

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14 marzo 2022 si sono incontrati virtualmente i rappresentanti di Italgas S.p.A., in rappresentanza delle società del Gruppo (Italgas S.p.A., Italgas Reti S.p.A., Italgas Acqua S.p.A., Metano Sant'Angelo Lodigiano S.p.A., Mediterranea Energia Ambiente S.p.A., Gaxa S.p.A., e Seaside S.r.l., Bludigit S.p.A., Toscana Energia S.p.A. e Ceresa S.p.A.) le Segreterie Nazionali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL e le RSU di Gruppo, assistite dalla segreterie regionali e territoriali di Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, per discutere in merito all'evoluzione del modello organizzativo Smart Working o di lavoro agile adottato all'interno del Gruppo Italgas.

Premesso che

- I. Come noto, in data 21 giugno 2017 Italgas S.p.A. e le OO.SS. hanno raggiunto un accordo finalizzato all'introduzione, in via sperimentale, del progetto Smart Working, o lavoro agile, (di seguito, anche SW) nel Gruppo Italgas S.p.A. (ad eccezione di Toscana Energia S.p.A.), divenuto poi strutturale con accordo sindacale del 12 dicembre 2018, con il limite di 1 giorno alla settimana.
- II. Nel corso del 2020 e del 2021, a seguito della pandemia da SARS Covid-19, il Comitato Nazionale istituito con il *"Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"* ha dato attuazione alla normativa in tema di sicurezza, estendendo la modalità di lavoro in SW emergenziale a tutto il territorio nazionale e a tutte le categorie di lavoratori la cui attività lavorativa potesse essere svolta attraverso tale modalità, in modo da rispettare gli obblighi di distanziamento sociale ed evitare l'affollamento degli uffici.
- III. Toscana Energia S.p.A., all'interno del Comitato istituito con il *"Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"* ha parimenti dato attuazione alla normativa in tema di sicurezza, estendendo la modalità di lavoro in SW secondo i principi e le modalità di svolgimento del lavoro già definiti con il Regolamento 9 marzo 2020 recepito nel verbale del Comitato del 29 aprile 2020.
- IV. Le Parti hanno più volte riconfermato in ogni caso la necessità di incontrarsi per avviare un confronto in merito alla implementazione nel Gruppo Italgas di un nuovo modello di SW che avesse valenza strutturale ed efficacia oltre il periodo di emergenza Covid e, dopo aver condiviso un percorso comune di analisi su opportunità e limiti, hanno valutato positivamente gli elementi innovativi che tale organizzazione del lavoro potrà introdurre in Azienda: flessibilità nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, attività assegnate e valutate in base agli obiettivi condivisi, una maggiore partecipazione dei lavoratori e il rapporto di collaborazione basato su fiducia e senso di responsabilità, che incrementeranno efficienza, qualità delle prestazioni lavorative, valore delle relazioni e benessere per i lavoratori.

Considerato che:

- a) Le Parti sociali in data 7 dicembre 2021 hanno sottoscritto un "Protocollo Nazionale sul

Lavoro in modalità agile” nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all’attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

- b) Le Parti – in linea con la Legge n. 61/2021, di conversione del D.L. 30/2021, art. 2 comma 1-ter - concordano sul fatto che la tutela reale e sostanziale del diritto alla disconnessione sia elemento imprescindibile in un modello organizzativo di SW che si basi sulla responsabilizzazione e la fiducia reciproca, ma anche sulla corretta programmazione e progettazione delle attività lavorative e sul rispetto dei tempi di vita e personali. Pertanto, intendono definire delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili.
- c) La strategia del Gruppo Italgas prevede importanti investimenti nell’innovazione tecnologica e nella digitalizzazione: a tal proposito l’Azienda ha avviato un primo progetto pilota di co-working nella sede di Torino.

**Tutto ciò premesso e considerato,
le Parti hanno concordato quanto segue:**

1. Il progetto di SW strutturale sarà avviato, attraverso una prima fase sperimentale della durata di 12 mesi, solo a conclusione della attuale fase emergenziale collegata alla emergenza sanitaria derivante dalla pandemia da SARS Covid- 19 e, a seguito del buon esito delle fasi di verifica e monitoraggio qui previste, diverrà modello organizzativo strutturale dopo 12 mesi dall’avvio per tutte le Società del Gruppo Italgas.
2. Le Parti ribadiscono che i criteri definiti nell’ambito del presente Verbale di Accordo troveranno applicazione al personale del Gruppo Italgas, a prescindere dalla singola società di appartenenza del lavoratore, per tutti coloro che svolgono attività ritenute dall’Azienda organizzativamente compatibili con la modalità di lavoro in SW e/o che non siano esplicitamente esclusi nel presente Accordo.
3. L’adesione al lavoro agile avviene su base volontaria e a tempo indeterminato, ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso previsto dalla normativa vigente. L’Azienda per motivi organizzativi si riserva, già nel corso della fase emergenziale, la possibilità di anticipare la sottoscrizione degli accordi individuali, ferma restando l’efficacia differita degli stessi, legata al superamento dell’emergenza sanitaria.
4. Sono adottati due diversi modelli organizzativi di SW: (a) il modello mensile che consiste nella possibilità, per un massimo di 10 giornate lavorative mensili, non necessariamente consecutive, di svolgere la propria attività lavorativa in SW; (b) il modello settimanale che consente ai lavoratori di scegliere di lavorare fino al massimo di un giorno alla settimana in SW.

Il modello settimanale sarà utilizzabile dai Tecnici di Unità Tecnica e Unità Impianti nelle giornate in cui non siano addetti al servizio di reperibilità e purchè possano svolgere attività compatibili con la modalità di lavoro in SW.

Per tutte le altre Unità aziendali verrà applicato il modello mensile, ad eccezione (I) dei

dipendenti con qualifica di Operaio che sono esclusi dall'applicazione del modello SW dal momento che svolgono un'attività incompatibile dal punto di vista organizzativo con la modalità di lavoro agile; (II) degli addetti al CEINSUP (CSCD per Toscana Energia), che hanno eccezionalmente svolto fino ad oggi l'attività in "smart working emergenziale" al fine di tutelare la loro salute e sicurezza e che non potranno svolgere l'attività con le modalità previste dallo SW strutturale per garantire gli elevati standard di sicurezza imposti dall'ARERA e la corretta gestione delle attività di controllo da remoto, salve successive verifiche tecnologiche che possano garantire con ragionevole certezza il rispetto di tutti gli standard previsti dalla normativa. Sul punto, le Parti condividono di svolgere, entro il mese di aprile 2022, uno specifico incontro tecnico.

5. In conformità alla normativa vigente in tema di lavoro agile, la modalità di lavoro SW non prevede precisi vincoli di orario di lavoro, fermi restando i soli limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dall'art. 23 del CCNL Gas-Acqua attualmente vigente, da distribuirsi sui 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, in accordo col proprio Responsabile.

In una prima fase sperimentale, che si prevede possa terminare dopo 12 mesi dall'avvio dello SW strutturale, saranno previste fasce orarie in cui il dipendente deve garantire di essere connesso e contattabile: all'interno di queste fasce il lavoratore deve garantire di essere raggiungibile sia dal proprio Responsabile che dai colleghi e da soggetti terzi collegati all'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa sarà di norma collocata all'interno della fascia di contattabilità, ferma restando la flessibilità di gestione della prestazione in funzione della necessità di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La suddetta fascia oraria dovrà essere individuata e concordata con il proprio Responsabile all'interno della finestra oraria dalle ore 8:00 alle ore 19:00, e deve prevedere una fascia per la pausa pranzo e tener conto della diversa articolazione oraria del venerdì prevista nelle varie sedi.

Nel caso in cui la suddetta fascia oraria di contattabilità non venga concordata con il Responsabile, verrà presa a riferimento la fascia oraria normalmente prevista per l'attività lavorativa in presenza (tenendo fermo per il venerdì l'orario di fine giornata di lavoro previsto per la sede di lavoro di appartenenza) con pausa pranzo dalle ore 13:00 alle ore 14:00.

L'assenza di precisi vincoli di orario di lavoro e della possibilità di rilevare la presenza attraverso la normale timbratura esclude qualsiasi richiesta e/o riconoscimento dello straordinario, nonché l'accantonamento e utilizzo dello zainetto.

6. Le Parti, pur riconoscendo la natura non retributiva del buono pasto, concordano sull'adozione di un "ticket restaurant smart" (TR-SMART) per quei dipendenti del Gruppo Italgas che già in modalità di lavoro ordinaria hanno diritto al buono pasto e con le medesime regole applicative (ad esempio, esclusione dell'erogazione per la giornata del venerdì, laddove previsto), ma con il valore facciale di 7,00 euro (6,20 euro per i dipendenti di Toscana Energia) fino alla permanenza del modello SW qui adottato e alla validità del presente Accordo, fermo restando il contributo economico lato dipendente ad oggi già in essere.

7. Le ferie o ex festività potranno essere concesse per mezza giornata anche in giornate programmate in SW.

È altresì consentita la fruizione dei permessi orari previsti dal CCNL o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui

all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, congedi parentali, permessi per visite mediche.

I permessi orari dovranno essere richiesti necessariamente in ogni caso in cui il dipendente abbia delle esigenze personali che non gli consentono di essere connesso e contattabile all'interno della fascia di contattabilità stabilita e dovranno coprire tutto il periodo di disconnessione.

Eventuali assenze temporanee per necessità legate alla conciliazione dei tempi vita-lavoro che si collocano nelle fasce di contattabilità e che non pregiudicano la possibilità di essere contattato, dovranno comunque essere previamente concordate tra Responsabile e Collaboratore, in ossequio a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità.

8. Le Parti concordano di adottare misure di sostegno particolari per categorie di lavoratori e lavoratrici che si trovino in una condizione di particolare fragilità o necessità, prevedendo la possibilità di estensione dello SW. Tali estensioni, della durata massima di 40 giorni lavorativi nell'anno solare (che si sommano ai giorni già previsti dal modello settimanale o mensile) saranno fruibili in maniera frazionata o consecutiva, tramite adesione su base volontaria, a fronte di presentazione di idonei giustificativi nei casi di seguito elencati e con le modalità che seguono:
 - a) **Gravidanza/maternità:** da fruire per le lavoratrici, nel periodo immediatamente precedente e/o successivo al congedo di maternità obbligatorio, ovvero successivamente al congedo parentale, se fruito in continuità rispetto al congedo obbligatorio;
 - b) **Paternità:** da fruire da parte del lavoratore nei primi 6 mesi successivi alla nascita del figlio, previa presentazione del certificato di nascita;
 - c) **Genitorialità:** da fruire da parte di entrambi i genitori fino al compimento del sesto anno di vita del bambino, anche nel caso di adozione e affidamento. In tali ultime circostanze, è possibile richiedere la fruizione della suddetta estensione anche nel periodo antecedente l'ingresso del bambino in famiglia allo scopo di poter far fronte agli impegni che precedono l'adozione e/o l'affidamento;
 - d) **Soggetti fragili:** nel caso di possesso di una certificazione ex lege 104 per sé stessi o un familiare e/o nel caso di svolgimento di terapie salvavita o di esiti di patologie oncologiche;
 - e) **Rientro in servizio post malattia:** a seguito di una malattia di almeno 30 giorni continuativi o a seguito di ricovero o nel caso di trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, fatto salvo la presentazione di idonea documentazione medica;
 - f) **Violenze di genere:** fruibile part-time dalla lavoratrice o dal lavoratore in caso di richiesta di astensione dal lavoro, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93;
 - g) **Disturbi specifici dell'apprendimento:** per assistere nelle attività scolastiche a casa i figli affetti da DSA, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, frequentanti scuole primarie e scuole secondarie di primo grado, previa presentazione della certificazione attestante il disturbo specifico dell'apprendimento rilasciata da una struttura pubblica o privata;
 - h) **Assistenza congiunti:** per assistere un congiunto colpito da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, certificata da idonea documentazione.

Con il termine congiunto si intendono: il coniuge, il partner, il parente convivente.

Eventuali ulteriori casistiche di particolare necessità, dovranno essere comunicate al proprio Responsabile che, in collaborazione con l'Ufficio del Personale, valuterà se concedere o meno l'estensione.

9. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva: le Parti danno evidenza del fatto che l'Azienda ha già introdotto strumenti che consentono anche ai lavoratori in Smart Working di vedere attuate tutte le prerogative in ambito sindacale (es. piattaforme digitali per l'organizzazione delle assemblee, Bachecca Sindacale Elettronica, utilizzo dei permessi sindacali), ferma restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.
10. Al fine di definire nel dettaglio le modalità di accesso e svolgimento della prestazione lavorativa in SW e gli obblighi previsti, è stato redatto un apposito Regolamento aziendale, condiviso dalle Parti, il cui testo viene allegato e forma parte integrante del presente Verbale di Accordo e costituisce regola comportamentale obbligatoria per i dipendenti, comprensivo di un Galateo comportamentale.
11. All'avvio della sperimentazione è prevista la consegna di specifica informativa in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici e in generale sui rischi connessi alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in regime di SW. La ricezione di tale informativa costituisce condizione indispensabile per poter aderire alla sperimentazione del progetto SW.
12. Le Parti condividono, alla luce dei risultati ottenuti e delle valutazioni emerse, anche a seguito del periodo di SW emergenziale, che lo strumento organizzativo SW debba essere utilizzato per attuare un vero cambiamento culturale ed una crescita collettiva basata sulla responsabilizzazione di tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa all'interno del Gruppo Italgas. Il modello organizzativo basato sul lavoro agile o SW richiede infatti un importante cambio di mentalità, dal momento in cui la prestazione lavorativa viene resa e valutata non più in relazione ai vincoli orari o alla presenza fisica nella sede di lavoro, bensì tramite la valutazione delle performance, secondo un'attività organizzata per fasi e/o cicli e/o obiettivi, assegnati in modo chiaro e coerente con il livello di inquadramento e la mansione svolta.
13. Le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali saranno attuate nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.
14. Le Parti danno atto che i lavoratori che aderiranno allo SW avranno 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.
15. Le Parti convengono di costituire, in via sperimentale, una Istituzione Paritetica Aziendale in composizione paritetica, per governare la materia del lavoro agile, formata dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Nazionali maggiormente rappresentative e n. 6 membri RSU del Gruppo Italgas e dalla rappresentanza della Direzione Aziendale. La Istituzione Paritetica Aziendale opererà nell'ottica di condividere un nuovo modello organizzativo, basato anche sullo Smart Working e finalizzato ad un miglioramento della qualità della performance, ad un aumento della produttività e alla definizione dei metodi di misurazione dei risultati, oltre che ad assicurare una crescente conciliazione dei tempi

vita e lavoro.

16. Per situazioni particolari quali, a titolo esemplificativo, calamità e/o eventi pandemici, o contingenti situazioni logistiche (es. inagibilità sede), l'Azienda può disporre in via emergenziale, al fine di garantire l'implementazione di idonee misure di sicurezza per i lavoratori – anche a livello territoriale – la possibilità di ricorrere al lavoro agile per periodi temporanei continuativi, ovvero disporre differenti regole di utilizzo, fermo restando il confronto con le OO.SS. nazionali o RSU.
17. Le Parti analizzeranno le eventuali opportunità che emergeranno in caso di evoluzione della normativa e prassi di riferimento e si impegnano ad incontrarsi comunque entro 6 mesi dalla scadenza prevista per il presente Accordo, fissata al 31 dicembre 2023, per valutare insieme eventuali modifiche organizzative o di regolamentazione.
18. Il presente Accordo annulla e sostituisce ogni precedente intesa in materia. Le Parti condividono che gli accordi individuali sottoscritti durante la vigenza delle precedenti intese collettive in tema di smart working dovranno intendersi annullati.

* * *

Il presente Verbale di Accordo - composto di n. 6 pagine - nonché inclusivo dell'Allegato A) "Regolamento Smart Working" composto di n. 5 pagine e dell'Allegato B) "Galateo" composto di n. 2 pagine, in attesa di poter essere sottoscritto personalmente dalle Parti non appena terminata l'emergenza COVID-19, si intende firmato in data 14 marzo 2022 a fronte di manifestazione di assenso espressa via e-mail da tutte le parti in calce, considerando la sottoscrizione da parte delle Segreterie Nazionali valida anche per conto di tutte le RSU del Gruppo nonché delle Segreterie Regionali e Territoriali Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL.

Il Gruppo Italgas

Maria Nella Bandecchi

Valentina Barale

Antonio Breschi

Roberto Brocchetto

Fabio Carretta

Edmondo Di Lauro

Lucia Fortuna

Michele Ivancich

Claudio Magni

Alessia Montefiore

Vincenzo Parisi

Riccardo Ubezio

Le Segreterie Nazionali

William Schirru (FILCTEM-CGIL)

Maurizio Scandurra (FEMCA-CISL)

Antonella Maggio (UILTEC-UIL)

Le RSU Gruppo Italgas

Le Segreterie Regionali e Territoriali

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL