

I POTESI DI ACCORDO

In data 28/10/2021 si sono incontrati in videoconferenza Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle sue società controllate, e le Segreterie Nazionali Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL unitamente ad una delegazione delle segreterie sindacali territoriali ed rsu competenti.

Premesso che:

Il processo di digitalizzazione avviato da tempo da Eni ha reso il business sempre più integrato, efficiente e sostenibile: la digitalizzazione, infatti, accresce la sicurezza delle persone, contribuisce ad assicurare l'integrità degli asset, supporta la transizione energetica, e aumenta l'efficienza energetica e operativa. Tale processo, che mette sempre al centro le persone di Eni e le loro competenze, ed il contesto in rapida evoluzione, ha accentuato l'importanza della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

In questo scenario, già a partire dal 2017, Eni e le OO.SS. hanno adottato il lavoro agile introducendolo dapprima in via sperimentale con gli accordi sindacali del 06/02/2017, 23/03/2018 e 15/10/2018 rivolti a specifiche realtà industriali che si prestavano a fare da "pilota" - quali Eni Servizi, Eni Rewind (già Syndial) ed Eni Progetti - o a particolari tipologie di dipendenti che, per situazioni familiari o personali, necessitassero di una articolazione più flessibile di tempi e luoghi di lavoro.

Dopo una prima e proficua fase di sperimentazione, anche a seguito di quanto emerso dalle survey, il lavoro agile è stato introdotto in via ordinaria e quale misura stabile con l'accordo sindacale del 20/09/2019 per tutti i dipendenti delle sedi uffici oltretutto preservandone ed implementandone il ricorso per alcune tipologie di lavoratori quale ulteriore strumento per incrementare la produttività aziendale e conciliare tempi di vita e lavoro.

Con l'inizio dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia Covid-19, l'azienda, in linea con le disposizioni normative intervenute in materia e con la finalità di garantire principalmente la salute dei lavoratori nonché la continuità

delle attività lavorative in sicurezza, ha adottato, anche attraverso importanti investimenti di carattere economico e organizzativo, e supportata dal percorso di digitalizzazione da tempo avviato, il c.d. lavoro agile “emergenziale” di fino a 5 giorni settimanali per tutti i lavoratori con mansioni compatibili con lo svolgimento delle attività da remoto, fatti salvi limitati presidi.

In tale contesto, con verbale d’accordo del 4 maggio 2020 le parti hanno condiviso, attraverso linee guida, le azioni e le misure utili e necessarie a consentire gli accessi dei lavoratori, in piena sicurezza, presso i luoghi di lavoro in linea con l’evoluzione dello scenario pandemico e normativo, continuando ad utilizzare il lavoro agile come modalità prevalente di svolgimento delle attività di lavoro per i dipendenti Eni e delle società controllate operanti presso le sedi uffici sul territorio nazionale e con mansioni per le quali lo svolgimento della prestazione sia compatibile con il lavoro agile.

La possibilità di ricorso al lavoro agile con la procedura semplificata e in assenza di accordo individuale è ad oggi prevista *“fino alla data di cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2021”*.

Al termine della procedura legale semplificata il Lavoro agile sarà quindi ricondotto al quadro normativo ordinario di riferimento (legge 81/2017) che richiede la sottoscrizione di appositi accordi individuali tra Azienda e lavoratore.

La necessità di fronteggiare l’emergenza epidemiologica riferita al virus COVID 19 e di utilizzare una modalità di lavoro ormai attestata su maggiore flessibilità, fiducia, responsabilità e sostenibilità ambientale, hanno spinto le Parti a sperimentare nuovi ambiti di estensione del lavoro agile sia con riguardo ad attività che erano state escluse dall’ambito di applicazione dell’accordo del 20 settembre 2019, sia con riferimento alle modalità applicative.

Il ricorso più esteso al lavoro agile può costituire un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, di promozione della sostenibilità sociale e ambientale e favorire l’incremento della competitività e la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale. Con il lavoro agile si favorisce inoltre un

profondo cambiamento culturale nella concezione dell'organizzazione del lavoro sempre più orientata per obiettivi e risultati, anche attraverso la forte responsabilizzazione del lavoratore, della sua flessibilità ed autonomia ed un sempre più accentuato rapporto di fiducia e collaborazione.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono di definire con il presente accordo la disciplina del lavoro agile che troverà applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo:

Misure generali

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di Eni e società controllate, assunti a tempo determinato o indeterminato (anche in apprendistato), con esclusione del periodo di prova, la cui attività lavorativa sia ritenuta compatibile dall'azienda con lo svolgimento del lavoro da remoto.

L'accesso al lavoro agile trova completa applicazione del CCNL vigente e non varia in nessun modo gli obblighi, i doveri e i diritti dei lavoratori riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto.

Nel rispetto dei principi convenuti con il presente accordo, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile deve avvenire compatibilmente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda, nonché nel rispetto del Regolamento sul lavoro agile tempo per tempo vigente.

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

a) Orario di lavoro

La prestazione lavorativa in modalità agile si svolge, anche in modo non continuativo, all'interno del periodo temporale giornaliero 8-19, nelle giornate lavorative dal lunedì al venerdì (fatta eccezione per i venerdì c.d. "corti") e nel rispetto delle seguenti regole:



- Il lavoratore deve sempre assicurare la propria presenza lavorativa nelle seguenti fasce orarie: fascia mattutina 10-12 e fascia pomeridiana 14.15-16.15; durante i venerdì corti, la presenza lavorativa deve essere assicurata nella sola fascia mattiniera. La mancata prestazione in tali fasce orarie dovrà essere adeguatamente giustificata e autorizzata.
- Al di fuori delle fasce di presenza lavorativa e nel rispetto della durata media giornaliera prevista dagli accordi vigenti sull'orario di lavoro applicati nei rispettivi Siti di appartenenza:
 - il lavoratore potrà svolgere la prestazione lavorativa residua, rispetto l'orario contrattualmente stabilito, collocandola autonomamente, al fine di poter conciliare i tempi di vita e di lavoro, nella fascia oraria compresa fra le ore 8.00 e le ore 19.00.
 - il responsabile del lavoratore potrà richiedere di collocare l'esecuzione della prestazione lavorativa residua in ragione delle esigenze aziendali qualora ricorrano motivi di urgenza ovvero fornendo un congruo preavviso in via del tutto eccezionale

Non trova più applicazione la c.d. "flessibilità aggiuntiva SW" prevista nel verbale di accordo del 20.09.2019.

Durante le giornate di lavoro in modalità agile non sono previste e autorizzate ore di lavoro straordinario né prestazioni di lavoro festivo e notturno.

Il lavoratore è tenuto a collocare la pausa pranzo, nella misura prevista dagli accordi in essere, successivamente alle 12 e prima delle 14.15

b) Disconnessione e regole di comportamento

Coerentemente a quanto previsto dall'art. 19, comma 1, della legge 81/2017 in merito all'individuazione delle misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, le Parti condividono che tali misure trovino applicazione nel periodo temporale successivo alle 19 e antecedente alle 8 e nelle giornate di sabato e festivi.



A tale riguardo, sono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti misure tecniche e regole di comportamento:

- nel periodo di disconnessione, impostare lo stato off-line degli appositi applicativi informativi di messaggistica istantanea comunemente utilizzati (es. skype, microsoft teams);
- evitare sempre nel periodo di disconnessione, salvo urgenze, l'invio di e-mail, l'effettuazione di telefonate, la pianificazione di riunioni;
- utilizzare l'opzione di Ritardato recapito nell'invio delle e-mail aziendali;
- evitare nel weekend, salvo urgenze, l'invio di e-mail, l'effettuazione di telefonate.

Più in generale come regole di comportamento:

- pianificare gli impegni/riunioni comuni, attraverso il puntuale utilizzo dell'agenda del calendario outlook e calendari condivisi tenendo conto di eventuali festività nazionali o estere;
- mantenere la durata degli incontri/riunioni nei tempi strettamente necessari alla realizzazione delle attività, nel rispetto dell'orario di lavoro;
- rispettare l'orario della pausa pranzo.

Rimarrà in vigore per tutti i lavoratori, secondo le ordinarie modalità, la fruizione dei permessi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

c) Diritti Sindacali

È garantito il riconoscimento degli stessi diritti e libertà sindacali spettanti nelle modalità di svolgimento ordinarie della prestazione lavorativa, anche individuando modalità sinergiche tra presenza in sede e lavoro da remoto (con particolare riferimento alla strumentazione digitale necessaria al corretto svolgimento delle assemblee in modalità "mista").

L'esercizio del diritto di assemblea, di cui alla Legge n.300 del 1970, viene garantito anche attraverso l'utilizzo della piattaforma elettronica adottata in



azienda, fermo restando l'obbligo di comunicare l'assenza e registrarla nell'apposito sistema aziendale.

L'azienda si impegna a garantire il pieno svolgimento delle prerogative sindacali per lo svolgimento della rappresentanza da parte degli organismi preposti e per l'esercizio della democrazia rappresentativa da parte dei lavoratori e lavoratrici, attraverso la consultazione di testi e comunicati sindacali prevedendo l'implementazione della c.d. "bacheca elettronica", fermo restando la permanenza delle bacheche fisiche.

d) Sicurezza sul lavoro

Ai lavoratori continueranno ad essere erogati specifici corsi di formazione, con particolare attenzione agli aspetti relativi alla sicurezza ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

In materia di sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e malattie professionali si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, anche in conformità all'art. 22 della legge 81/2017, l'azienda assicura 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.

e) Formazione

Il processo di digitalizzazione e la tecnologia verranno utilizzate in modo inclusivo e consentiranno un accesso più agevole alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tutti i lavoratori riceveranno una specifica formazione sulle modalità di funzionamento del lavoro agile, su un corretto utilizzo della dotazione informatica e sulla normativa di riferimento.

In particolare, sarà posta la massima attenzione alla formazione dei Responsabili in un'ottica di una corretta gestione "a distanza" del rapporto con i collaboratori,



allo sviluppo di modalità lavorative più orientate al raggiungimento di obiettivi che saranno assegnati secondo le consuete modalità relazionali ed all'opportuno coinvolgimento di tutte le persone.

Le necessità formative faranno scaturire momenti di progettazione congiunta su tematiche definite dalle parti.

Questa evoluzione necessariamente deve vedere le parti impegnate a costruire e validare entro sei mesi un modello di formazione che consenta di certificarne la qualità e le ricadute.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ai lavoratori saranno garantite le stesse opportunità formative previste in presenza.

e) Dotazioni informatiche

Il dipendente in lavoro agile deve svolgere la propria attività in collegamento con l'azienda utilizzando gli strumenti tecnologici forniti dalla stessa. La strumentazione fornita dall'azienda deve essere utilizzata in conformità alle disposizioni indicate dal D.Lgs 9 Aprile 2008 n.81. e successive modifiche e integrazioni e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti. Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa 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 nella sede di appartenenza, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

f) Luogo di svolgimento del lavoro agile

Il luogo per lo svolgimento dell'attività in lavoro agile, liberamente scelto dal lavoratore, deve essere sul territorio nazionale, diverso dai locali aziendali, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza e nel rispetto delle normative aziendali vigenti. Il luogo scelto dal lavoratore deve 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.

g) Numero giornate di lavoro agile

- I. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo e per tutto il periodo di emergenza sanitaria, la prestazione lavorativa continuerà ad essere espletata con le stesse forme, condizioni e modalità attualmente applicate: fino a 5 giorni alla settimana secondo le indicazioni aziendali, prevedendo, in relazione all'andamento della situazione epidemiologica, la presenza in ufficio con opportune modalità di rotazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- II. Cessato lo stato di emergenza la prestazione in regime di lavoro agile sarà svolta secondo le seguenti modalità:
 - **8 giorni/mese per il personale delle Sedi Uffici**, con la possibilità di recuperare nel mese successivo un numero massimo di 2 giornate;
 - **4 giorni/mese per il personale dei Siti Industriali**– limitatamente al personale che svolge attività c.d. remotizzabili (a titolo esemplificativo: personale di staff, staff tecnico e personale non dedicato ad attività di supporto alle operazioni e/o in campo) – con la possibilità di recuperare nel mese successivo un numero massimo di 1 giornata.

Le parti si impegnano ad effettuare incontri a livello territoriale al fine di effettuare verifiche congiunte in merito alle attività compatibili con la modalità di lavoro agile.
 - **12 giorni/mese** nelle società **Eni Gas e Luce ed Eni Progetti**, in ragione delle specifiche caratteristiche dei business e della peculiarità delle attività che si prestano ad una maggiore possibilità di svolgimento a distanza, con possibilità di posticipare recuperare nel mese successivo un numero massimo di 1 giornata.

Le giornate di lavoro agile, non fruibili a mezze giornate, devono essere pianificate e concordate con il proprio responsabile garantendo una corretta distribuzione delle giornate nell'arco del mese di riferimento.

Laddove, cessato lo stato d'emergenza, dovessero sussistere difficoltà per un pieno ripristino dell'attività in presenza, le Parti si incontreranno per individuare le modalità di corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

Inoltre, le Parti hanno previsto, quale ulteriore misura di welfare aziendale, previa verifica da parte dell'azienda della documentazione prodotta, **ulteriori tipologie di work life balance** (cd. Smart Working Welfare & Sostenibilità):

Smart working Rosa

- fino a **12gg/mese**, con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente, a partire dalla comunicazione da parte della lavoratrice della gravidanza fino al completamento del 6° mese di gravidanza;
- **fino a 5 giorni/settimana dal 7°** mese di gravidanza fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria;

Smart working welcome

- fino a **5 giorni/settimana per 4 settimane consecutive** per la lavoratrice madre al termine del congedo di maternità (valido sia per i figli naturali che adottivi o in affidamento preadottivo) entro i successivi 5 mesi (smart working welcome/madre);
- fino a **5 giorni/settimana per 4 settimane consecutive** per il lavoratore padre dopo la nascita/ingresso del minore in famiglia/in Italia entro i successivi 5 mesi (smart working welcome/padre);

Smart Working neo-genitoriale

- fino a **12 gg/mese**, con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente, da parte delle neomamme, neopapà e genitori con un



figlio fino a 3 anni di età/fino a 3 anni dal momento dell'affidamento preadozione/adozione;

Smart Working Summer Kid

- **fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane, anche frazionate** da fruire da parte dei genitori di under 16 nel periodo dalla chiusura alla riapertura delle scuole (in assenza di residuo ferie anno precedente e garantendo lo smaltimento di almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo di chiusura scolastica), fatte salve esigenze di carattere tecnico organizzativo;

Smart Working a tutela della salute propria o dei figli

- **fino a 12 giorni/mese**, con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente, per il personale affetto da patologie riconosciute ai sensi della legge n° 68/1999;
- **fino a 12 giorni/mese**, con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente, per il personale con figli in condizioni di disabilità;
- **periodi temporanei continuativi** da concordare con il proprio responsabile e la funzione HR per casi particolari (es. rientro in servizio da chemio/radioterapia o gravi disabilità motorie) (cd "Smart working get well").

Resta inteso che il numero di giorni sopra previsto per le casistiche di welfare&sostenibilità è da intendersi come limite massimo sostitutivo del numero di giornate previste nella modalità ordinaria.

Inoltre, per situazioni particolari quali, a titolo esemplificativo, calamità, eventi pandemici, eventi metereologici (es. neve con conseguenti blocchi stradali o di trasporto) o contingenti situazioni logistiche (es. inagibilità sede), l'Azienda può disporre – anche a livello territoriale– la possibilità di ricorrere al **lavoro agile per periodi temporanei** continuativi, dandone tempestiva informativa alla OO SS nazionali e territoriali/rsu.



h) Buono Pasto

A far data dall'avvio del lavoro agile post emergenziale sarà riconosciuto ai lavoratori, per le giornate di prestazione lavorativa svolta in modalità agile, in coerenza con gli accordi in essere, un ticket restaurant elettronico del valore di € 5,50.

i) Recesso

L'accordo Individuale di lavoro agile a tempo indeterminato può essere risolto dalle parti contraenti con un preavviso di 30 giorni.

In caso di lavoro agile per patologie riconosciute ai sensi della legge n.68/1999, il preavviso di recesso per l'azienda è di 90 giorni.

In presenza di giustificato motivo, le parti contraenti possono recedere senza preavviso in caso di lavoro agile 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 lavoro agile, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'assegnazione del lavoratore ad altro ufficio/reparto/struttura incompatibile con il lavoro agile, l'assegnazione di mansioni incompatibili con il lavoro agile o, comunque, la variazione delle attività assegnate tale da non consentire più la possibilità di operare in lavoro agile, l'assegnazione del lavoratore presso altra società, in ambito e/o mansioni incompatibili con il lavoro agile; il mancato rispetto da parte del Lavoratore della vigente regolamentazione, contrattuale e non, del lavoro agile. Il lavoratore potrà nel caso di specie chiedere informazioni sulle motivazioni del recesso anche avvalendosi del supporto delle rappresentanze sindacali.

Commissione Bilaterale

Le Parti, come previsto dal protocollo d'intesa **INSIEME**, sottoscritto in data 3 dicembre 2020, in un'ottica partecipativa e con la finalità di gestire congiuntamente una tematica in costante evoluzione, vista la specificità e



peculiarità della materia trattata, ritengono di proseguire il confronto attraverso l'attivazione di una commissione bilaterale che verificherà la corretta applicazione delle disposizioni concordate ed evidenzierà eventuali criticità ed aree di miglioramento di questo nuovo modo di svolgere la prestazione lavorativa. La commissione valuterà anche la percorribilità dell'incremento del numero di giornate di lavoro agile per particolari attività e mansioni. Il numero di giornate non potrà comunque superare il limite massimo di 12 giornate lavorative per ogni mese, come previsto dal presente accordo per Eni Gas e Luce ed Eni Progetti.

La commissione analizzerà gli impatti del lavoro agile sull'organizzazione del lavoro, al fine di misurare l'accresciuta produttività di sistema ed individuale, analizzando le positive conseguenze che riflettono sul lavoratore in relazione all'applicazione del lavoro agile e che trovano risposta nel contratto collettivo di lavoro in particolare sul sistema classificatorio e sull'apprezzamento dell'apporto individuale. La commissione, composta da 6 componenti sindacali e 6 componenti aziendali, si insedierà entro il mese di novembre 2021 e si incontrerà bimestralmente o su richiesta delle parti e porterà periodicamente alle parti firmatarie l'esito dei propri lavori.

Eventuali problematiche inerenti l'applicazione in sede locale dei contenuti e modalità del presente accordo, potranno essere affrontate territorialmente, e nella eventualità non si addivenga in tale ambito alla individuazione di una soluzione condivisa, i temi/situazioni oggetto di confronto saranno ricondotti alla commissione bilaterale.

Accordi individuali

Il lavoro agile si realizza su base volontaria e consensuale.

L'azienda per motivi organizzativi si riserva, già nel corso della fase emergenziale, la possibilità di anticipare la sottoscrizione degli accordi individuali. Le parti si incontreranno entro tre mesi dalla presente intesa per una verifica dell'andamento del lavoro agile e comunque qualora intervenissero novità normative sul tema al fine di effettuare i dovuti approfondimenti.



Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente intesa in materia.

Tale verbale rappresenta la formulazione più avanzata discussa dalle delegazioni trattanti e s'intende ratificato entro il 9 Novembre 2021 salvo diversa comunicazione delle organizzazioni sindacali.

Eni S.p.A.


Filctem CGIL



Femca CISL



Uiltec UIL

