

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 novembre 2021, in Roma, si sono incontrati:

EDISON S.p.A. (di seguito Edison) rappresentata da Stefano Giudici, Maurizio Agosta, Marco Rondena, Luca Rossi, in nome e per conto delle società controllate in cui sono applicati i CCNL dei settori Elettrico ed Energia e Petrolio

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. del settore energia rappresentate da Mauro Tudino per la FILCTEM CGIL,

Michele Spitale per la FLAEI CISL,

Maurizio Scandurra per la FEMCA CISL,

Andrea Bottaro e Antonella Maggio per la UILTEC UIL,

presente il Coordinamento Unitario Nazionale del gruppo Edison

premesso che

- con legge 81/2017 è stato per la prima volta disciplinato il Lavoro Agile – o Smart Working – che il provvedimento legislativo definisce una *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”* e finalizzato ad *“incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*;
- sin dal giugno 2017, ad esito di un ampio lavoro preparatorio, con accordo tra Edison e la RSU della sede di Milano era stato avviato un progetto pilota denominato *“Progetto Smart Working”* avente ad oggetto la sperimentazione di una nuova modalità di organizzazione del lavoro fondata su una più ampia flessibilità ed autonomia nella gestione degli orari finalizzata ad una maggiore responsabilizzazione sugli obiettivi aziendali e realizzata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici;
- nel periodo successivo il *“Progetto Smart Working”* è stato progressivamente esteso a nuove aree aziendali ed a ulteriori sedi di lavoro;
- dal mese di marzo 2020, con la finalità di affrontare l'emergenza epidemiologica derivante dalla diffusione del virus COVID-19, la legislazione nazionale ha introdotto specifiche e temporanee semplificazioni alla disciplina dell'istituto (smart working emergenziale) e specifiche intese sindacali hanno ulteriormente esteso la possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile senza vincoli di utilizzo temporale ove applicabile in relazione alla natura dell'attività svolta;
- durante l'emergenza sanitaria il ricorso al lavoro agile ha contribuito a garantire la continuità di esercizio delle attività aziendali e delle attività

lavorative con esso compatibili evitando il ricorso agli ammortizzatori sociali, in linea con quanto previsto dalle disposizioni legislative emergenziali e con i Protocolli condivisi sottoscritti tra Governo e Parti Sociali;

- anche a valle dell'esperienza acquisita durante il periodo emergenziale, le Parti intendono proseguire e valorizzare l'esperienza sin qui vissuta con il ricorso al lavoro agile, da un lato superando le modalità di utilizzo riconducibili alla specifica situazione emergenziale, dall'altro definendo una nuova configurazione operativa di carattere strutturale da applicarsi progressivamente in preparazione e all'uscita dalla situazione emergenziale;

le Parti,

condividono e riconfermano le principali finalità contenute nella disciplina generale del lavoro agile (legge 81/2017), quale utile modalità di organizzazione del lavoro da parte dell'Azienda orientata ad incrementare la competitività aziendale e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- riconoscono l'ulteriore efficacia del lavoro agile per affrontare straordinarie e transitorie situazioni emergenziali che non consentono o riducono l'accessibilità ai luoghi di lavoro aziendali;
- riconoscono l'utilità ed efficacia del lavoro agile per agevolare la conciliazione di particolari e temporanee esigenze personali del lavoratore riconducibili allo stato di salute, alla gestione della genitorialità, all'assistenza a familiari in particolari situazioni;
- riconoscono nel lavoro agile uno strumento che può determinare un impatto positivo anche sulla sostenibilità ambientale, soprattutto nei grandi centri urbani, contribuendo a decongestionare il traffico connesso alla mobilità urbana, mitigando altresì il disagio e i rischi derivanti dal tragitto casa-lavoro;
- riaffermano il valore del lavoro nei luoghi aziendali – di cui non è previsto il ridimensionamento – quale elemento di realizzazione ed espressione della personalità dell'individuo e della sua inclusione nella sfera sociale, contribuendo a sviluppare identità e cultura aziendale;
- condividono l'opportunità di una maggiore estensione del lavoro agile rispetto al periodo sperimentale pre-emergenziale, alla luce del principio generale per il quale il lavoro agile non può di norma costituire la modalità esclusiva e/o prevalente di esecuzione della prestazione lavorativa;
- riconoscono nelle nuove tecnologie digitali e nella piena capacità del loro utilizzo la condizione abilitante per consentire l'accesso e lo sviluppo progressivo del lavoro agile;
- riconoscono l'opportunità di incrementare progressivamente il perimetro organizzativo per l'accessibilità al lavoro agile, compatibilmente con

l'evoluzione delle condizioni tecnico-organizzative e con la flessibilità e competitività richieste dall'organizzazione aziendale;

Con il presente accordo le Parti intendono definire una nuova disciplina uniforme per le Società come definite in epigrafe, quale cornice di riferimento generale idonea a contemperare in modo equilibrato lavoro in presenza e lavoro da remoto;

tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue

1) Principi generali

Il lavoro agile, in linea con la disciplina introdotta dalla legge 81/2017, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, in un contesto di maggiore responsabilizzazione e di orientamento ai risultati.

Il lavoro agile non costituisce una nuova tipologia contrattuale di regolazione del rapporto di lavoro subordinato.

Il lavoro agile consiste nell'opportunità – su richiesta del dipendente accettata dall'Azienda previa valutazione della compatibilità tecnico-organizzativa e conseguente regolazione delle modalità attuative attraverso accordo individuale – di poter svolgere la prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte in un luogo diverso scelto autonomamente dal dipendente, senza che da ciò derivi una modifica della sede di lavoro contrattualmente definita, che resta invariata ad ogni effetto legale e contrattuale.

Il presente accordo si intende integrativo di quanto contenuto nelle disposizioni di legge e nei contratti collettivi nazionali, aziendali e nei contratti individuali di lavoro, le cui previsioni restano confermate a tutti gli effetti.

Il lavoro agile non modifica la complessiva posizione contrattuale ed organizzativa del dipendente, né le responsabilità di indirizzo e organizzazione del lavoro che la legge pone in capo al datore di lavoro nell'esercizio dell'attività aziendale.

2) Destinatari ed accesso al lavoro agile

Destinatari del presente accordo sono i dipendenti delle Società del Gruppo Edison che applicano i CCNL Elettrici ed Energia e Petrolio, la cui prestazione lavorativa sia compatibile con lo svolgimento da remoto, a prescindere dalla tipologia contrattuale (lavoratori subordinati, anche a tempo determinato, anche in regime di part-time nel caso in cui la riduzione di orario sia prevista su base giornaliera per tutti i giorni della settimana (part time orizzontale).

La valutazione di compatibilità con le attività svolte è effettuata dall'Azienda sulla base di un'analisi tecnica ed organizzativa finalizzata a verificare la

garanzia del funzionamento delle attività e degli impianti aziendali in condizioni di sicurezza e la continuità del servizio ai clienti.

L'accesso al lavoro agile potrà avvenire dopo un congruo periodo dall'inserimento in azienda – di norma 6 mesi – necessario per la conoscenza dell'azienda ed il suo funzionamento e per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze di base necessarie per poter svolgere attività da remoto.

Fermo restando quanto sopra, l'accesso al lavoro agile è subordinato al positivo completamento dei moduli formativi obbligatori che attestino il possesso delle conoscenze e competenze indispensabili per svolgere attività da remoto (utilizzo dei sistemi aziendali e degli strumenti di social collaboration, salute e sicurezza sul lavoro).

L'attivazione del lavoro agile avviene su base volontaria previa autorizzazione del proprio diretto responsabile e dovrà essere formalizzata – terminata l'attuale legislazione emergenziale che ne consente lo svolgimento anche in assenza dell'accordo individuale – mediante sottoscrizione di un apposito accordo individuale come previsto dall'art. 19 della legge 81/2017 (allegato). Con la sottoscrizione dell'accordo individuale, il dipendente si impegna ad osservare quanto contenuto nel presente accordo e nei seguenti documenti, che saranno allegati all'accordo individuale ed al presente accordo:

- ✓ informativa in materia di salute e sicurezza nella quale sono indicati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
- ✓ linee guida per l'utilizzo dei sistemi informativi necessari per operare in regime di lavoro agile.

Per coloro che non abbiano già sottoscritto l'accordo individuale, la richiesta di adesione al lavoro agile avverrà secondo le seguenti modalità:

- ✓ il dipendente interessato deve inviare una e-mail di richiesta al proprio responsabile con in copia conoscenza l'HR Business Partner di riferimento della Direzione Human Resources & Organization;
- ✓ la Direzione Human Resources & Organization valuta insieme al responsabile la richiesta e, in caso di positiva verifica delle condizioni di cui al presente accordo, comunica al dipendente l'accettazione;
- ✓ la Direzione Human Resources & Organization prepara l'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto per accettazione dal dipendente.

Per coloro che hanno già sottoscritto l'accordo individuale le condizioni di regolazione del lavoro agile sono quelle contenute nel presente accordo, senza necessità di ulteriore formalizzazione.

3) Modalità operative e programmazione delle attività

Al fine di assicurare il principio della prevalenza della prestazione in presenza, sarà possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile per un massimo di 8 giorni al mese (intere giornate). E' possibile svolgere lavoro agile anche a mezza giornata (almeno 4 ore) in caso di fruizione -per il resto della giornata- di ferie/rol/permessi; tale ipotesi sarà considerata come giornata intera.

Al fine di consentire all'Azienda di organizzare l'attività lavorativa senza alcun pregiudizio della normale operatività, la pianificazione delle giornate di lavoro agile, di norma su base quindicinale, sarà autorizzata dal responsabile del team considerando le esigenze organizzative delle strutture aziendali di appartenenza così da assicurare un equilibrato livello di compresenza dei componenti del team.

Ogni responsabile organizza le attività del proprio team individuando le giornate in cui è necessaria la presenza in sede anche attraverso modalità di rotazione che garantiscano, in un'ottica di bilanciamento efficace tra l'utilizzo delle tecnologie digitali e le relazioni interpersonali, lo scambio di informazioni/aggiornamento e momenti d'incontro tra tutti i colleghi anche per prevenire eventuali forme di isolamento e per favorire la partecipazione alla vita aziendale.

Nel caso in cui sopravvengano esigenze tecnico-organizzative di carattere oggettivo, sarà possibile da parte del responsabile del team modificare la pianificazione delle giornate di lavoro agile, anche se già autorizzate. In considerazione della natura delle circostanze sopravvenute, la modifica sarà comunicata dal responsabile con adeguato preavviso ai dipendenti interessati tramite idonea comunicazione scritta. Con le medesime modalità anche il dipendente potrà richiedere, con adeguato preavviso, modifiche alla pianificazione, che sarà autorizzata previa verifica delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

Il numero dei giorni in cui è possibile svolgere attività in modalità agile potrà essere modificato e/o sospeso anche in funzione di eventi rilevanti di natura collettiva correlati alla tutela della continuità e sicurezza del funzionamento degli impianti, alla garanzia del servizio al cliente, nonché alla sicurezza dei lavoratori e fornirà oggetto di tempestiva informazione e confronto con la RSU di riferimento della sede interessata.

Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile all'interno di un mese non è differibile al mese successivo.

4) Situazioni particolari

Al fine di sostenere una maggiore conciliazione vita/lavoro in particolari e temporanee situazioni di vita, il dipendente potrà richiedere di svolgere attività in modalità agile oltre il limite massimo previsto dal presente accordo:

- nel periodo decorrente dalla comunicazione dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio/a o fino ad un anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento preadottivo;
- per entrambi i genitori nel periodo funzionale all'inserimento del figlio/a all'asilo nido/scuola dell'infanzia;
- previa formale valutazione da parte del medico competente per situazioni di fragilità, incluse quelle riferite alle categorie di cui alla legge 68/99 (cd "categorie protette"), o situazioni correlate a necessità di care giving di persone del proprio nucleo familiare (incluse nello stato di famiglia) o dei genitori;
- per eventuali situazioni individuali straordinarie e temporanee, segnalate e documentate dal dipendente e che saranno oggetto di valutazione da parte dell'Azienda.

Le particolari condizioni di cui sopra saranno documentate dal dipendente e, una volta valutate dall'Azienda, saranno ratificate con atto scritto, con eventuale assistenza, su richiesta, di un rappresentante della RSU di competenza.

5) Svolgimento della prestazione lavorativa

Durante le giornate di lavoro agile, il dipendente farà riferimento al normale orario di lavoro della sede e funzione di appartenenza, comprese le fasce di flessibilità giornaliera, e dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti messi a disposizione dell'azienda (e-mail, telefono cellulare, sistemi di comunicazione come "Teams").

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sarà contenuto all'interno dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, nel rispetto di quanto previsto in materia di riposi derivanti dalla legge e dalle norme contrattuali.

Al fine di assicurare il supporto al normale funzionamento dell'attività aziendale, eventuali momenti di non raggiungibilità nell'ambito del normale orario giornaliero di riferimento, andranno preventivamente condivisi e tempestivamente comunicati al proprio responsabile e segnalati ai colleghi attraverso opportune modalità.

In considerazione della sua particolare natura durante le giornate di lavoro agile non sono applicabili i seguenti istituti: lavoro straordinario, lavoro supplementare, accantonamento ore per permesso quadri/direttivi/non direttivi (c.d. "zainetto"), ore viaggio, fatti salvi casi particolari di specifiche e motivate esigenze comunicate ed autorizzate preventivamente dal responsabile.

Non è previsto lo svolgimento di lavoro notturno, né festivo, né durante i periodi di chiusura collettiva aziendale, salvo preventiva espressa autorizzazione da parte del responsabile con il riconoscimento delle maggiorazioni previste dai CCNL.

Lo svolgimento di lavoro agile non pregiudica eventuali periodi in regime di reperibilità fuori dall'orario di lavoro, che continuano ad essere regolati secondo le modalità in essere.

Eventuali prestazioni di lavoro in regime di turno/semiturno -qualora compatibili con lo svolgimento in modalità agile- seguiranno la normale articolazione oraria.

Le Parti si danno atto che le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile come disciplinate nel presente accordo consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali e dagli accordi aziendali.

Rimangono invariati gli obblighi e le modalità di legge e di contratto inerenti la tempestiva comunicazione del dipendente all'azienda in caso di malattia o infortunio.

6) Luogo e strumentazione di lavoro

Ferma restando l'invarianza della sede di lavoro contrattualmente definita ad ogni effetto di legge e di contratto, il lavoratore individua autonomamente il luogo dove effettuare la prestazione in modalità agile valutandone l'idoneità nel rispetto della normativa di legge e delle policy aziendali in materia di salute e sicurezza della persona e delle disposizioni in tema di sicurezza e riservatezza delle informazioni aziendali.

Il dipendente si impegna a scegliere luoghi idonei e funzionali all'utilizzo delle dotazioni fornite per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Al fine di consentire l'espletamento dell'attività in modalità agile, ove compatibile in relazione all'attività svolta, l'Azienda metterà a disposizione, in coerenza con le policy e procedure aziendali in materia di "Dotazioni individuali di Information & Communication Technology", idonei device mobili con installazione degli applicativi funzionali a consentire il lavoro da remoto.

Resta in capo al dipendente, oltre alla necessità di avvalersi di una adeguata connessione internet, l'obbligo di custodire con diligenza tale strumentazione. L'Azienda non è responsabile di eventuali danni che possano derivare a persone o cose a causa di un eventuale uso non corretto della strumentazione fornita al dipendente.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o pregiudichino il normale svolgimento dell'attività in modalità agile, il dipendente deve darne

immediata comunicazione al proprio responsabile per valutare gli opportuni interventi e/o provvedimenti atti ad assicurare il ripristino di condizioni di corretto esercizio della prestazione lavorativa.

7) Salute e Sicurezza della persona

In coerenza con quanto indicato nel documento di informativa sui temi di salute e sicurezza, ed in conformità con quanto previsto dagli artt. 22 e 23 della Legge 81/2017, 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 in modalità agile.

Inoltre, si impegna a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

8) Disconnessione e pratiche di corretto comportamento

Salvo nei casi di assoluta urgenza organizzativa ed emergenza aziendale, particolare attenzione andrà posta dai responsabili aziendali e dai dipendenti ad organizzare le attività lavorative in modo da assicurare – al di fuori del normale orario di lavoro di riferimento della propria sede di appartenenza – il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, come previsto dalle vigenti normative di legge (D.L. 30/2021 convertito dalla L. 61/2021), fatti salvi eventuali periodi in regime di reperibilità.

A tal fine vengono individuate le seguenti misure organizzative che, fondate sul senso di responsabilità di ogni singolo collaboratore, costituiscono pratiche di corretto comportamento:

- ✓ pianificare le riunioni all'interno del normale orario giornaliero di riferimento;
- ✓ pianificare le riunioni assicurando un intervallo temporale tra una riunione e quella successiva;
- ✓ rendersi contattabile durante il normale orario di lavoro e comunicare tempestivamente al proprio responsabile eventuali e temporanei impedimenti;
- ✓ custodire con dovuta diligenza e utilizzare in modo appropriato i device mobili messi a disposizione dall'azienda;
- ✓ rispettare la pianificazione delle giornate in cui è prevista la presenza presso la sede aziendale;
- ✓ scegliere luoghi di effettuazione della prestazione in lavoro agile che assicurino la tutela della sicurezza e salute personale e la tutela della riservatezza di dati e informazioni aziendali;

- ✓ rendersi disponibile a rivedere la programmazione delle giornate in lavoro agile, o a procedere alla temporanea sospensione dello stesso, in caso di sopravvenute criticità tecnico-organizzative o in situazioni di emergenza.

Tutti i lavoratori che accedono al lavoro agile si impegnano a svolgere la propria prestazione lavorativa con il medesimo impegno professionale e nel rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c.. L'Azienda si impegna ad adottare tutte le opportune misure affinché i responsabili di team mettano in atto i contenuti e le pratiche previsti dal presente accordo.

9) Formazione

Ai lavoratori che aderiscono al lavoro agile continueranno ad essere erogati specifici corsi obbligatori di formazione, con particolare riferimento agli aspetti relativi alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia di utilizzo degli strumenti digitali e di social collaboration messi a disposizione dall'azienda (Corporate Training ed Energy Gate) fruibili tramite accesso alla piattaforma aziendale MyLa (My Learning Area).

Il positivo completamento di tali moduli formativi costituisce condizione abilitante per svolgere lavoro agile.

Specifiche iniziative formative, erogate sia in modalità digitale sia in presenza, sono indirizzate ai responsabili di risorse per la gestione efficace dei team a distanza.

10) Diritti sindacali

Durante lo svolgimento del lavoro agile continua ad essere garantito l'esercizio dei medesimi diritti e libertà sindacali, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, spettanti ai lavoratori che prestano attività nelle sedi aziendali. La convocazione e la partecipazione ad assemblee continua ad essere possibile, come già sperimentato, attraverso la messa a disposizione e l'utilizzo della piattaforma aziendale nel rispetto delle disposizioni contrattuali.

11) Buono pasto

Per ogni giornata di intera prestazione in modalità agile sarà erogato un ticket restaurant elettronico di 8 €. A tal fine sono da considerarsi giornate di intera prestazione anche le giornate ad orario ridotto per effetto di permessi ex lege per maternità, allattamento, legge 104/92, e di permessi per visite mediche specialistiche e trattamenti sanitari previsti dagli accordi integrativi in essere. Il ticket restaurant sarà erogato anche ai lavoratori con contratto part time.

12) Sospensione e Recesso

E' facoltà dell'Azienda sospendere temporaneamente il ricorso al lavoro agile nelle situazioni e con le modalità previste dal paragrafo 3 del presente accordo.

Inoltre, in presenza di comportamenti individuali che pregiudichino il principio di responsabilità, fiducia e diligenza, presupposti fondanti del lavoro agile, l'Azienda potrà recedere con effetto immediato. A titolo esemplificativo, rientrano nelle fattispecie di cui sopra, la reiterata violazione delle pratiche di corretto comportamento previste al paragrafo 8 del presente accordo.

La sospensione temporanea o il recesso dalla modalità di lavoro agile sarà comunicato al dipendente con atto scritto.

13) Regolamentazione disciplinare

Il lavoro agile non modifica in alcun modo l'inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale e della sua struttura gerarchica. Il lavoratore, anche nelle giornate di lavoro agile, è tenuto a rispettare integralmente le regole di comportamento previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per lo svolgimento della prestazione all'interno delle sedi aziendali, ivi compreso il Codice Etico.

Viene, pertanto, espressamente richiamata anche per quanto riguarda il lavoro agile la regolamentazione disciplinare già in atto in azienda e pertanto, qualora la condotta del dipendente anche in regime di lavoro agile avesse rilevanza disciplinare, l'Azienda si riserva di valutare l'applicazione delle relative sanzioni come previste dalla normativa e regolamentazione di riferimento.

14) Decorrenza e durata

In considerazione dell'evoluzione positiva dello scenario relativo all'emergenza pandemica, l'implementazione del presente accordo di natura sperimentale decorrerà a far data dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022, salvo le Parti non valutino di differirne l'attuazione in ragione della situazione sanitaria.

Il presente accordo potrà trovare graduale applicazione alle diverse aree organizzative coinvolte anche al fine di consentire e gestire nel modo più opportuno ed efficace il rientro presso le sedi aziendali.

Dopo 6 mesi dall'avvio le Parti si incontreranno per valutare eventuali necessità di integrazione del presente accordo anche a fronte dell'introduzione di eventuali nuove disposizioni legislative, nonché per confrontarsi in merito all'evoluzione delle competenze professionali derivanti dai processi di innovazione organizzativa e digitalizzazione in atto.

Il presente accordo, salvo disdetta di una delle Parti almeno due mesi prima della scadenza, si rinnoverà tacitamente di anno in anno.
Sono espressamente superati a tutti gli effetti i precedenti accordi in materia di lavoro agile.

EDISON S.p.A.

OO.SS.