

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 settembre 2022

Sogin Spa., rappresentata da: Artizzu, Pernazza, Violante

**E**

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Borioni

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Testa, Ronci, Serafini

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: 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;
- in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato;
- in data 4 marzo 2020 Sogin e le Organizzazioni sindacali avevano sottoscritto un verbale di accordo relativo allo smart working ordinario investendo in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private, continuando a sostenere e promuovere iniziative di Welfare aziendale;
- le Parti considerano lo smart working o lavoro agile uno strumento efficace mediante il quale si intende attribuire ai lavoratori 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;

Ritenuto opportuno dalle Parti disciplinare le modalità di ricorso ed utilizzo del lavoro agile in via ordinaria e strutturale in Sogin

### **tutto quanto sopra premesso le Parti**

convengono di disciplinare il ricorso al lavoro agile con l'impianto specificato nel presente Accordo, con le caratteristiche di seguito riportate.

#### **1. Definizione**

1. Per lavoro agile o smart working si intende una modalità di svolgimento flessibile della prestazione lavorativa, all'interno del territorio nazionale, che avviene "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti e accordi aziendali.

2. 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'Ente.

3. I lavoratori si avvalgono di strumenti informatici, messi a disposizione dalla Sogin, idonei a consentire lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa a favore della Sogin stessa. L'accesso al lavoro agile non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto, nonché l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo e disciplinare esercitato dalla Sogin.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in modo non stabile e non continuativo, non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta.

5. Le Parti si danno reciprocamente atto che il lavoro agile, così come definito e disciplinato all'interno del presente Accordo, non si configura come Telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

#### **2. Sede di lavoro e luoghi della prestazione di lavoro**

1. Fermo restando che la sede di lavoro dei lavoratori continua ad essere quella abituale, le parti espressamente prevedono che durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile, i lavoratori debbano effettuare la prestazione lavorativa in smart working, scegliendo di volta in volta

- la propria residenza e/o domicilio

- altra sede aziendale;

- altro luogo scelto dal dipendente rispondente a criteri di sicurezza e riservatezza.

I lavoratori, inoltre, si impegnano ad adottare tutte le misure di cybersecurity previste dall'Azienda e ad aggiornare costantemente gli apparati hardware e gli strumenti software secondo le disposizioni aziendali.

2. Non sarà riconosciuto alcun trattamento di trasferta/diaria o qualsivoglia altra indennità comunque connessa con la nuova temporanea allocazione.

### 3. Orario di lavoro

1. La giornata in smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro con sospensione della flessibilità ultragiornaliera. Dunque, l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato.
2. Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario; non sono, dunque, configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne e/o festive.
3. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al lavoratore il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.
4. Durante la giornata di smart working, potranno essere definiti degli orari nei quali sarà necessario garantire l'attività lavorativa.

Tali fasce di contattabilità/disponibilità corrispondono, indicativamente, alle seguenti fasce orarie:

- disponibilità antimeridiana: 9.30– 12:30;
- disponibilità pomeridiana: 14:30 – 16:30

Eventuali variazioni, non di durata, ma di organizzazione delle fasce all'interno della giornata lavorativa, verranno definite d'accordo con il responsabile, sulla base delle necessità di copertura del servizio e delle esigenze organizzative aziendali, all'interno dell'Accordo individuale in allegato (Allegato 1). All'interno di tali fasce, il lavoratore sarà tenuto a rispondere tempestivamente a richieste di interlocuzione per ragioni di servizio.

5. Durante le fasce di contattabilità/disponibilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dalle norme di legge o dal CCNL di settore, quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992. Il lavoratore, che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi derivanti dalle fasce di disponibilità.

6. Al fine di salvaguardare il benessere della popolazione aziendale e promuovere l'utilizzo della modalità di lavoro agile in modo da salvaguardare le esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti vengono individuate alcune linee guida che dovranno essere osservate dai responsabili e dai dipendenti per assicurare fuori dalle normali fasce lavorative la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro quali a titolo esemplificativo:

- preventiva pianificazione delle attività della giornata lavorativa (videoconferenze, call, ect nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
- rispetto della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 12.30 e le 14.30
- Previsione e rispetto di una fascia oraria di disconnessione nella quale sono escluse le attività di lavoro in modalità agile ricompresa fra le ore 19.00 e le ore 7.30
- invio delle e-mail durante la normale giornata lavorativa evitando la fascia serale/notturna il week end e giorni festivi;
- alternare i momenti di sedentarietà con momenti dedicati a piccole attività motorie e di rilassamento;

7. Per la giornata di smart working, la Sogin riconoscerà il buono pasto corrispondente con esclusione di qualsiasi trattamento di missione.

#### **4. Adesione e accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile**

1. L'adesione allo smart working per il lavoratore avverrà su base volontaria e sarà formalizzata con accordo individuale (All. 1), di cui all'art. 19, della sopracitata legge n. 81/2017, in forma scritta, revocabile da entrambe le parti.

2. Al lavoratore, che aderisce all'accordo individuale (All. 1), viene consegnata l'informativa safety nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché un'informativa di dettaglio contenente le modalità del trattamento dei dati personali nel lavoro agile anche con riferimento alla sicurezza informatica.

3. L'accesso allo smart working avverrà previa valutazione discrezionale da parte di Sogin (anche con riferimento alla compatibilità della mansione del lavoratore con lo svolgimento del lavoro in smart working).

4. L'adesione allo smart working potrà avvenire da parte dei lavoratori in presenza dei seguenti requisiti: – titolarità di un rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato con decorrenza di almeno 12 mesi dall'assunzione; vengono esclusi dall'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità i lavoratori con contratto di apprendistato e part-time verticali;

5. L'accesso allo smart working sarà consentito ai lavoratori in possesso dei requisiti indicati nel punto precedente, indipendentemente dalla propria sede di lavoro; tale accesso sarà consentito anche ai lavoratori inseriti all'interno dei Regolamenti di Esercizio nell'ambito di obiettivi relativi ad attività di tipo autorizzativo, normativo e documentale ed a cura e responsabilità del Responsabile disattivazione e per un montante totale mensile non superiore al 50% di quanto previsto all'articolo 6, comma 1, fermo restando le eventuali ulteriori fattispecie di cui al successivo articolo 9.

6. A seguito di richiesta lo smart working sarà formalizzato mediante specifico Accordo individuale (All. 1), sottoscritto per accettazione dal lavoratore, che costituirà, esclusivamente per il periodo in smart working, integrazione della lettera di assunzione.

7. L'accordo individuale (All. 1) è revocabile secondo i criteri previsti dalla vigente normativa di legge.

8. Nello specifico la prestazione lavorativa in modalità Smart Working potrà essere interrotta con un preavviso di 30 giorni, su richiesta del richiedente per mutate esigenze dello stesso o ad iniziativa della Società, per sopravvenute esigenze tecniche, organizzative, produttive e/o gestionali che non rendano più possibile la prestazione di lavoro agile.

9. Al verificarsi di eventi che determinino l'impossibilità immediata di svolgere l'attività lavorativa in Smart Working (ad es. aspettativa, adibizione a mansioni non compatibili, maternità, etc.), ciascuna delle Parti, come definite nell'Accordo Individuale, potrà recedere senza preavviso o la Società potrà procedere alla sospensione dell'istituto per la durata dell'evento, al termine della quale saranno ripristinate le condizioni di ammissibilità alla prestazione in Smart Working.

## **5. Strumentazione e condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa**

1. Per effettuare la prestazione lavorativa in smart working risulta sufficiente la dotazione di un personal computer portatile aziendale

. L'azienda si impegna pertanto a fornire in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – e per tutta la durata del periodo di smart work, detto apparato, sempre che il lavoratore interessato non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'Azienda.

4. Il lavoratore si impegna, altresì, ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a disposizione esclusivamente nell'interesse aziendale, a rispettare le relative norme di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

5. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete internet, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart work disciplinato dal presente accordo, il lavoratore si impegna ad utilizzare anche quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless) avendo cura, in quest'ultimo caso, di collegarsi sempre in VPN per ragioni legati alla sicurezza.

6. Presso gli hub aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o wi-fi.

7. In caso di furto o smarrimento dei suddetti strumenti, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva segnalazione.

8. Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia e il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati e ad aggiornare costantemente, secondo le indicazioni aziendali, gli strumenti hardware e le dotazioni software ai fini del potenziamento contro eventuali attacchi "cyber".

9. Eventuali comportamenti del lavoratore posti in essere in violazione delle Procedure aziendali tempo per tempo vigenti saranno sanzionati in conformità di quanto previsto dal CCNL applicato.

10. La strumentazione fornita da Sogin dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti.

11. Il lavoratore è tenuto a segnalare con immediatezza all'Ente il non funzionamento e/o problematiche/guasti tecnici, che influiscono sul corretto utilizzo della strumentazione tecnologica necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, anche al fine di definire con il responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede Sogin per la residua parte della giornata lavorativa. Qualora l'eventuale rientro in Sogin non sia una soluzione perseguibile, vi sarà l'imputazione di ferie e/o permessi di flessibilità oraria per quella specifica giornata.

## **6. Svolgimento della prestazione di lavoro**

1. La prestazione lavorativa in smart working potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali delle Aree di Sogin, fino ad un massimo di dieci (dieci) giorni complessivi al mese, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo.
2. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile nel mese in corso non è utilizzabile/differibile ad altro mese successivo.
5. Per una corretta implementazione dell'istituto, basato su fiducia e lealtà tra lavoratore e Datore di lavoro, la pianificazione delle giornate di smart working dovrà sempre essere concordata con il proprio responsabile, con il supporto dell'Area Personale.
6. La relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta di Sogin, per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi, o in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore, dimostrabili e conclamate.
7. Le giornate di smart working vengono pianificate preventivamente con il Responsabile su base mensile precedente a quello di fruizione.
8. Lo svolgimento del lavoro agile da parte del lavoratore deve, altresì, risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, permessi ex festività ed eventuali riposi maturati.
9. La fruizione di ferie e permessi contrattualmente previsti non è pregiudicata dallo svolgimento, nel corso della stessa settimana, dell'attività lavorativa in modalità agile.

## **7. Salute e sicurezza**

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare, attivamente, all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
4. Il lavoratore ha diritto 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, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettato da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
5. Il lavoratore è tenuto ad adottare con diligenza e puntualità le predette misure, nonché a cooperare attivamente con il datore di lavoro o il committente al fine di prevenire infortuni sul lavoro e l'insorgere di malattie professionali.

## **8. Riservatezza e privacy**

1. Il lavoratore durante lo svolgimento della prestazione in smart working sarà tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali di cui è in possesso o di cui ha la disponibilità sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

2. In particolare, con riferimento all'espletamento della prestazione in regime di smart work, il lavoratore coinvolto:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede;
- deve procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- deve, al termine della prestazione lavorativa giornaliera, conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati, provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la Sua abituale sede di lavoro;
- qualora, invece, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il domicilio materiale cartaceo contenente dati aziendali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

## **9. Ulteriori fattispecie**

1. 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:

- fino a 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo antecedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- fino a 4 settimane, anche consecutive, per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino o, nei casi di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore;
- giornate successive a quelle di malattia fruite per terapie salvavita (trattamenti chemio, immuno e radioterapici) fino a completamento della settimana lavorativa, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 nonché i lavoratori affetti da malattie immunitarie invalidanti;

In deroga a quanto stabilito all'art. 6, comma 1, il numero di giornate di lavoro in smart working sarà incrementato, su richiesta del lavoratore, in caso di lavoratori il cui coniuge o unito civilmente o convivente more uxorio o i cui figli siano affetti da patologie oncologiche o di equivalente gravità, o lavoratori che assistono una persona convivente che versi in una situazione riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma, 3 della legge 104 del 1992, ovvero con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

2. L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei o continuativi avanzate da parte di lavoratori con situazioni di grave disagio o particolari esigenze di carattere familiare e/o logistico, sarà valutato da Sogin compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. La formazione erogata al lavoratore da remoto, potrà essere condotta in smart working da tutti i lavoratori senza distinzione alcuna, previa approvazione da parte del Responsabile del lavoratore stesso.

## **9. Normativa applicabile**

1. Al lavoro agile si applicano i principi e le disposizioni sancite nella Legge n. 81/2017, fatte salve le eventuali deroghe inserite dalla normativa emergenziale.

2. Le Parti precisano che nel corso della fase di sperimentazione disciplinata dal presente Accordo, il rapporto di lavoro instaurato con i lavoratori coinvolti continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presti la propria attività con la modalità tradizionale, salvo quanto di seguito riportato.

3. L'accesso allo Smart Working non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti in forza di legge e del CCNL applicato.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non costituisce una variazione della stessa, così come non incide in alcun modo sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Nei giorni di attività lavorativa resa in regime di smart working è sospesa l'applicazione della flessibilità ultragiornaliera come disciplinata ai sensi dell'accordo sindacale formalizzato tra Sogin e le OOSS competenti in data 27.1.2011, ovvero in data 27.4.2011 per il personale quadro.

5. Le Parti si danno reciprocamente atto che lo smart working così come definito e disciplinato nel presente Accordo non si configura come telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

6. In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, per quanto ovvio, il lavoratore sarà tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti.

8. Anche nelle giornate di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in materia di rapporto di lavoro subordinato e dal CCNL per i dipendenti addetti al Settore Elettrico.

## **10. Diritti sindacali**

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

2. 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, alle assemblee sindacali indette in orario di lavoro.

3. Resta confermato il coinvolgimento dei Comitati Bilaterali in materia di Pari Opportunità e Safety con riferimento alle tematiche di rispettiva competenza.

#### **11. Decorrenza e monitoraggio dell'Accordo**

1. Il presente Accordo ha carattere sperimentale e sarà oggetto di monitoraggio e verifica delle Parti sottoscrittrici entro 12 mesi dalla sua applicazione anche in relazione all'esigibilità di quanto stabilito dalle Parti.

Letto, confermato e sottoscritto

#### Dichiarazione a Verbale

La Società, previa valutazione da parte del Direttore responsabile e segnalazione da parte dello stesso al Direttore HR valuterà eventuali situazioni individuali, di particolare complessità, che possono avere riflessi sull'organizzazione del lavoro.

ALL. contratto individuale di smart working