

Verbale di Accordo

Roma, 9 novembre 2020

Tra

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

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Ottino

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Froli, Losetti

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

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.
- Le Parti - anche in considerazione del progressivo sviluppo della digitalizzazione - considerano il lavoro agile un efficace strumento mediante il quale si intende attribuire ai lavoratori interessati maggiore flessibilità nella prestazione lavorativa in termini di orario e luogo, a fronte di una focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto tra risorse e diretti responsabili basato su fiducia reciproca.
- Con verbale di accordo 6 giugno 2018 le Parti hanno previsto, disciplinandolo, un periodo di sperimentazione per l'introduzione dello smart working, che ha interessato unità organizzative delle sedi romane di viale Galbani e via Palmiano, per le quali l'Azienda ha a suo tempo valutato la concreta fattibilità.



- Condividendo il giudizio positivo sulla sperimentazione avviata le Parti, con verbale di accordo 19 febbraio 2019 hanno dato seguito ad una fase di estensione dello smart working che ha interessato ulteriori ambiti organizzativi e sedi di lavoro.
- In relazione all'emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del virus Covid-19 e alla possibilità - prevista dal DL n. 34/2020 e confermata dal DL n. 125/2020 - di applicare la modalità di lavoro agile di cui alla sopracitata Legge n. 81/2017 fino al 31 dicembre 2020 anche in assenza degli accordi individuali, in Terna, pur con differenti modalità, lo smart working, ove applicabile in relazione alla natura dell'attività svolta, è stato esteso su tutto il territorio nazionale.

Considerato che:

- L'andamento della sperimentazione e l'applicazione dei sopra citati accordi sindacali, nonché l'esperienza maturata durante la fase emergenziale sono stati analizzati ed approfonditi.

Tutto quanto sopra premesso e considerato si conviene quanto segue

Le Parti, con il presente accordo, definiscono la disciplina relativa all'introduzione strutturale del lavoro agile in Terna.

1 Principi generali

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 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, di controllo (nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 legge n. 300/1970) 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 nonché le caratteristiche di flessibilità in essere, che risultano integrate dalle condizioni disciplinate dal presente accordo. 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 contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui in Azienda tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione.

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.

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. 22 CCNL e/o indennità connesse al raggiungimento di sede disagiata di lavoro di cui il dipendente sia eventualmente beneficiario.

2 Accesso al lavoro agile

L'attivazione del lavoro agile avverrà su base volontaria e sarà formalizzata mediante l'accordo individuale di cui all'art. 19 della sopracitata legge n. 81/2017.

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 Smart Working, cui il lavoratore dovrà attenersi nel rispetto dei principi definiti nel presente verbale.

L'accordo è revocabile secondo i criteri previsti dalla vigente normativa di legge.

Sono esclusi dallo smart working i lavoratori neoassunti durante il periodo di prova, gli operai e i lavoratori che prestano la propria attività in turno/semiturno.

3 Modalità di svolgimento

Le giornate di lavoro agile potranno essere non superiori a:

- 1 giorno alla settimana per i lavoratori (impiegati) in forza alle Unità Impianti e a Misure e Prove;
- 2 giorni la settimana per il restante personale.



Inoltre, i lavoratori in turno/semiturno potranno effettuare la prestazione con modalità agile limitatamente alle giornate di disponibilità.

Il lavoro agile è fruibile a giornate intere. Il mancato utilizzo delle giornate 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.

Pertanto 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.

Lo svolgimento del lavoro agile da parte del dipendente deve altresì risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, permessi ex festività ed eventuali riposi maturati.

La fruizione di ferie e permessi contrattualmente previsti non è pregiudicata dallo svolgimento, nel corso della stessa settimana, dell'attività lavorativa in modalità agile.

L'Azienda fornirà ai dipendenti gli strumenti informatici necessari a svolgere al meglio la propria attività lavorativa al di fuori della sede di appartenenza. In linea generale ai dipendenti interessati verrà fornita la seguente dotazione:

- PC portatile
- VPN
- Smartphone con connessione dati e voce
- Strumenti di collaboration (per es. Microsoft Teams)

Durante lo smart working il dipendente sarà tenuto a rispettare la policy sulle dotazioni informatiche e custodire con diligenza gli strumenti assegnati.

L'Azienda è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In particolare, le spese di manutenzione, e sostituzione della strumentazione fornita dall'Azienda, necessaria per l'attività in SW, saranno a carico dell'Azienda stessa che ne



resta proprietaria. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature informatiche il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile.

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.

4 Ulteriori fattispecie

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di lavoro agile individualmente a disposizione saranno incrementate secondo la seguente articolazione:

- 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- giornate successive a quelle di malattia fruite per terapie salvavita (trattamenti chemio, immuno e radioterapici) fino a completamento della settimana lavorativa.

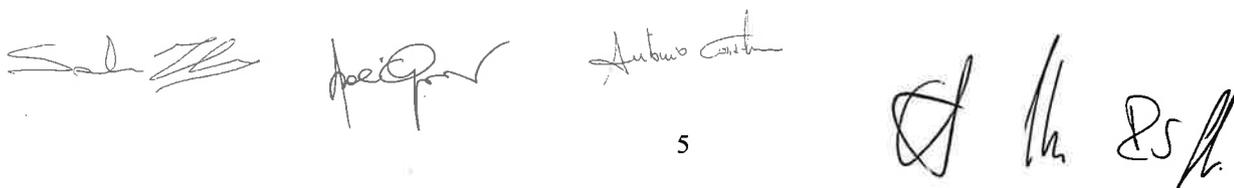
L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte dei dipendenti con situazioni di grave disagio (per es. significative disabilità motorie o rientro in servizio dopo lunga malattia con necessità di trattamenti riabilitativi) sarà valutato dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.

5 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 RLSA di una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di lavoro in smart working. I contenuti sono altresì resi disponibili in modalità digitale sulla intranet aziendale.

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 rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale.

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.



Un eventuale infortunio durante le ore di prestazione di lavoro in smart working è considerato comunque infortunio sul lavoro e restano confermate tutte le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previsti in Azienda.

Il lavoratore ha diritto altresì alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge.

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

6 Tutela della privacy

Il lavoro agile è svolto nel rispetto della Normativa Privacy (per tale intendendosi, il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati GDPR, il D. Lgs. n. 196/2003, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante) e in conformità alle specifiche policy aziendali sull'utilizzo delle dotazioni informatiche e sulle misure atte a garantire la protezione dei dati.

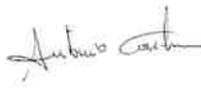
7 Formazione e inclusione

Lo smart working sarà accompagnato e supportato da iniziative formative da dedicare sia all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle soft skill, sia a tematiche di sicurezza sul lavoro.

Saranno altresì attuate poste in essere iniziative formative nei confronti dei responsabili e degli appartenenti al team per supportare il cambiamento organizzativo e culturale oltre a garantire opportunità di inclusione, elementi necessari per superare modelli di organizzazione del lavoro tradizionale.

Ciò in coerenza con quanto previsto dal CCNL in tema di valorizzazione della formazione, come essenziale strumento di accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazioni organizzative, anche in relazione alla innovazione digitale.

Saranno inoltre attuate iniziative volte ad evitare discriminazioni di genere e differenziazioni nei percorsi di sviluppo professionale. Saranno, inoltre, favoriti momenti di integrazione e comunicazione tra il personale.



I contenuti delle iniziative formative saranno condivisi nell'ambito della Commissione Bilaterale Formazione.

8 Buono pasto

Trattandosi di giornata lavorativa ordinaria, nelle giornate svolte in smart working l'Azienda erogherà al dipendente un buono pasto elettronico, il cui valore unitario viene fissato in € 11,85

9 Diritto alla disconnessione

Nell'ottica di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro garantendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali vengono individuate alcune misure organizzative da applicare da parte dei responsabili e dipendenti per assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, quali per esempio:

- pianificazione delle attività della giornata lavorativa (videoconference, call, etc.) nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
- rispetto della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 12:30 e le 14:00;
- invio delle mail durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturna, il weekend e i giorni festivi; può essere utile a tal fine l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito";
- alternare i momenti di sedentarietà con momenti dedicati a piccole attività motorie e/o di rilassamento;

Nell'ottica di garantire, anche durante il lavoro agile, il giusto equilibrio tra ore lavorative e il tempo libero del personale, le Parti convengono che qualora dovessero ricorrere situazioni particolari di prolungamento dell'attività, la flessibilità insita nel lavoro agile consente di effettuare compensazioni nelle giornate successive, da gestire con i propri responsabili.

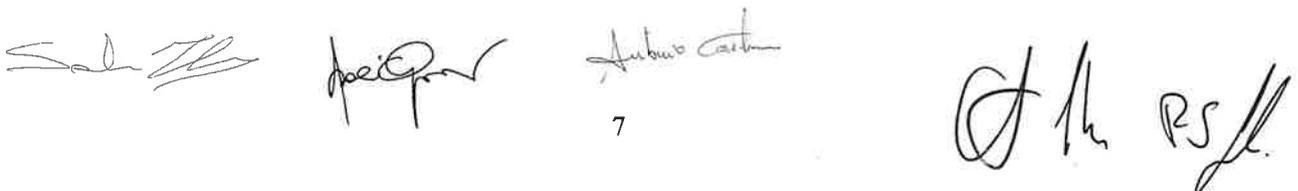
10 Diritti sindacali

Lo svolgimento dell'attività con modalità di lavoro agile non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire, ai lavoratori in smart working, la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro.

11 Monitoraggio

Le Parti condividono di monitorare l'andamento dell'istituto; a tal fine sarà costituito un Osservatorio congiunto paritetico che si riunirà con cadenza trimestrale o anche prima laddove ritenuto necessario.



Verranno altresì utilizzati indicatori utili a misurare l'efficacia dello svolgimento della prestazione in modalità agile, quali per es. "riduzione delle ore di assenza", "riduzione dei tempi di percorrenza" e "riduzione dei km di percorrenza".

12 Decorrenza e durata

L'efficacia del presente accordo decorrerà dal 1° gennaio 2021 o in data successiva nel caso di sussistenza o proroga dello stato di emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del virus Covid-19 e di contestuale conferma della possibilità di applicare la modalità di lavoro agile in deroga alle previsioni della Legge n. 81/2017. In quest'ultimo caso l'Azienda applicherà la modalità di lavoro agile in deroga e definirà di volta in volta – sulla base dell'andamento epidemiologico - le percentuali di lavoratori che dovranno garantire la presenza in sede.

Dopo 6 mesi dall'effettiva entrata in vigore le Parti si incontreranno per una verifica in merito all'applicazione dello stesso, anche al fine di individuare eventuali opportune integrazioni.

Nell'ipotesi di evoluzione del quadro normativo al momento definito dalla Legge n. 81/2017, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare gli eventuali impatti in merito ai contenuti del presente accordo:

NORMA TRANSITORIA

Con riferimento al periodo emergenziale, le Parti convengono che trovano applicazione fin dalla data di sottoscrizione del presente accordo le previsioni contenute ai punti 1,5,6,7,9,10.

Letto, confermato e sottoscritto.

