciplinari oltre che dal contenuto dell'accordo individuale di lavoro agile.

2. Destinatari

Destinatari del lavoro agile sono tutte le persone che per attività, tipologia ed esigenze organizzative e produttive siano ritenute dall'Azienda compatibili con lo svolgimento della propria mansione presso luoghi alternativi rispetto a quelli abituali.

3. Modalità di adesione

L'adesione al Lavoro Agile avviene su base volontaria, mediante le consuete procedure amministrative aziendali, implica l'accettazione dello specifico accordo sindacale ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale nel rispetto della normativa vigente.

L'accordo individuale sarà conforme alla Legge, al Protocollo Nazionale, al CCNL di riferimento e al presente accordo.

4. Requisiti Tecnologici

L'Azienda metterà preventivamente a disposizione del dipendente la strumentazione tecnologica aziendale necessaria (pc e telefono mobile) ed il Lavoratore dovrà avere a disposizione una adeguata connessione internet (ADSL) nei luoghi in cui svolgerà la prestazione lavorativa agile.

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 ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare tale dotazione in modo adeguato.

Il dipendente è tenuto a segnalare immediatamente il mancato funzionamento degli stessi o eventuali ulteriori problematiche connesse all'utilizzo della dotazione assegnata o della connessione che utilizza per accedere alla rete aziendale. Qualora il problema non riesca ad essere risolto dai centri remoti di assistenza in un tempo congruo il dipendente dovrà concordare le modalità di prosecuzione dell'attività o l'eventuale rientro presso la sede aziendale con il proprio responsabile.

5. Modalità di svolgimento

Ogni dipendente avrà la possibilità di effettuare l'attività lavorativa in regime di Lavoro Agile per 8 (otto) giorni al mese, da utilizzare per giornate intere e non frazionabili.

Per tutti i lavoratori (sia non aderenti allo SW, sia aderenti per le giornate di lavoro in sede) sarà garantita una idonea postazione lavorativa secondo gli standard aziendali vigenti.

Nel caso di mancato utilizzo mensile, dette giornate non saranno utilizzabili o differibili ad altro mese.

La pianificazione delle giornate di lavoro agile sarà condivisa dalla Persona con il proprio People Manager in coerenza con le necessarie esigenze organizzative.

La programmazione dovrà tenere conto di tutte le necessità connesse all'attività del team di lavoro ed alla equa distribuzione complessiva delle giornate di Lavoro Agile nell'arco del mese, evitando pertanto la concentrazione nelle stesse giornate ove ciò possa arrecare impatti all'organizzazione aziendale. La programmazione potrà comunque essere sempre modificata nel caso di sopravvenute esigenze della Persona oppure su richiesta dell'Azienda nel caso in cui si rendesse necessaria la presenza fisica del lavoratore nelle giornate precedentemente programmate di Lavoro Agile. Lo spostamento di data non farà maturare alcun diritto a compensazione/rimborso di alcuna natura/titolo.

La prestazione di Lavoro Agile potrà essere svolta dalla Persona presso la propria residenza/ domicilio o in altro luogo liberamente scelto dal dipendente. In entrambi i casi è requisito essenziale che tale luogo corrisponda ai criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e garantisca la necessaria connettività alla rete aziendale utilizzando la strumentazione tecnologica già in dotazione alla Persona. Non sono pertanto previsti rimborsi o compensazione di altra natura per la connessione o per ulteriori eventi e/o consumi.

Per quanto ovvio durante la giornata di Lavoro Agile non è richiesta né riconosciuta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario/supplementare. Parimenti non si configura l'esecuzione della trasferta durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile né potranno maturare "ore viaggio" o ulteriori rimborsi/indennità correlate allo spostamento verso il luogo di lavoro.

Qualora nelle giornate di Lavoro Agile dovessero insorgere cause di assenze non previste (malattia, ferie, ecc.) la persona sarà tenuta a rispettare gli oneri di comunicazione previsti dalla regolamentazione applicabile. Nelle giornate di Lavoro Agile restano inoltre confermate le coperture assicurative per i rischi professionali (infortunio, infortunio in itinere, malattia professionale) ed extra professionali previste in azienda. Infine, il Lavoro Agile non potrà essere effettuato nelle giornate in cui è stata pianificata una chiusura collettiva, né in alternativa nelle giornate che non sono calendarizzate come lavorative (es. sabato).

HR, la persona e il relativo People Manager,anche su notifica delle competenti RSU/RSA, possono concordare casi di maggiore flessibilità per motivi personali, superando i limiti stabiliti nel primo comma di questo punto.

6. Casi particolari

Le parti concordano di riconoscere come condizione di miglior favore la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile fino a 10 (dieci) giorni al mese per le seguenti categorie di lavoratori:

- ai genitori che hanno almeno un figlio minore di 14 anni o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave o con necessità di assistenza;
- ai dipendenti che hanno genitori in condizione di disabilità grave o con necessità di assistenza anche non conviventi.

La condizione si applica se nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Per quanto ovvio verrà applicata la normativa in vigore se più favorevole.

7. Obblighi del lavoratore in Lavoro Agile e diritto alla disconnessione

Il dipendente dovrà rispettare quanto previsto in tema di orario di lavoro dalle vigenti normative e disposizioni contrattuali/aziendali e di quanto prescritto dall'idoneità alla mansione rilasciata dal medico competente e dalle disposizioni aziendali in tema di sicurezza.

In regime di Lavoro Agile il dipendente si impegna a rendersi raggiungibile tramite gli strumenti aziendali nella fascia di prestazione lavorativa identificata ed entro il limite del suo orario di lavoro giornaliero, al di fuori del quale è assicurato il diritto alla disconnessione dagli strumenti di lavoro.

In quest'ottica, l'azienda si impegna a promuovere azioni orientate – a titolo esemplificativo – a:

- Pianificare meeting (video/call/etc) tra le 09,00 e le 17,00 (comunque non al di fuori del normale orario di lavoro) prevedendo idonei intervalli tra due meeting consecutivi ed ad evitare riunioni nella fascia oraria tra le 13:00 e le 14:00.

- Pianificare possibilmente riunioni della durata inferiore all'ora intera (es. 50 minuti, 1 ora e 50 minuti, 2 ore e 20 minuti) per permettere i giusti tempi di passaggio tra un meeting ed un altro, evitando, per quanto possibile, altresì riunioni eccessivamente lunghe.

- Invio delle email durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia notturna, weekend e festivi.

- Previsione di una fascia oraria di disconnessione che intercorre tra le 18:15 di un giorno e le 08:15 del giorno successivo, l'intero sabato e le intere giornate festive, domenicali ed infrasettimanali. Nella giornata di venerdì la fascia di disconnessione decorre dalle 16:15. Si intende inclusa nella fascia di disconnessione la pausa pranzo intercorrente tra le ore 13:00 e 14:00.

- Salvaguardia degli strumenti di flessibilità oraria (fasce di flessibilità di ingresso/uscita e banca delle ore) che vengono normalmente utilizzati nelle giornate di lavoro in sede.

8. Salute e sicurezza

La Persona, per accedere alla modalità di Lavoro Agile dovrà effettuare, preventivamente, una specifica formazione che sarà cura dell'azienda pianificare e, inoltre, sottoscrivere contestualmente l'apposita informativa safety nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Nelle giornate di Lavoro Agile il luogo di esecuzione della prestazione è sottratto alla sfera aziendale ed è rimesso alla scelta unilaterale della Persona ed alla sua responsabilità.

Il lavoratore assume su di sé pertanto la responsabilità di individuare idonei luoghi e modalità per lavorare in salute e sicurezza, attenendosi comunque a quanto indicato nell'informativa ricevuta e durante le sessioni formative. Premesso ciò, la Persona è tenuta a collaborare per attuare le misure di prevenzione disposte dall'azienda ed ha l'obbligo specifico di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità con lo spazio lavorativo prescelto.

Nell'eventualità di un infortunio durante la giornata di lavoro agile la Persona dovrà fornire tempestiva e dettagliata informativa all'azienda.

9. Obblighi di Riservatezza e Privacy

Il lavoratore è tenuto ad adottare tutti i comportamenti utili a preservare la massima riservatezza delle informazioni cosi come previsto dalle policy aziendali in vigore e dalla normativa di riferimento.

10. Allerta Rossa, Allerta Arancione e Lavoro Agile

Nelle giornate di "allerta rossa idrologica e idraulica", "allerta rossa nivologica" ed "allerta arancione rischio temporali" il personale delle sedi coinvolte potrà fruire del Lavoro Agile se in possesso della idonea dotazione tecnologica. Dette giornate sono aggiuntive al limite mensile indicato al punto 5 del presente accordo.

A tale fine si specifica che le giornate di allerta sono quelle diramate come tali da parte della Protezione Civile Regionale e che l'attivazione del Lavoro Agile ha validità per tutta la giornata, anche se l'allerta non copre l'intera giornata lavorativa. Nel caso in cui la previsione di allerta dovesse coincidere con un orario precedente la fine della giornata di lavoro, già iniziata presso l'usuale sede di lavoro, la persona potrà valutare se proseguire la prestazione residua in lavoro agile in deroga alle modalità di fruizione previste ovvero ricorrere ad un'uscita anticipata da coprire con i permessi orari a disposizione, sempre in accordo con il proprio responsabile.

11. Recesso

Ciascuna delle due parti contraenti dell'accordo individuale può comunque sempre recedere unilateralmente con un preavviso di 15 giorni (30 per i fragili), da manifestare a mezzo comunicazione scritta.

La persona non potrà in nessun modo vantare diritti di alcun tipo sulla continuazione futura di tale modalità di lavoro.

12. Trattamento normativo

Con l'adesione al Lavoro Agile il Dipendente ha gli stessi diritti e doveri in merito al rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva vigente.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile non comporta alcuna variazione della sede di lavoro assegnata, che rimane invariata ad ogni effetto legale e contrattuale.

13. Ticket restaurant

Le Parti concordano di riconoscere anche per le giornate di prestazione in Lavoro Agile il ticket restaurant.

14. Diritti sindacali

Durante le giornate di Lavoro Agile vengono garantiti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti al personale che svolge la propria attività nelle sedi aziendali. Si condivide pertanto che le piattaforme tecnologiche (Teams, etc) siano utilizzate per consentire i diritti assembleari nell'unità produttiva in cui saranno convocate assemblee (sia in orario di servizio sia fuori orario di servizio), ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL. Secondo quanto previsto dal vigente protocollo relazioni industriali, l'Azienda metterà a disposizione una bacheca elettronica, che integrerà comunque quella tradizionale, nella intranet aziendale per favorire la comunicazione fra OO.SS. e lavoratori.

Ad ogni lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere l'assistenza di una OO.SS o della RSU/RSA per affrontare le problematiche che possono insorgere nello svolgimento del lavoro agile, sin dalla firma dell'accordo individuale e fino all'eventuale recesso dallo stesso accordo.

15. Monitoraggio ed evoluzione normativa

Le parti convengono che il presente accordo abbia scadenza al **31 dicembre 2025**.

Tale scelta riflette la volontà di consolidare ulteriormente l'esperienza del lavoro agile e di monitorare l'evoluzione della sua applicazione all'interno dell'organizzazione. L'obiettivo è assicurare che questa modalità, che richiede un alto grado di autonomia, responsabilità e rispetto delle regole, possa essere pienamente integrata in un contesto di crescente maturità professionale da parte di tutti i dipendenti.

Le parti si impegnano, a un confronto congiunto per valutare e definire eventuali sviluppi o stabilizzazioni del modello.

Le OO.SS.

FILCTEM CGIL

FLAEI CISL

UILTEC UIL

L'Azienda

Giorgio Coraggioso

Matteo Gastaldi

Antonio Tulumello