

VERBALE DI ACCORDO

In data 20 settembre 2019 si sono incontrate Eni SpA, anche in rappresentanza delle sue società controllate e le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL del settore Energia e Petrolio e del settore Chimico sulla tematica dello Smart Working, per analizzare le attività sviluppate nelle fasi sperimentali di cui agli accordi del 6 febbraio 2017 e 23 marzo 2018, approfondirne le risultanze ed individuare ulteriori estensioni.

Premessa

Le nuove tecnologie digitali offrono diverse opportunità al mondo del lavoro e delle imprese per consentire, tra l'altro, di migliorare l'efficienza e la produttività delle organizzazioni contestualmente al miglioramento delle misure di conciliazione vita privata/vita professionale e di costante attenzione all'ambiente.

Il progressivo processo di digitalizzazione in atto implica una profonda trasformazione in termini di flussi e processi delle attività quotidiane e conseguentemente fa evolvere il modo di pensare all'attività lavorativa anche in un'ottica di un costante miglioramento del contesto lavorativo nel quale operano i lavoratori con l'obiettivo di incrementare il benessere personale ed il clima aziendale.

Un cambiamento culturale prima ancora che tecnologico, funzionale al raggiungimento degli obiettivi di Eni che porterà a valorizzare ancora di più le competenze, la rapidità delle azioni, l'efficienza ad agire in maggiore sicurezza e, soprattutto, ad essere più sostenibili nei confronti dell'ambiente.

In tale quadro si inserisce la modalità di lavoro in Smart Working che, a chiusura delle fasi di sperimentazione compiute in azienda, si è dimostrato un ulteriore



strumento di conciliazione che ha evidenziato effetti positivi sulla motivazione e sulla gestione delle attività lavorative e familiari dei lavoratori.

A tale riguardo, sono state condotte delle survey finalizzate a raccogliere le valutazioni dei lavoratori coinvolti e dei loro responsabili sui diversi aspetti legati all'applicazione dell'istituto, le cui risultanze sono state illustrate ed approfondite con le Segreterie Nazionali.

Anche a seguito di quanto emerso dalle survey, l'utilizzo dello Smart Working ha inoltre avvalorato:

- il rafforzamento del rapporto di fiducia azienda-lavoratore attraverso l'introduzione di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa basata su flessibilità, autonomia, impegno e responsabilizzazione;
- il raggiungimento, mediante la diligente collaborazione di tutti, del miglioramento dei livelli di produttività;
- la generazione di benefici per i lavoratori, anche in termini di tempi e costi di mobilità, nonché del rischio correlato agli spostamenti casa lavoro;
- la mitigazione dell'incidenza di fattori esterni verso l'ambiente anche in linea con la strategia ambientale attuata da Eni.

Alla luce di quanto sopra, Eni e le Organizzazioni Sindacali, terminate le fasi di sperimentazione, condividono con il presente accordo di definire una nuova regolamentazione collettiva specifica ed univoca dello Smart Working contenente criteri, norme applicative e tutele previste per i lavoratori che volontariamente aderiranno alla progressiva e graduale implementazione dello SW in Eni e nelle sue società controllate.

Il suddetto piano di implementazione sarà anticipato da una specifica e articolata campagna di comunicazione interna: successivamente i lavoratori interessati potranno presentare le richieste volontarie di accesso allo Smart Working a partire dal mese di ottobre 2019.

Le richieste saranno evase in modo progressivo e con tempistiche che terranno conto degli aspetti tecnici di gestione.

ffur
Ficciotti
Ⓢ
MSJ
Phu

VE
AL
AL

Tutto ciò premesso,

le Parti con il presente accordo intendono regolamentare lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW per i lavoratori di Eni SpA e delle sue società controllate. Lo Smart Working (di seguito SW) è una modalità di lavoro che contempla lo svolgimento di una parte della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, avvalendosi degli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'azienda. L'accesso allo SW non varia in nessun modo gli obblighi, i doveri e i diritti dei lavoratori riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto.

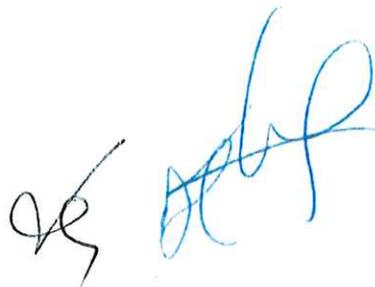
Le Parti, anche in relazione alle precedenti sperimentazioni di smart working e con l'obiettivo di favorire ulteriormente la conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa, hanno individuato, quali destinatari dello SW le seguenti fattispecie:

1. le neomamme, i neo-papà di figli fino a tre anni di età ed i genitori con figli in adozione/affidamento preadottivo fino a tre anni dall'atto di adozione/affidamento preadottivo (cd. "Neo-genitori");
2. i lavoratori con figli in condizioni di disabilità riconosciute ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n.104 a prescindere dall'età;
3. i lavoratori affetti da patologie riconosciute ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n.68;
4. i lavoratori di Eni e società controllate a ruolo Italia, in servizio o in distacco in Italia, negli ambiti interessati dalla implementazione organizzativa dello SW.

In tutti i casi sopra previsti, per accedere allo SW, il lavoratore dovrà risultare adibito a mansioni valutate dall'azienda come compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa secondo tale modalità.

Relativamente ai sopra evidenziati punti 1-2-3, fermo restando l'esclusione a priori dei lavoratori in turno e di quelli le cui attività richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, le Parti confermano il coinvolgimento dei lavoratori dei siti Industriali. Per quanto concerne il punto 4 sono esclusi i lavoratori dei siti industriali.





Le Parti confermano che l'adesione allo SW è su base volontaria e che possono accedere allo SW solo i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (anche in part time) che abbiano superato il periodo di prova, ad eccezione del personale assunto con contratto di apprendistato.

Con riferimento ai "Neo genitori" si specifica che possono fare richiesta di accesso allo SW:

- le neo-mamme dal termine dell'astensione obbligatoria;
- i neo-papà, a decorrere dalla nascita o dal termine del congedo di paternità fruito;
- il genitore adottivo/preadottivo, a decorrere dal momento dell'adozione/affidamento preadottivo.

Inoltre, l'azienda riconoscerà priorità di evasione alle richieste di accesso allo SW di cui ai punti 1-2-3 sopra specificati.

A seguito di richiesta, l'accesso a tutte le ipotesi di SW previste dal presente accordo sarà subordinato allo svolgimento e superamento di apposito modulo formativo e sarà formalizzato mediante specifico accordo individuale, sottoscritto per accettazione dal lavoratore che costituirà, esclusivamente per il periodo in SW, integrazione della lettera di assunzione.

Le Parti condividono che gli accordi individuali di SW per i destinatari di cui ai punti 2-3-4 sopra specificati sono da considerarsi a tempo indeterminato.

Gli accordi individuali di SW per i "neo-genitori", sono a termine e cessano automaticamente al compimento dei tre anni di età del figlio o decorsi tre anni dall'adozione/affidamento preadottivo del figlio. Al raggiungimento della scadenza del suddetto termine, il regime di SW potrà proseguire, ove concordato, conformemente a quanto previsto per le altre fattispecie.

In merito agli accordi individuali di SW per "Neo-genitori" in corso alla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono di posticipare d'ufficio la scadenza fino al compimento dei tre anni di età del figlio o decorsi tre anni dall'adozione/affidamento preadottivo del figlio.





L'accordo individuale di SW a tempo indeterminato può essere risolto dalle parti contraenti con un preavviso di 30 giorni; per l'azienda, il preavviso di recesso sarà di 90 giorni in caso di SW per patologie riconosciute ai sensi della legge n.68/1999. In presenza di giustificato motivo, le parti contraenti possono recedere senza preavviso in caso di SW a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine nel caso di accordo individuale a tempo determinato.

Costituiscono giustificato motivo di recesso da parte dell'azienda dell'accordo di SW, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'assegnazione del lavoratore ad altro ufficio/reparto/struttura incompatibile con lo SW, l'assegnazione di mansioni incompatibili con lo SW o, comunque, la variazione delle attività assegnate tale da non consentire più la possibilità di operare in SW e l'assegnazione del lavoratore presso altra società, in ambito e/o mansioni incompatibili con lo SW.

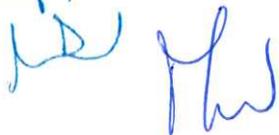
Nel rispetto dei principi convenuti con il presente accordo, lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW dovrà avvenire compatibilmente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda. La prestazione lavorativa in SW potrà essere svolta:

- fino a un massimo di 2 giorni a settimana, per i destinatari di cui ai punti 1-2-3 sopra riportati;
- fino a un massimo di 1 giorno a settimana, per i destinatari di cui al punto 4 sopra riportato.

Il corretto svolgimento della prestazione in SW, basata su fiducia e responsabilità reciproca tra lavoratore e datore di lavoro, prevede che la programmazione delle giornate di SW dovrà essere sempre concordata preventivamente con il proprio responsabile.

Per esigenze organizzative e produttive il responsabile potrà chiedere al lavoratore di modificare il programma settimanale di SW anche prevedendo l'intero orario







settimanale in ufficio; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore non oltre le 24 ore precedenti lo svolgimento della giornata in SW, fatti salvi casi di carattere eccezionale.

Coerentemente a quanto previsto dall'art. 19, comma 1, della legge 81/2017 in merito ai tempi di riposo e alle misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, le Parti condividono che il dipendente in SW dovrà rispettare l'orario di lavoro previsto dagli accordi sindacali in essere presso la propria sede di lavoro. Durante le giornate in SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario né prestazioni di lavoro festivo e notturno.

Inoltre, per bilanciare al meglio le esigenze familiari e quelle lavorative, il lavoratore potrà fruire di una "flessibilità aggiuntiva SW" di 60 minuti, oltre quella eventualmente prevista dagli accordi sindacali in essere. In caso di fruizione di tale "flessibilità aggiuntiva SW", il lavoratore dovrà preventivamente essere autorizzato all'utilizzo della stessa dal proprio responsabile e recuperare il relativo periodo temporale nella stessa giornata in SW.

La prestazione lavorativa in SW, potrà essere svolta esclusivamente per giornate intere; inoltre, per qualsiasi motivo la giornata di SW non fosse fruita (periodi di ferie, festività, malattie, richiamo in sede, etc.), non dà luogo al diritto di recupero della stessa.

Il luogo per lo svolgimento dell'attività in SW, liberamente scelto dal lavoratore, dovrà essere sul territorio nazionale, diverso dai locali aziendali ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dal lavoratore dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.

Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico.








Durante lo SW il dipendente dovrà svolgere la propria attività in collegamento con l'azienda utilizzando gli strumenti tecnologici forniti dalla stessa.

La strumentazione fornita dall'azienda dovrà essere utilizzata in conformità alle disposizioni indicate dal D.Lgs 9 Aprile 2008 n.81 e successive modifiche ed integrazioni e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti.

Per le attività svolte con l'utilizzo dei suddetti strumenti di lavoro l'azienda potrà esercitare le prerogative di cui all'art. 4 St. lav. così come modificato dall'art. 23 D.Lgs 151/15 e art. 5 comma 2 D.Lgs 185/2016, nel rispetto dei principi enunciati dal Regolamento UE 679/2016.

Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa in SW dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda, al fine di verificare le condizioni di una continuazione dello svolgimento della prestazione lavorativa presso il luogo scelto dal lavoratore o il suo rientro presso la sede di appartenenza, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'azienda promuoverà attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di SW, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs 9 Aprile 2008 n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché ogni lavoratore possa svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto stabilito all'interno del presente accordo e della normativa tempo per tempo vigente.

Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, anche in conformità all'art. 22 della legge 81/2017, l'azienda assicurerà nei termini previsti adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore del lavoratore, preposto, delegato alla sicurezza e ai RLSA/RLSSA.



