

Verbale di Accordo

In data 6 febbraio 2017 si sono incontrate Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle sue società controllate, e le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL del settore Energia e Petrolio, per l'avvio di un programma di sperimentazione dello Smartworking.

Premesso che:

- l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- Eni intende continuare ad investire 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;
- in tale quadro l'Azienda ha illustrato alle OO.SS l'introduzione all'interno del Gruppo Eni dello Smartworking per i Lavoratori-Genitori, finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché per eventuali altri ambiti che verranno successivamente valutati e definiti;
- al riguardo, le parti esprimono la comune volontà di avviare, una sperimentazione di detta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa delineandone il quadro normativo così come di seguito concordato.

Le Parti hanno condiviso quanto segue:

1. Definizione

Per Smartworking (di seguito SW) si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro, avvalendosi degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione a favore di Eni.

L'accesso allo SW 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.

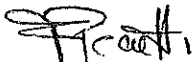
Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Le Parti si danno reciprocamente atto che lo SW, 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.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in SW è regolato da un apposito Regolamento aziendale allegato al presente Accordo.

2. Obiettivi

Il presente Accordo ha lo scopo di regolamentare lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW per il Lavoratore di Eni S.p.A. e Società controllate. L'utilizzo dello SW è utile a garantire un ambiente di lavoro incline alla flessibilità – autonomia - impegno, mettendo il Lavoratore nelle condizioni di



poter contare su strumenti e tecnologie capaci di poter garantire la produttività anche al di fuori della propria sede di lavoro.

Inoltre i vantaggi di questa modalità di lavoro determinano, altresì, benefici per il lavoratore (costi e tempi di spostamento casa lavoro) e per l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO2 e PM10, del traffico, dei consumi energetici).

3. Destinatari, accesso e durata dello SW

I destinatari del presente accordo sono le neomamme, i neopapà e i genitori con un figlio in adozione/affidamento preadottivo.

L'adesione allo SW per il Lavoratore avverrà su base volontaria.

L'accesso allo SW avverrà previa valutazione discrezionale da parte dell'azienda (anche con riferimento alla compatibilità della mansione del Lavoratore con lo svolgimento del lavoro in SW). Sono esclusi a priori i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Potranno in ogni caso accedere allo SW solo i Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (ad eccezione del personale assunto con contratto di apprendistato), anche in regime di Part – Time.

A seguito di richiesta, l'accesso allo SW sarà formalizzato mediante specifica comunicazione individuale, sottoscritta per accettazione dal Lavoratore, che costituirà, esclusivamente per il periodo in SW, integrazione della lettera di assunzione.

Le parti condividono che la sperimentazione dello SW per neo genitori avrà una durata di due anni; la prestazione in SW dovrà avere una durata minima di 6 mesi e potrà avere durata fino a 24 mesi.

Le neo-mamme possono fare richiesta di accesso allo SW dal termine dell'astensione obbligatoria; i neo papà a decorrere dalla nascita o dal termine del congedo di paternità fruito. In entrambi i casi la domanda di attivazione dovrà essere presentata entro i due anni e quattro mesi del figlio per consentire la durata minima di sei mesi. In tale maniera verrà garantita la possibilità di partecipare al programma fino al limite massimo del compimento dei tre anni del figlio.

In caso di adozione, la richiesta di accesso allo SW decorre dal momento dell'adozione/affidamento preadottivo e può essere effettuata entro i due anni e quattro mesi da tale momento per consentire la durata minima di sei mesi. In tale maniera verrà garantita la possibilità di partecipare al programma fino al limite massimo dei tre anni dall'adozione/affidamento.

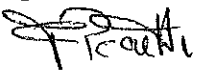
Per lo SW a supporto della genitorialità, Azienda e Lavoratore possono in qualsiasi momento liberamente recedere dallo SW con un preavviso scritto di 30 giorni.

E' in corso di valutazione lo SW come soluzione per le esigenze di risorse affette da patologie di particolare gravità.

Successivamente saranno valutate eventuali sperimentazioni nei diversi ambiti organizzativi di Eni S.p.A. e delle sue controllate.

La fase sperimentale interesserà anche i siti industriali in coerenza con le complessità e l'articolazione industriale del sito.

4. Svolgimento della prestazione di lavoro

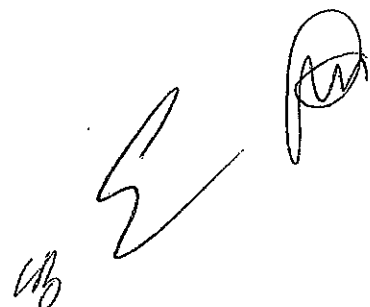








2



La prestazione lavorativa in SW potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a un massimo di 8 giorni complessivi al mese e per un massimo di 2 giorni a settimana, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo.

Nel rispetto dei principi convenuti con il presente accordo, il tempo di SW dovrà essere gestito nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento aziendale e, in ogni caso, lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche di Eni.

Per una corretta implementazione dell'Istituto, basato su fiducia e lealtà tra Lavoratore e datore di lavoro, le giornate di SW dovranno essere sempre concordate con il proprio Responsabile e la relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta dell'azienda.

Il Lavoratore in SW sarà tenuto a rispettare le fasce orarie previste dagli accordi sindacali in essere nella propria sede di lavoro e durante l'orario di lavoro dovrà essere disponibile tramite gli strumenti di lavoro forniti dalla Società.

Per esigenze organizzative e produttive il Responsabile potrà chiedere al lavoratore in SW di rientrare; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore entro il termine della giornata lavorativa precedente alla giornata in SW.

Inoltre, lo svolgimento della prestazione di lavoro in regime di SW non comporta la variazione della sede di lavoro e di conseguenza non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione/trasferta ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova modalità di esecuzione dell'attività lavorativa. Durante le giornate in SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario.

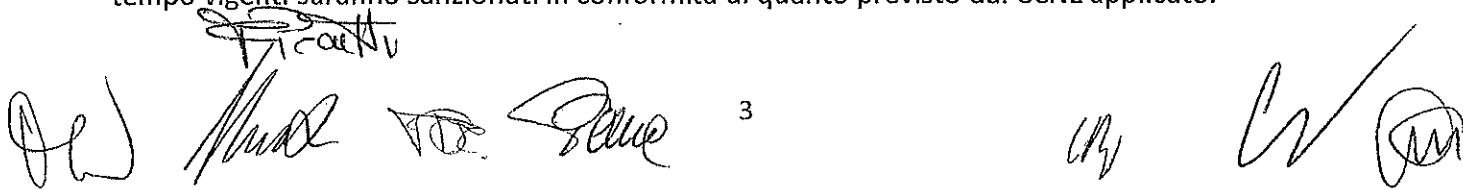
Il luogo per lo svolgimento dell'attività in SW dovrà essere un luogo diverso da quello di lavoro, liberamente scelto dal Lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dal Lavoratore dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.

Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico.

Al fine di poter svolgere attività lavorativa in SW, a ciascun Lavoratore interessato verranno assegnati, qualora non ancora in dotazione, un PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (software e hardware) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e chat. Il Lavoratore è tenuto ad utilizzare, per lo svolgimento della prestazione in SW, esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite da Eni.

Tali beni aziendali sono strumenti di lavoro di proprietà di Eni ed assegnati al dipendente al fine di svolgere le proprie attività lavorative. Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia. Per le attività svolte con l'utilizzo dei suddetti strumenti di lavoro Eni potrà esercitare le prerogative di cui all'articolo 4 della legge 300/1970 come modificato dall'articolo 23 del D.lgs. 151/2015 e dall'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 185/2016, nel rispetto dei principi enunciati nel d.lgs. 196/2003.

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.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There is also a vertical signature on the right side of the page.

In SW il Lavoratore dovrà garantire la connessione internet che dovrà risultare adeguata con l'ordinato e continuativo svolgimento della prestazione per tutto l'orario di lavoro.

La strumentazione fornita dalla Società dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 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 alla Società, la quale potrà richiedere il rientro presso la sede di appartenenza anche per la residua parte della giornata lavorativa.

Il Lavoratore che svolgerà la propria prestazione lavorativa in regime di SW sarà tenuto a custodire con diligenza e assoluta riservatezza i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, nei rispetto delle vigenti Politiche e Normative aziendali in materia.

Per la giornata di SW l'azienda non fornirà il servizio mensa né servizi sostitutivi (buono pasto).

Qualora il dipendente acceda alla giornata di SW senza rispettare la procedure in essere e le regole di cui al presente articolo, o non rientri in ufficio nei casi previsti, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico ferma restando la valutazione del comportamento.

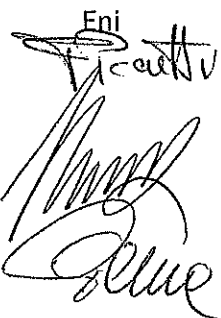
La giornata in SW, per qualsiasi motivo non fosse stata fruita (periodi di ferie, festività, malattie, richiamo in sede etc.), non dà luogo al diritto di recupero.

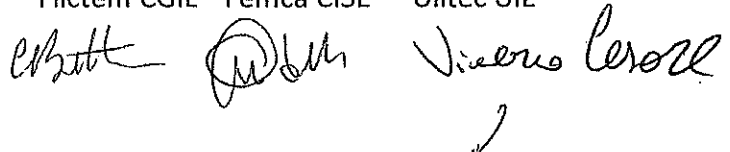
Le Parti si danno reciprocamente atto che la Società promuoverà attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di SW, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D. Lgs 9 Aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché ogni Lavoratore possa svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto stabilito all'interno del presente Accordo e della normativa tempo per tempo vigente.

Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, la Società assicurerà nei termini di legge adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore del lavoratore, preposto, dirigente delegato alla sicurezza e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'azienda comunicherà alle DTL competenti e all'INAIL il nominativo dei Lavoratori in regime di SW. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in SW il Lavoratore dovrà prontamente segnalare l'evento alla Società.

Le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2017 per effettuare una verifica dell'andamento del programma di sperimentazione e valutare eventualmente una sua estensibilità.

Eni


Segreterie Nazionali
Filctem CGIL Femca CISL Uiltec UIL


REGOLAMENTO SW

1. OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento aziendale (in avanti anche "Regolamento") definisce le modalità operative di dettaglio dello SW previste per la fase di sperimentazione e può essere modificato in qualsiasi momento dall'Azienda, fermo restando il rispetto degli accordi collettivi vigenti in materia.

2. Ambito di applicazione

L'ambito di applicazione è quello previsto da ~~eventuali~~ ^{Ficuli} accordi sindacali secondo i piani comunicati dall'azienda.

3. INVIO DELLA RICHIESTA

La partecipazione allo SW è volontaria.

Il Lavoratore interessato potrà richiedere l'adesione allo SW inviando e-mail alla funzione di Gestione Risorse Umane di competenza e al proprio diretto Responsabile.

L'accesso allo SW avverrà previa valutazione discrezionale da parte dell'azienda (anche con riferimento alla compatibilità della mansione del Lavoratore con lo svolgimento del lavoro in SW). Sono esclusi a priori i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

4. LAVORATORI AMMESSI ALLO SW

La funzione di Gestione Risorse Umane di competenza provvederà ad individuare, previa validazione da parte dei Responsabili interessati, i lavoratori ammessi a beneficiare dello svolgimento della prestazione lavorativa in regime di SW e, conseguentemente, procederà con la comunicazione individuale di inserimento nel progetto SW.

Tale comunicazione dovrà essere sottoscritta per accettazione dal Lavoratore (accordo individuale di SW).

5. REGOLE DI PIANIFICAZIONE

I dipendenti ammessi a partecipare allo SW potranno usufruire di tale modalità di lavoro esclusivamente per un numero di giorni complessivi al mese non superiore a quello previsto da eventuali accordi sindacali o comunque comunicato dall'azienda.

Le giornate di SW sono programmate in accordo con il Responsabile con un preavviso coerente con le esigenze dell'ufficio di appartenenza e possono essere successivamente modificate dall'azienda. Lo SW dovrà essere gestito per giornate intere.

L'autorizzazione alle giornate in SW coerente con quanto programmato in accordo con il Responsabile dovrà in ogni caso essere inserita sul sistema PAS e autorizzata dal Responsabile entro le consuete chiusure mensili necessarie alla corretta elaborazione dei cedolini. In mancanza di autorizzazione, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico.

Tutti giustificativi di assenza potranno essere inseriti a giornate, a mezze giornate e ad ore come consentito dalla natura del giustificativo.

6. STRUMENTAZIONE

L'Azienda metterà a disposizione del Lavoratore, secondo le procedure vigenti, la dotazione tecnologica ritenuta necessaria per lo svolgimento di attività lavorativa in regime di SW che consiste in un PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (software e hardware) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e chat.

Il Lavoratore è tenuto ad utilizzare, per lo svolgimento della prestazione in SW, esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite da Eni

Il dipendente è responsabile delle dotazioni aziendali assegnate e, ove richiesto, le deve restituire nelle medesime condizioni riscontrate al momento della consegna.

In SW il Lavoratore assicurerà la connessione internet che dovrà risultare adeguata con l'ordinato e continuativo svolgimento della prestazione per tutto l'orario di lavoro.

Le modalità di utilizzo delle dotazioni fornite così come le caratteristiche della connessione che il lavoratore dovrà garantire, sono descritte nella guida tecnica che sarà resa disponibile dall'azienda.

7. ATTIVITA FORMATIVE OBBLIGATORIE

I dipendenti che accederanno al regime di SW dovranno partecipare obbligatoriamente ad un apposito modulo formativo su salute e sicurezza, in linea con il D.Lgs. 81/2008.

8. ORARIO DI LAVORO E SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

L'orario di lavoro è quello previsto dalla contrattazione nazionale e dalla contrattazione integrativa aziendale. Il dipendente in SW sarà tenuto a rispettare le fasce orarie previste dagli accordi sindacali in essere nella propria sede di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il dipendente deve svolgere le ordinarie mansioni compatibili con l'assenza fisica dagli uffici aziendali e deve sempre essere disponibile e reperibile per i colleghi e responsabili.

Il luogo per lo svolgimento dell'attività in SW dovrà essere un luogo sul territorio nazionale diverso da quello di lavoro, liberamente scelto dal Lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico.

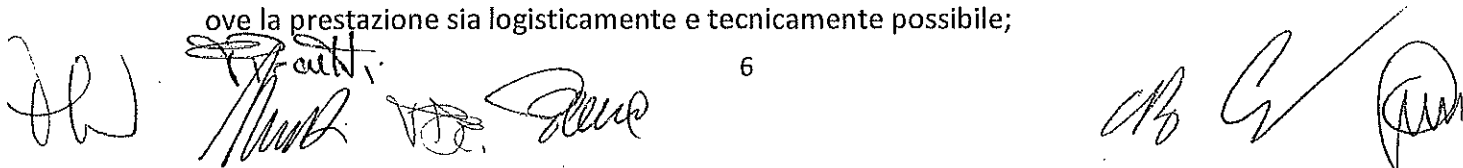
Per esigenze organizzative e produttive il Responsabile potrà chiedere al lavoratore in SW di rientrare; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore entro il termine della giornata lavorativa precedente alla giornata in SW.

In caso di problemi tecnici della dotazione in uso per lo SW il lavoratore deve prontamente avvisare il responsabile e potrà essere chiamato ad essere presente in ufficio e comunque attivare la richiesta di assistenza secondo i normali canali aziendali previsti.

In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con il giorno/periodo in SW, il dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti dalla normativa applicabile.

Inoltre, nell'ambito dello svolgimento dell'attività in SW il dipendente:

- dovrà rendersi disponibile tramite gli strumenti di lavoro forniti dalla Società;
- dovrà garantire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali tramite rete fissa o mobile;
- ha l'obbligo di espletare l'attività lavorativa in ambienti idonei, in condizioni di sicurezza e ove la prestazione sia logisticamente e tecnicamente possibile;



- è tenuto a custodire con diligenza e assoluta riservatezza i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, nei rispetto delle vigenti Politiche e Normative aziendali in materia;
- esonera la Società da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali danni procurati nel rendere disponibili tutte le postazioni di lavoro da effetti personali e beni lasciati incustoditi negli spazi aziendali;
- esonera la Società da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali danni a cose e/o persone procurati da un uso improprio delle apparecchiature assegnate;
- qualora lo ritenga necessario, può rivolgersi al Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, a Medico Competente e/o ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per richiedere le informazioni in merito all'applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza.
- nel caso di infortunio è tenuto a dare tempestiva comunicazione all'Azienda.

9. REGOLE GENERALI DI CONDOTTA

Lo SW è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico e delle procedure aziendali applicabili.

Il lavoratore è consapevole che lo SW comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro e, pertanto, in condizioni che sono potenzialmente più esposte al rischio correlato alla compromissione della confidenzialità e della riservatezza delle informazioni aziendali. Anche in considerazione di quanto sopra, il lavoratore che svolga la sua attività lavorativa in regime di SW è tenuto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati ed è tenuto a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali venga mantenuta.

Tracetti
