VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 maggio 2022
Utilizzando sistema di videoconferenza si sono incontrati e hanno definito il presente accordo:
Tirreno Power S.p.A., rappresentata da: Patrone, Nicolini

E

la FILCTEM, rappresentata da: Sorrentino, Tudino
la FLAEI, rappresentata da: Testa, Froli, Marras, Saotta, Spitale
la UILTEC rappresentata da: Pirani, Bottaro, Cozzolino, Appetecchi
Assistiti dalle delegazioni regionali, territoriali e aziendali

PREMESSA

Con accordo di giugno 2018 le Parti hanno avviato la possibilità per i dipendenti di effettuare la prestazione
lavorativa secondo il modello dello smart working, nella chiara prospettiva di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro.
Al termine del periodo sperimentale di 12 mesi l'azienda ha condotto 2 survey sull'esperienza, raccogliendo
dagli utilizzatori e dai responsabili commenti e giudizi sul modello dello smart working agito, in termini di effetti sui risultati e in riferimento ai benefici sulla conciliazione vita privata e lavoro.
Le indagini hanno restituito pareri positivi circa l'esperienza e tutti gli utilizzatori hanno richiesto il rinnovo dello smart working per meglio gestire la vita privata e gli impegni lavorativi e le Parti hanno rinnovato il modello per ulteriori 12 mesi.
Con l'emergenza sanitaria COVID-19 il Governo ha indicato la possibilità di applicare la modalità di lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 per la durata dello stato di emergenza anche in assenza degli accordi individuali. L'Azienda ha quindi esteso lo smart working continuativo a tutti i dipendenti delle aree aziendali compatibili con questa modalità e ha successivamente ampliato il perimetro coinvolgendo il personale operativo per un utilizzo parziale dello smart working. Il ricorso ampio allo smart working e le numerose altre iniziative introdotte nei luoghi di lavoro hanno avuto l'obiettivo di contenere il più possibile il rischio di contagio negli ambienti di lavoro.
In data 26 giugno 2020, dopo oltre tre mesi dall'attivazione massiva dello smart working interno all'Azienda, è stato sottoscritto accordo sindacale per normare il ricorso allo smart working nel periodo pandemico. Nei mesi successivi, in coerenza con l'estensione dello stato di emergenza deliberato dal Governo, le Parti hanno rinnovato in ulteriori 6 occasioni (settembre e novembre 2020, gennaio, aprile, luglio e novembre 2021) quanto definito nel documento di giugno 2020, arricchendo il testo con elementi funzionali (es. organizzazione del lavoro, presenza nei luoghi di lavoro, utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali, flessibilità…).
Le Parti hanno continuato il confronto anche nell'ottica di sviluppare un modello di lavoro agile post pandemia, tenendo conto dell'esperienza vissuta in Tirreno Power, dei risultati delle survey condotte e delle
eventuali indicazioni normative. La volontà delle Parti è di valorizzare l'esperienza dello smart working e di creare nuovi equilibri sostenibili per la gestione del lavoro agile attraverso un modello caratterizzato da

flessibilità, responsabilità e fiducia, che garantisca la continuità dei processi aziendali e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

ACCORDO

A. PRINCIPI GENERALI

1) A partire dal 1° luglio 2022 e fino al 30 giugno 2023 è avviato un periodo di sperimentazione dello smart working in Tirreno Power.

2) Per smart working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile rispetto al luogo nel quale viene eseguita.

3) Lo smart working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere svolta dalla propria residenza o da altro luogo.

4) Lo smart working, per come definito nel presente documento, è destinato a tutti i dipendenti (a titolo esemplificativo ma non esaustivo dipendenti con contratto a tempo indeterminato, determinato, in prova, apprendisti, full-time, part-time) delle aree aziendali nelle quali l'attività lavorativa è compatibile con la flessibilità del luogo in cui svolgere la prestazione

5) Il modello di smart working prevede la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in altro luogo rispetto alla sede aziendale di appartenenza fino a 25 giorni a bimestre da programmarsi almeno con un orizzonte di 2 settimane.

6) Il numero delle giornate e il posizionamento nel periodo delle stesse dovranno essere concordati con il responsabile, tenendo conto delle esigenze organizzative.

7) L'adesione allo smart working è volontaria ed i lavoratori interessati potranno fare richiesta inviando una mail al proprio responsabile e all'indirizzo gestionedelpersonale@tirrenopower.com. Verrà comunque garantita per ciascun lavoratore che abbia aderito allo smart working una postazione lavorativa idonea nella sede di appartenenza.

8) L'Azienda comunicherà l'accoglimento o meno della richiesta entro 20 gg dalla stessa e, in caso positivo, sarà siglato un accordo scritto fra Azienda e lavoratore/lavoratrice nel quale sarà richiamato anche quanto definito nel presente accordo.

9) Le Parti concordano sulla possibilità di riconoscere giornate aggiuntive di smart working a fronte di richieste connesse a:
   • disabilità o assistenza a familiari/conviventi disabili
   • stato di gravidanza e genitori con figli fino a 3 anni di età
   • situazioni individuali straordinarie e temporanee evidenziate dal dipendente, con la possibilità di farsi assistere dalla rappresentanza sindacale di riferimento.

10) Il dipendente che effettua la prestazione in smart working è tenuto ad assicurare la medesima qualità professionale messa in campo nelle prestazioni in sede.

11) Nei confronti del dipendente in smart working rimane il potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'Azienda nonché quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e dalle policy aziendali sull'utilizzo delle dotazioni informatiche e sulle condotte da tenere nell'ambito degli ambienti digitali e sulla riservatezza e protezioni dei dati.

12) Restano confermate le normative vigenti in caso di malattia, ferie e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con il giorno di smart working.

13) Per il dipendente in smart working vale quanto previsto dalla normativa di legge e contrattuale in tema di fruizione delle ferie, festività soppresse e eventuali riposi maturati in linea con l'esigenza di recupero delle energie, di riposo e di benessere

B. ORARIO DI LAVORO

1) Lo smart working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno, avendo a riferimento l'orario giornaliero e settimanale già applicato per la prestazione in presenza, tenuto conto anche della flessibilità oraria, dove prevista. Nella pausa pranzo e fuori dall'orario giornaliero e settimanale il lavoratore avrà pertanto diritto a disconnettersi.

2) Nelle giornate lavorative svolte in smart working è escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario. In presenza di necessità aziendali improrogabili che rendano indispensabile il protrarsi della prestazione oltre gli orari citati al punto precedente, il lavoratore dovrà, in accordo con il proprio responsabile, recuperare la maggior presenza nelle giornate immediatamente successive e comunque entro i 30 giorni successivi.

3) La pianificazione delle giornate di lavoro da effettuare in smart working sarà concordata con il proprio responsabile nella settimana precedente al periodo di riferimento, pari a 2 settimane, al fine di assicurare la continuità delle attività aziendali e soddisfare, dove possibile, le necessità dichiarate dal lavoratore.

4) Non sarà possibile portare ai bimestri successivi le giornate pianificate e non fruite.

5) Al fine di massimizzare i contatti all'interno del team di appartenenza, il responsabile potrà individuare specifici giorni o periodi di copresenza e richiedere ai propri collaboratori di pianificare in tali giornate la loro presenza in sede.

6) Si conviene che, a fronte di esigenze organizzative riconosciute, il responsabile potrà revocare le giornate di smart working già concordate con preavviso minimo di 48 ore. Stesso diritto è riconosciuto al dipendente in caso di sopravvenute esigenze.

7) Il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile durante l'orario di lavoro e tale equilibrio non si configura né come prestazione effettuata in regime di reperibilità, né come attività svolta in regime di trasferta.

8) Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno, festivo e prefestivo.

9) Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria l'Azienda erogherà regolarmente un ticket per il pasto.

C. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

1) Lo smart working richiede autonomia, fiducia e responsabilità ed il lavoratore sarà tenuto a rispettare il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale, come anche i periodi di riposo previsti dalla legge e dal CCNL.

2) L'Azienda, nello spirito di favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, ritiene importante confermare quanto già concordato in termini di buone pratiche e di rispetto del diritto alla disconnessione.

D. RECESSO

1) Il lavoratore potrà recedere dall'accordo individuale di smart working senza preavviso, inviando mail al proprio responsabile e a gestionedelpersonale@tirrenopower.com..

2) L'Azienda potrà recedere dall'accordo individuale di smart working con 15 gg di preavviso, inviando mail al diretto interessato, indicando la motivazione.

3) L'Azienda potrà recedere dall'accordo con preavviso inferiore ai 15 gg esclusivamente nei seguenti casi:
   - assegnazione del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart working
   - venir meno delle ragioni che hanno portato l'Azienda ad accogliere la richiesta
   - mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte del lavoratore
   - sopraggiungere di obiettive ragioni aziendali.

Il lavoratore potrà richiedere alla funzione personale un incontro per confrontarsi sul recesso, anche assistito dalla rappresentanza sindacale di riferimento.

E. STRUMENTI INFORMATICI

1) L'Azienda fornirà il PC portatile per lo svolgimento dell'attività lavorativa, abilitandolo alla connessione alla rete aziendale da remoto e assicurando una connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working.

2) Il lavoratore è tenuto alla verifica di avere a disposizione una rete dati veloce al fine di poter utilizzare gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa.

3) Il lavoratore è tenuto ad avere massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

4) Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart working dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio responsabile. Qualora non sia possibile dare immediata soluzione al problema il lavoratore ed il suo responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione giornaliera programmata e se il problema dovesse protrarsi, le prestazioni in smart working potranno essere sospese.

F. FORMAZIONE

1) Durante la validità dell'accordo individuale di smart working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, con azioni formative che potranno essere in presenza e/o da remoto.

G. DIRITTI/DOVERI DEL LAVORATORE

1) Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working il comportamento del lavoratore dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede.

2) Il lavoratore in smart working ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presta la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale, fatto salvo quanto previsto nel presente accordo al punto B e altri istituti riconosciuti nel caso di presenza nella sede aziendale di appartenenza (equo indennizzo, maggiori spese di viaggio, etc.).

3) Durante lo svolgimento dell'attività in smart working sono garantiti gli stessi diritti e libertà sindacali riconosciuti ai dipendenti che prestano la loro attività in sede. L'azienda si impegna a mettere a disposizione le soluzioni tecnologiche (es. teams, e-mail, traffico dati…) utili a consentire ai lavoratori in smart working l'accesso alle comunicazioni sindacali e la partecipazione ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro e fuori orario di lavoro.

H. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1) In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda fornirà ai dipendenti coinvolti nel progetto il materiale formativo che chiarisce le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart working con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/08.

2) Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3) La Società garantirà la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videoterminali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte in smart working, sia presso il domicilio del dipendente sia presso gli altri luoghi scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere ai sensi dell'art. 23, comma 3 della medesima legge, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa risponda a criteri di ragionevolezza, dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita - lavoro. In caso di infortunio nelle giornate di smart working il lavoratore è tenuto a seguire quanto indicato nelle procedure aziendali.

I. MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE

1) Le Parti concordano sulla necessità di effettuare un monitoraggio della sperimentazione di questa nuova fase di prestazione in smart working, attraverso survey puntuali e condivise.

2) A ridosso del termine del periodo di validità del presente accordo le Parti si incontreranno per valutarne congiuntamente gli esiti e per definire le fasi successive di implementazione.

3) Eventuali criticità saranno oggetto di preventivo esame congiunto tra le Parti.

4) I periodi di lavoro effettuali in modalità di smart working concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato secondo quanto previsto dai relativi accordi aziendali.

J. NOTE CONCLUSIVE

Le Parti condividono che il periodo di smart working ha generato effetti positivi in termini di produttività individuale e concordano di programmare un incontro dedicato per valutare eventuali puntuali interventi.

Letto, confermato e sottoscritto

Tirreno Power

FILCTEM FLAEI UILTEC