

Verbale di Accordo

Roma, 6 giugno 2018

Tra

Terna S.p.A., anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia e Terna Plus, rappresentata dai sigg.: Marinari, Meneghello, Castelli

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Oceano

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Meazzi, Losetti

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Placido

Premesso che:

- Gli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile – o smart working - quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita, tra l'altro, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- Con verbale di accordo 30 ottobre 2017 le Parti, anche in considerazione dello sviluppo e della sempre più larga utilizzazione delle tecnologie informatiche nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, valutando positivamente l'introduzione di modalità che offrano ai dipendenti la possibilità di prestare la propria attività lavorativa secondo il modello del lavoro agile, si sono impegnate a definire sperimentalmente un Progetto pilota, da avviare entro il 1° luglio 2018, che coinvolga una platea di dipendenti appartenenti ad ambiti organizzativi determinati.



Considerato che:

- Con lo smart working si intende attribuire ai lavoratori interessati maggiore flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa, a fronte di una maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto tra dipendente e diretto responsabile basato su fiducia reciproca.

Tutto quanto sopra premesso e considerato si conviene quanto segue

A partire dal 1° luglio 2018 e per la durata di 6 mesi, è previsto un periodo di sperimentazione per l'introduzione dello smart working, che interesserà Unità organizzative delle sedi romane di viale Galbani e via Palmiano, per le quali l'Azienda ha valutato la concreta fattibilità (all.1).

1 Caratteristiche

Il lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività esclusivamente all'interno dell'azienda, in base alle discipline legislative e contrattuali vigenti.

Il lavoro agile rappresenta pertanto una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che si svolge fuori della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto dei sistemi tecnologici, senza modificare in alcun modo gli obblighi e i doveri dei dipendenti, né la posizione legale e contrattuale degli stessi nell'organizzazione aziendale, con riferimento, fra l'altro, al potere direttivo e disciplinare dell'Azienda.

La giornata di smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di orario "normale" di lavoro, prendendo a riferimento l'orario di lavoro dell'Unità di appartenenza. Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.

Ciascun dipendente, durante le giornate di smart working dovrà, nell'ambito del normale orario di lavoro, rendersi disponibile e contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui in Azienda tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione.

Anche per le giornate di lavoro agile resta confermato, così come avviene per la generalità dei dipendenti, l'esercizio del potere direttivo e di controllo da parte dell'Azienda in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 legge n. 300/1970.

2 Accesso al lavoro agile

Nell'ambito delle Unità organizzative ammesse alla sperimentazione, l'attivazione dello smart working avverrà esclusivamente su base volontaria e, previa valutazione aziendale legata a ragioni di compatibilità organizzativa, sarà formalizzata tra le parti con accordo individuale scritto.

Al dipendente che aderisce all'accordo individuale vengono consegnate l'informativa in tema di salute e sicurezza nella quale sono indicati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché le Linee Guida Operative Sperimentazione Smart Working, cui il lavoratore dovrà attenersi nel rispetto dei principi definiti nel presente verbale.

L'accordo è revocabile a fronte di sopraggiunti giustificati motivi in capo al dipendente o sopraggiunte obiettive ragioni aziendali.

Sono esclusi dalla sperimentazione i lavoratori neoassunti (primo anno di assunzione), gli apprendisti e i lavoratori che prestano la propria attività in turno/semiturno.

3 Modalità di svolgimento

Le giornate di lavoro agile potranno essere non superiori ad 1 giorno alla settimana. Il lavoro agile è fruibile a giornate intere. Il mancato utilizzo della giornata disponibile di lavoro agile nella settimana non è utilizzabile/differibile ad altra settimana.

La pianificazione delle giornate di smart working va definita con il responsabile di riferimento, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative dell'Unità di appartenenza, di norma in base ad una programmazione settimanale, tenendo conto delle necessità del team di lavoro e di una equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana. La ripartizione all'interno dell'Unità di appartenenza delle giornate di smart working per ogni giorno della settimana, dovrà essere il più possibile omogenea, coinvolgendo un numero di dipendenti distribuiti in modo costante, evitando picchi di concentrazione nello stesso giorno. La programmazione potrà essere modificata in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del dipendente o su richiesta dell'azienda per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi.



La prestazione del lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente o in altro luogo liberamente scelto dallo stesso che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza, escludendo, in ogni caso, mezzi e locali pubblici. Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori consumi energetici.

Ai fini amministrativi durante le giornate di lavoro agile resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente e non si configura l'istituto della trasferta, né troverà applicazione l'istituto del pendolarismo giornaliero ex art. 42 CCNL e/o indennità connesse al raggiungimento di sede disagiata di lavoro di cui il dipendente sia eventualmente beneficiario.

Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, nelle giornate svolte in smart working l'Azienda erogherà al dipendente un ticket per il pasto.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Durante lo smart working il dipendente sarà tenuto a rispettare la policy sulle dotazioni informatiche e custodire con diligenza gli strumenti assegnati.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in smart working e/o dei necessari contatti operativi, il lavoratore deve darne immediata comunicazione all'Azienda anche al fine di definire le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede di appartenenza per la residua parte della giornata lavorativa.

Qualora il lavoratore acceda al lavoro agile senza rispettare le modalità previste dal presente accordo l'assenza sarà considerata ingiustificata, con perdita automatica del trattamento economico.

4 Salute e sicurezza

Nel lavoro agile il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore, pertanto, assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in smart working tramite la consegna allo stesso lavoratore e ai RLS di una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di lavoro in smart working.

Il dipendente che si avvale dello smart working è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'azienda per fronteggiare i

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura sia della propria salute e sicurezza sia di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

Il dipendente ha inoltre l'obbligo di utilizzare i mezzi informatici assegnatigli in maniera conforme alle direttive aziendali ricevute, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere gli apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Nell'eventualità di infortunio durante la prestazione in lavoro agile il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda.

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previsti in Azienda

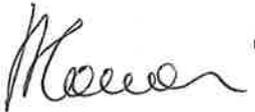
5 Monitoraggio del lavoro agile

L'andamento della sperimentazione e l'applicazione dell'accordo saranno oggetto di monitoraggio con particolare riguardo ad una graduale implementazione ed estensione del progetto smart working.

Al riguardo, le Parti si danno reciprocamente atto della opportunità di pianificare un incontro intermedio da tenersi entro 4 mesi dall'avvio della fase di sperimentazione

Al termine della sperimentazione le Parti si incontreranno per valutarne congiuntamente gli esiti e per definire le fasi successive di implementazione dell'istituto, con l'obiettivo di ampliare il bacino di lavoratori interessati anche tenendo conto dell'evoluzione del quadro legislativo in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.










Allegato 1 al Verbale di Accordo del 6 Giugno 2018

SEDE DI LAVORO	COMUNE SEDE	Unità Organizzativa
Via Palmiano, 101	ROMA	Strategia e Sviluppo - Affari Regolatori - Settlement
Viale Egidio Galbani, 70	ROMA	Audit
Viale Egidio Galbani, 70	ROMA	Strategia e Sviluppo - Pianificazione Rete e Interconnessioni - Connessioni RTN
Viale Egidio Galbani, 70	ROMA	Corporate Affairs - Risorse Umane e Organizzazione-Gestione Dirigenti e Amministrazione del Personale
Viale Egidio Galbani, 70	ROMA	Corporate Affairs - Tutela Aziendale-Risk Management - Qualificazione Fornitori
Via Palmiano, 101	ROMA	Dispacciamento Nazionale - Ingegneria del Dispacciamento - Regole e Sistemi Gestione Impianti di Generazione - Team Gaudi
Via Palmiano, 101	ROMA	DSC-Programmazione e Energy Operations - Gestione. Capacità di Sistema e delle Congestioni
Via Palmiano, 101	ROMA	Information Communication Technology - Demand Sviluppo & Delivey - Sistemi Gestionali
Via Palmiano, 101	ROMA	Information Communication Technology - Demand Sviluppo & Delivey -Sistemi Operations
Via Palmiano, 101	ROMA	Information Communication Technology - Portfolio Management
Viale Egidio Galbani, 70	ROMA	Ingegneria e Asset Management - Supporto Gestionale

HT

del MPedo

MPA