



SMART WORKING IN ENEL SIAMO SOLO ALL'INIZIO DEL CONFRONTO SINDACALE

Dopo molti mesi di attesa e di scambio di opinioni, finalmente **inizia** il confronto sindacale formale fra ENEL e le Segreterie Nazionali di FILCTEM, FLAEI, UILTEC per stipulare il nuovo accordo che riguarderà lo Smart Working non emergenziale in Azienda (Enel parla di New Way of Working).

Stamattina abbiamo **ricevuto la bozza di verbale di accordo, proposta da Enel e che sarà la base di partenza della trattativa.**

Sicuramente possiamo apprezzare, da una prima lettura, un cambio di atteggiamento dell'Azienda; da un modello totalmente destrutturato si è passati ad **un sistema più strutturato ma flessibile**. Il lavoratore potrà svolgere fino ad un **massimo di giornate nel mese in Smart Working** e le restanti giornate dovranno essere svolte presso la propria sede. Le giornate di SW saranno pianificate fra lavoratore e responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le richieste del lavoratore.

Viene confermata e riaffermata la **piena volontarietà** dell'accesso allo SW (e della successiva possibilità di recedere dall'accordo individuale). Solo in alcune sedi sarà prevista la prenotazione tramite APP. Alcune misure di **disconnessione e conciliazione** già previste nell'accordo emergenziale sono confermate, come anche le normative applicabili allo smart working e la regolamentazione del luogo di svolgimento (rimesso alla libera scelta del lavoratore nel rispetto delle esigenze di sicurezza e privacy).

Riguardo il **ticket pasto**, viene **confermato** il riconoscimento del ticket a tutti i lavoratori titolari di ticket; mantengono il ticket, per le sole giornate di smart working, anche i lavoratori che hanno una mensa interna presso la propria sede lavorativa. Viene confermato l'affidamento degli strumenti aziendali (PC, cellulare aziendale per la connessione internet, a richiesta monitor, tastiera, mouse).

L'Azienda offre a tutti i dipendenti una connessione in fibra, a prezzo convenzionato (offerta Enel X Gigafiber smart home unidata).

Sono confermate le normative sulla sicurezza, formazione e inclusione già previste nell'accordo emergenziale, mentre riguardo i diritti sindacali, viene introdotta la bacheca elettronica per le comunicazioni fra OO.SS. e lavoratori.



Infine, la bozza di accordo prevede **un graduale periodo definito di rientro in attività in sede** per arrivare nel tempo alle modalità ordinarie di prestazione alternata SW/lavoro in sede.

Se possiamo giudicare positivamente il “cambio di rotta” di ENEL rispetto alle affermazioni dei vertici aziendali di qualche mese fa, **dobbiamo comunque indicare quali sono, per il Sindacato Confederale, i punti ancora critici e che richiedono modifiche:**

- Deve essere riconosciuto il ruolo della **contrattazione aziendale** per l’accompagnamento dei processi di cambiamento, come deve anche essere integralmente recepito il protocollo confederale sullo SW del dicembre 2021.
- Il sistema deve essere reso **più flessibile**, permettendo ai lavoratori di svolgere anche più giornate di lavoro in sede, con possibilità concreta di trovare una postazione libera.
- Il lavoratore che non aderisce allo smart working dovrà avere **garanzia di mantenere la propria postazione idonea all’attività**, così come postazione idonea dovrà essere garantita a chi è in SW ma lavora in sede.
- **Devono essere tutelate le situazioni** di fragilità, problematiche familiari, genitorialità e casi particolari, permettendo una smart working superiore al limite massimo previsto per tutti.
- Gli impiegati tecnici dovranno poter fruire dello SW con limiti differenziati in funzione delle esigenze di lavoro in sede o di compresenza con colleghi, clienti o fornitori.
- Ogni accordo individuale dovrà recepire integralmente la legge, il contratto e l’accordo collettivo di SW.
- Per eventuali prestazioni, eccedenti il normale orario giornaliero, richiesta dall’Azienda, dovrà essere **riconosciuto lo straordinario o perlomeno il recupero delle maggiori prestazioni** entro la giornata successiva, con misurazione di prestazione e di recupero.
- Le misure di **disconnessione** devono essere implementate, prevedendo il **mantenimento delle fasce di flessibilità**, l’esclusione di riunioni durante le fasce di flessibilità e nella pausa pranzo, devono essere previste delle **fasce di disconnessione certa** e le **fasce di contattabilità**.
- L’offerta della connessione in fibra dovrebbe essere gratuita per i dipendenti.
- Deve esserci **garanzia delle coperture assicurative INAIL (anche per l’infortunio in itinere)** e delle coperture aggiuntive aziendali (infortuni extraprofessionali e malattia).
- Ad ogni dipendente deve essere riconosciuto il **diritto di assistenza sindacale**, a sua richiesta, per ogni fase di svolgimento dello smart working, dalla firma dell’accordo alle attività fino all’eventuale recesso dall’accordo.



- Infine, non possono essere trascurati gli aspetti economici (maggiori costi sostenuti dai lavoratori, minori costi e maggiori efficienze ottenute dall'Azienda). Per tale motivo deve essere prevista una **misura economica a favore dei lavoratori che effettuano lo smart working e a favore di tutti i lavoratori e le lavoratrici di Enel** che, anche tramite lo smart working, migliorano la produttività ed i risultati aziendali.
- L'accordo deve avere carattere **sperimentale**, sottoposto ad una verifica certa entro un lasso di tempo definito, e deve permettere un ritorno graduale al lavoro in sede. Il superamento dello stato di emergenza, il 31 marzo 2022, non deve trasformarsi in un caos di rientri totali nelle sedi, che ancora non sono adeguate ad un utilizzo da parte di tutti i dipendenti, e nemmeno le famiglie sono organizzate per superare lo smart working prolungato in un solo giorno.

FILCTEM, FLAEI e UILTEC sono impegnate, in questo confronto con ENEL, a raggiungere un **buon accordo**, in **tempi rapidi** per dare certezze a lavoratrici e lavoratori, e **con contenuti avanzati** per rispondere in modo adeguato, alla richiesta di flessibilità, conciliazione e produttività che proviene da tutti i nostri colleghi.

Il 9 marzo è prevista una riunione, **non conclusiva**, ma nella quale vogliamo sciogliere gli ultimi nodi politici e provare ad avvicinarci all'intesa finale. Nei giorni successivi, previa verifica negli organismi delle Federazioni, saranno calendarizzate ulteriori riunioni in plenaria con Enel.

Il Sindacato Confederale è e sarà sempre il miglior strumento di rappresentanza e tutela di lavoratrici e lavoratori del Settore Elettrico.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILTEC-UIL**

Roma, 8 marzo 2022

22U013

Bozza marzo 2022

Verbale di accordo new way of working

Il giorno, utilizzando sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo

ENEL ITALIA, in nome e per conto di tutte le società del Gruppo:

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM, rappresentata dai sigg.:

FLAEI, rappresentata dai sigg.:

UILTEC, rappresentata da sigg.:

Principi condivisi

Le parti, che intendono valorizzare il lavoro agile di cui alla legge n.81/2017 (*smart working*) mettendo a frutto le esperienze di applicazione di tale forma di lavoro già attuate in ENEL, condividono i seguenti principi:

- I cambiamenti in atto nell'economia mondiale spingono a proseguire nel processo di trasformazione delle modalità di lavoro di Enel, mettendo al centro le persone;
- l'esperienza dello *smart working*, maturata durante l'emergenza sanitaria, ne ha messo in luce i benefici e anche alcune criticità;
- la fine del periodo emergenziale permette di sperimentare un modello di lavoro che dia concreta attuazione ai seguenti valori:
 - consolidamento di una leadership aperta al confronto, attenta al benessere delle persone, orientata ai risultati, lasciando ampia libertà e delega in coerenza con i valori Enel "*Open Power*": fiducia, responsabilità, innovazione e proattività;
 - volontarietà di adesione allo *smart working*;
 - ruolo della sede aziendale come luogo di incontro per attività ad alta sinergia di gruppo;
 - rafforzamento delle buone pratiche finalizzate alla miglior tutela del *work life integration*, inclusa la disconnessione digitale;
 - sviluppo delle competenze e delle abilità trasversali necessario a fronteggiare le sfide del futuro e a valorizzare il talento di ognuno;
 - inclusione come *driver* per garantire il successo di una trasformazione che abbia al centro l'individuo, nelle sue diversità;
 - attenzione alle esigenze delle persone sia durante le attività in sede che in *smart working*;
 - intensificazione del dialogo sociale quale strumento per attivare il cambiamento.

Sulla base dei predetti principi, si conviene quanto segue

Il presente accordo disciplina in via sperimentale le modalità di svolgimento della prestazione in *smart working*, sostituendo le regolamentazioni pattizie introdotte dai precedenti Accordi.

1. Utilizzo dello *smart working*

Per i dipendenti che svolgono attività remotizzabili, le giornate di *smart working* potranno essere svolte, compatibilmente con le esigenze organizzative, fino ad un massimo del xx% delle giornate lavorative totali computate con riferimento al mese solare, limite massimo che è convenzionalmente fissato in xx giornate mensili.

Le giornate di *smart working* saranno pianificate, d'accordo con il responsabile, in modo da garantire un'alternanza tra *smartworking* e presenze in sede coerente con le esigenze organizzative, assicurando in particolare la compresenza in sede dell'unità per le attività caratterizzate da un'alta sinergia di team.

Per i dipendenti che svolgono attività parzialmente remotizzabili come le attività tecniche ovvero altre attività che comportano normalmente alternanza fra prestazione in sede aziendale o presso terzi, restano confermate le modalità e le alternanze già operanti nel periodo emergenziale.

2. Adesione e requisiti per l'accesso

Lo *smart working* è attivato, su base volontaria con accordo individuale, nell'ambito delle unità organizzative individuate dall'Azienda e si applica anche ai lavoratori durante il periodo di prova, agli apprendisti compatibilmente con le esigenze formative ed ai lavoratori in part time.

Sono fatti salvi gli accordi individuali sottoscritti dai lavoratori anteriormente alla presente intesa; agli stessi saranno applicate le previsioni contenute nel presente accordo sindacale e le relative linee guida aggiornate.

È sempre ammissibile il recesso da entrambe le parti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

In alcune sedi, la presenza in ufficio sarà subordinata alla prenotazione della postazione tramite apposito sistema disponibile sia come APP sia come applicazione web, secondo tempistiche e modalità definite.

3. Misure organizzative, disconnessione e buone pratiche

All'interno dell'orario di riferimento dell'unità di appartenenza (comprensivo delle fasce di flessibilità), ciascun dipendente organizzerà il proprio lavoro, tenendo conto delle attività e degli obiettivi assegnati, dell'organizzazione del *team* di appartenenza o dei gruppi di lavoro cui prende parte, e comunque, in ogni caso senza superare i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario nelle giornate di *smart working*. Qualora dovessero ricorrere situazioni particolari di prolungamento dell'attività, la flessibilità insita nello *smart working* consente di effettuare compensazioni nelle giornate successive.

In coerenza con un'organizzazione del lavoro inclusiva e flessibile, eventuali e particolari esigenze di conciliazione e/o di cura di familiari potranno essere gestite dai dipendenti con i rispettivi responsabili in una logica di compensazione e flessibilità.

Al fine di dare concreta attuazione al diritto alla disconnessione fuori dalle normali fasce lavorative, favorendo il benessere dei lavoratori e una più agevole conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono adottate specifiche misure organizzative quali a titolo esemplificativo:

- pianificazione delle attività della giornata lavorativa nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
- salvaguardia della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 12:30 e le 14:30;
- attenzione al tempo e alle agende dei colleghi, verificando preventivamente alla fissazione di una riunione la disponibilità dei partecipanti ed evitando sequenze continuative di riunioni;
- individuazione di momenti periodici di allineamento con il *team* di durata e frequenza equilibrata che, salvaguardando periodi di lavoro senza partecipazione a riunioni, favoriscano il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori;
- invio di mail/messaggistica durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturno e il weekend e giorni festivi; utilizzo dell'opzione di invio «Ritarda Recapito».

4. Normative applicabili allo *smart working*

Lo *smart working* non modifica gli obblighi e i doveri dei dipendenti, tenuti ad assicurare un impegno professionale di pari livello qualitativo rispetto alla prestazione resa in sede, il loro inserimento nell'organizzazione aziendale, il potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda nonché quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/1970 e dalle *policy* vigenti in tema di utilizzo delle dotazioni informatiche e sulle regole di condotta del mondo digitale e sulla riservatezza e protezioni dei dati.

Restano confermate le normative vigenti in caso di malattia, ferie e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con i giorni di *smart working*.

Lo svolgimento dello *smart working* da parte del dipendente deve risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, festività soppresse ed eventuali riposi maturati.

Qualora il dipendente non rientri in sede nei giorni in cui è prevista la presenza in ufficio, ove non operi una specifica causale giustificativa, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la valutazione del comportamento

5. Luogo

Nello *smart working* il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso all'unilaterale determinazione del dipendente che sotto la sua responsabilità potrà scegliere di svolgere l'attività lavorativa presso la residenza/domicilio o altro luogo idoneo che garantisca la necessaria connettività e risponda a criteri di sicurezza e riservatezza o altra sede Enel (previa verifica della disponibilità di postazioni in linea con le *policy* aziendali).

Per tale scelta il lavoratore si avvale dell'informativa sui rischi generali e specifici dello svolgimento del lavoro in *smart working*, annualmente consegnata a tutti i dipendenti.

Ai fini amministrativi, resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente e non si configura l'istituto della trasferta; non trova applicazione, in quanto non ne ricorrono i presupposti, il trattamento di pendolarismo ex art. 22 CCNL e/o indennità connesse al raggiungimento della sede disagiata di lavoro di cui il dipendente sia eventualmente beneficiario.

Eventuali spostamenti per esigenze di servizio che si rendessero necessarie nelle giornate in cui il lavoratore è in *smart working* dovranno essere autorizzati dal responsabile secondo le prassi in atto.

6. Ticket pasto

Nelle giornate di smart working resta confermata la spettanza del buono pasto per i lavoratori già assegnatari del ticket pasto. Tale spettanza è riconosciuta per le sole giornate di smart working anche ai dipendenti precedentemente esclusi in quanto aventi sede di lavoro nelle unità in cui è possibile fruire della mensa aziendale. Laddove il ticket sia invece disponibile previa opzione (assieme ad altri servizi sostitutivi) lo stesso sarà riconosciuto a tutti i dipendenti che scelgono il ticket, sia per i giorni di attività in sede sia per i giorni di smart working.

7. Strumenti assegnati

L'Azienda è responsabile della sicurezza e buon funzionamento della dotazione tecnologica assegnata per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, che consiste in un pc portatile dotato di tutte le componenti necessarie, oltre a cellulare anche per la connessione mobile (tethering.) Per migliorare e rendere più "confortevole" l'attività in smart working nel rispetto dei requisiti di sicurezza, saranno altresì forniti su richiesta del dipendente, secondo le modalità rese note dall'Azienda, tastiera, mouse, monitor.

L'Azienda offre inoltre a tutti i dipendenti, tramite apposita convenzione, la possibilità di sottoscrivere un'offerta per la connessione a condizioni di vantaggio (offerta Enel X Gigafiber smart home Unidata). Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori spese e consumi e/o a fronte di qualsivoglia altro disagio relativo alla scelta del luogo da cui lavorare in *smart working*.

Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati. In caso di problemi tecnici della dotazione in uso per lo smart working, il dipendente qualora il problema non riesca ad essere tempestivamente risolto dai centri di assistenza da remoto, deve prontamente avvisare il responsabile anche al fine di definire le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività.

8. Salute e sicurezza

L'Azienda consegna annualmente al dipendente che svolge la prestazione in *smart working*, una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Tale informativa sarà esaminata in sede di Comitato bilaterale sulle politiche di sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro e consegnata agli RLS.

La prestazione lavorativa in *smart working* è da eseguire nel rispetto delle normative di legge e di contratto sul riposo giornaliero e settimanale.

Il dipendente in *smart working* è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

Il dipendente ha l'obbligo inoltre di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo proprio. L'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del dipendente alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazione di rischio procurate da comportamenti inadeguati adottati.

I lavoratori in *smart working* alternano i momenti di sedentarietà con momenti dedicati a piccole attività motorie e/o di rilassamento.

Nell'eventualità di un 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 previste in Azienda.

9. Formazione e Inclusione

Lo *smart working* continuerà ad essere accompagnato e supportato da iniziative formative da dedicare sia all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle soft skill sia alla salute e sicurezza.

Continueranno inoltre ad essere promosse azioni volte a favorire la comunicazione, lo scambio di informazioni e l'interazione sociale tra colleghi a tutti i livelli, dedicando particolare attenzione al contrasto del rischio di isolamento e da stress da lavoro correlato

In coerenza con quanto sopra, sarà cura di ogni Responsabile organizzare, con opportuna frequenza, l'incontro fra tutti i colleghi della propria unità. In particolare, saranno attuate iniziative volte ad assicurare la diffusione di buone pratiche, ad evitare discriminazioni di genere e ad investire nella proattività e nell'autoorganizzazione per facilitare e non penalizzare sul piano professionale e relazionale chi si trova a gestire una quotidianità complessa.

10. Diritti sindacali e comitati bilaterali

Durante lo svolgimento dell'attività in *smart working* sono garantiti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività in sede.

In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire, ai lavoratori in smart working, anche mediante bacheca elettronica nella intranet aziendale, l'accesso alle comunicazioni sindacali e la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro.

Resta confermato il coinvolgimento dei Comitati Bilaterali in materia di Pari Opportunità e Diversity, di Formazione e Impiegabilità e di Sicurezza e Ambiente con riferimento alle tematiche di rispettiva competenza.

...

La presente intesa trova applicazione in via sperimentale dal fino al.....

Per tener conto della situazione di graduale rientro alla normalità allo scadere dello stato di emergenza e dell'esigenza delle persone di riadattare gli stili di vita a nuovi equilibri, nonché l'opportunità di accompagnare il rientro con misure di adeguata protezione e di contenimento della diffusione del covid, le Parti convengono che la ripresa delle attività in sede avverrà in modo graduale per raggiungere entro la piena applicazione delle modalità previste al punto 1 del presente verbale.

Le Parti si incontreranno entro il per una verifica complessiva della sperimentazione e la definizione di eventuali modifiche anche in relazione ad eventuali futuri interventi normativi.

Letto, confermato, sottoscritto.