



Segreterie nazionali

ENEL: REGOLAMENTATO LO S.W. PER IL PERIODO DI EMERGENZA

Fra la dura realtà determinata dalla drammatica emergenza Covid che abbiamo in parte alle spalle ma che ci accompagnerà almeno per i prossimi due mesi e le suggestive e immaginifiche visioni, che da più parti in questi giorni vengono evocate, anche dal vertice aziendale, sul futuro remotizzato del mondo del lavoro, le Segreterie nazionali hanno scelto, con realismo, di regolamentare lo strumento dello S.W. emergenziale, che tuttavia in questa fase prescinde dalla originaria volontarietà.

Pertanto, per il sindacato, il primo obiettivo è il ripristino, questo prima possibile, di questo fondamentale requisito, senza il quale risulta difficile intraprendere negoziati su senari diversi.

Finita la fase emergenziale si tornerà quindi allo S.W. “normale” così come già regolamentato in Enel.

Non ci sottrarremo al confronto su altre forme organizzative del lavoro ma sarà una discussione di ben altra portata e complessità.

Nel frattempo, come abbiamo detto prima, abbiamo ritenuto urgente stabilire alcune norme, diritti e garanzie per tutelare maggiormente tutti i lavoratori che sono stati messi in sicurezza grazie a questa modalità lavorativa che, tuttavia, applicata in forma continuativa, ha cambiato radicalmente la propria natura.

La prima questione è stata quindi quella di riconoscere il diritto alla disconnessione fuori dalle normali fasce orarie di lavoro: nelle pause pranzo, nei fine settimana e nei giorni festivi. Inoltre, abbiamo codificato la necessità di riconoscere un recupero psicofisico.

I prolungamenti delle attività al di fuori delle stesse fasce orarie daranno luogo a compensazioni nelle giornate successive.

Verrà data la possibilità di recare presso il proprio domicilio gli strumenti di lavoro per rendere più confortevole l'attività svolta da casa.

Confermata anche l'erogazione del ticket, anche per i lavoratori nella cui sede è attivo il servizio mensa, fermo restando che, come nello S.W. alternato, per le attività lavorative in loco valgono tutte le normali previsioni.

In questa fase non è assolutamente secondario assicurare un forte livello di coinvolgimento di tutti i lavoratori prevenendo forme di esclusione, attraverso frequenti incontri per tutti i colleghi della propria unità. Saranno promosse iniziative volte ad evitare discriminazioni di genere per non penalizzare professionalmente chi si trova a gestire una quotidianità effettivamente complessa.

Anche la formazione svolgerà un ruolo fondamentale nell'accompagnare i lavoratori durante questo delicato periodo, in coerenza con quanto previsto dal ccnl sulla valorizzazione dello strumento formativo per l'innovazione, l'occupabilità, la crescita e lo sviluppo, nei nuovi orizzonti organizzativi.

I comitati bilaterali delle pari opportunità e diversity, della formazione e della sicurezza avranno il ruolo di essere presenti su tutto il percorso e accompagnare questa fase. E' stato anche chiarito che le indagini che si faranno saranno oggetto di analisi all'interno degli specifici comitati.

Infine, ai lavoratori in S.W. emergenziale saranno garantiti gli stessi diritti e le stesse libertà sindacali previsti dal contratto nazionale e dagli accordi aziendali. Sarà pertanto garantita la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali su apposite piattaforme tecnologiche.

L'accordo si applicherà durante il periodo emergenziale disposto dal DPCM dopo il quale, venuta meno la deroga legislativa alla volontarietà, ritroverà applicazione l'accordo del 4 aprile 2017

Le Segreterie Nazionali

FILCTEM-CGIL FLAEL-CISL UILTEC-UIL

Roma, 10 giugno 2020 20U059

Verbale di accordo

Il giorno 9 giugno 2020, 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, rappresentata da: Tarchioni, Capitani, Bertolli, Chianese, Scaramozzino, De Luca, Callegari, Caliendo, Scurti, Polti

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

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

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Testa, Losetti, Froli, Marras, Spitale, Saotta

UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

Premesso che

- In Enel, il lavoro agile è disciplinato dall'accordo sindacale 4 aprile 2017.
- In relazione all'emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del virus Covid-19 e alla possibilità - prevista dai Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri attuativi del DL n.6/2020 e DL n. 19/2020 e confermata da DL n.34 /2020 - di applicare la modalità di lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 per la durata dello stato di emergenza anche in assenza degli accordi individuali, in Enel è stato esteso lo smart working continuativo per tutte le tipologie di lavoro che possono essere svolte da remoto sull'intero territorio nazionale. Gli obblighi di informativa sulla sicurezza ai sensi delle previsioni di legge sono stati assolti in via telematica, prevedendo altresì uno specifico Addendum all'Informativa disponibile sulla Intranet aziendale.
- Il protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, individua l'opportunità di utilizzare questa soluzione per ridurre le occasioni di contagio.

Considerato che

Dall'esperienza di quasi due mesi di lavoro in smart working "emergenziale" per tutte le attività remotizzabili è emersa la possibilità di lavorare in modo efficace, scoprendo nuovi modi di comunicare e di mantenere un contatto costante tra colleghi. Al tempo stesso sono emersi anche elementi di attenzione meritevoli di approfondimento legati alle peculiarità di questa modalità di smart working, in particolare per la protrazione della stessa senza la normale alternanza di giornate di lavoro in sede.

Convengono sulle seguenti linee guida

Linee guida

Lavoro agile continuativo in relazione a emergenza Covid-19

a) Proseguimento dello smart working emergenziale

In relazione a quanto indicato in premessa, e tenuto conto che al momento non si ha la certezza su un'evoluzione positiva a breve termine risolutiva del quadro epidemiologico, le Organizzazioni sindacali nazionali e l'Azienda condividono, in conformità a quanto previsto dal Protocollo interconfederale condiviso con il Governo sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020, l'opportunità di utilizzare questa soluzione durante tale periodo emergenziale per ridurre le occasioni di contagio, fermo restando, in relazione all'evoluzione della situazione, la possibilità di modificare le relative indicazioni.

b) Riferimenti normativi e specificità

I riferimenti normativi, anche in relazione alle modalità di smart working prolungato, restano le previsioni contenute nella Legge n. 81/2017, nell'accordo sindacale nazionale del 4 aprile 2017, salvo le seguenti specificità correlate all'eccezionalità della situazione e alle esigenze di contenimento del contagio.

c) Modalità dello smart working emergenziale

In questa fase emergenziale, i lavoratori possono essere chiamati a fornire la propria prestazione lavorativa secondo le seguenti modalità:

- smart working prolungato: si applica ai dipendenti che svolgono attività remotizzabili e può prevedere l'accesso alle sedi aziendali o presso terzi con carattere occasionale e comunque concordato con il responsabile
- smart working alternato: si applica ai dipendenti che svolgono attività che possono essere effettuate alternativamente da casa e da sedi aziendali o di terzi (es. stakeholder, partner, clienti, laboratori, fornitori, ecc.). Le alternanze possono essere bi-settimanali, settimanali o infrasettimanali.

La modalità di lavoro in smart working per i dipendenti le cui attività sono remotizzabili comprende anche i "neoassunti" nel primo anno di assunzione, gli apprendisti ed i lavoratori in part time verticale.

d) Scelta del luogo di svolgimento della prestazione e strumenti di lavoro

Il dipendente nella scelta del luogo, che è rimessa alla sua unilaterale determinazione, deve attenersi alle previsioni normative tempo per tempo vigenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ed alle indicazioni contenute nell'informativa safety e relative specificazioni ed integrazioni.

Durante il periodo di emergenza, tenuto conto dell'eccezionalità della situazione e del suo protrarsi, per migliorare e rendere più "confortevole" l'attività nel rispetto dei requisiti di sicurezza, è comunque possibile portare a casa tastiera, mouse, monitor, sedia ed eventuali altri asset informatici aziendali, in base alle modalità rese note dall'Azienda.

e) Ticket pranzo

Nella fase emergenziale, a seguito della chiusura di quasi tutte le mense ed esercizi convenzionati, il ticket è stato esteso per ogni giornata di attività lavorativa anche al personale per il quale nella sede di lavoro il servizio mensa (o sostitutivo) non è più attivo. In via eccezionale e temporanea, l'assegnazione del ticket è stata prevista anche al personale di cui all'accordo 30 marzo 2020 in lavoro agile emergenziale, nella cui sede di lavoro sia tuttora operante il servizio mensa; ciò in considerazione dell'impossibilità dei dipendenti anche teoricamente di avvalersene essendo precluso l'accesso per i lavoratori non in sede per il rischio contagio.

Pertanto fino a conclusione della prestazione in smart working emergenziale, in coerenza con quanto sopra saranno caricati i ticket spettanti, con esclusione delle giornate di attività in sede, per le quali resta confermata la fruizione del servizio mensa laddove attivo, fermo restando per ogni altro aspetto quanto previsto dal citato accordo in tema di smart working,

f) Prestazione lavorativa e conciliazione

Fermo restando quanto previsto dall'accordo 4 aprile 2017, durante lo smart working emergenziale, particolare attenzione dovrà essere dedicata al rispetto dei confini salutaris tra le ore lavorative e il tempo libero.

Al riguardo, da parte dei responsabili deve essere tenuto presente, con una organizzazione flessibile ed inclusiva del lavoro, che in tale periodo emergenziale i dipendenti possono avere delle particolari esigenze di conciliazione e/o di cura di familiari, come per esempio figli e anziani che richiedono maggiore attenzione, da gestire in una logica di compensazione e flessibilità.

Si evidenzia inoltre che, qualora dovessero ricorrere – in questa fase emergenziale di smart working continuativo – 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.

g) Misure organizzative

Nell'ottica di promuovere il benessere e l'utilizzo della modalità del lavoro agile in modo da salvaguardare le esigenze di conciliazione vita e lavoro dei dipendenti, vengono individuate alcune misure organizzative da applicare da parte di responsabili e dipendenti, per assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, quali a titolo esemplificativo:

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

h) Inclusione e aggiornamento

Sono promosse azioni volte a favorire la comunicazione, lo scambio di informazioni e l'interazione sociale tra colleghi a tutti i livelli, prevenendo eventuali forme di esclusione o di isolamento dalla normale vita lavorativa. In coerenza a ciò, 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, soprattutto in questa fase emergenziale, una quotidianità effettivamente complessa.

i) Formazione

Il periodo di smart working emergenziale deve essere accompagnato e supportato da iniziative formative da dedicare sia all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle soft skill.

A tal fine la tecnologia deve essere utilizzata in modo consapevole per abbattere le distanze e rendere più flessibile e personalizzato l'apprendimento, permettendo così un accesso generalizzato all'aggiornamento professionale. Ciò in piena coerenza con quanto previsto dal CCNL in tema di valorizzazione della formazione, come leva strategica per l'innovazione e l'occupabilità e per realizzare flessibilità cognitiva, che supporti i dipendenti nell'affrontare i nuovi orizzonti organizzativi e nel cogliere le opportunità di crescita e sviluppo.

In tale ottica, sarà cura dell'Azienda promuovere in questa fase:

- il coinvolgimento in iniziative formative individuali e collettive rientranti nel "diritto alla formazione" ai sensi dell'art. 36, comma 5 del CCNL .
- l'estensione della fruizione del corso on line sullo smart working anche ai dipendenti che precedentemente all'emergenza Covid non utilizzavano tale modalità di lavoro.
- La piena fruizione della piattaforma (eDucation) in cui è messo a disposizione uno speciale palinsesto: es. pillole di coaching, tutorial, supporto alle attività di lavoro in smart, ecc.

l) Comitati Bilaterali

I comitati bilaterali in materia di pari opportunità e diversity, di formazione e di safety saranno chiamati, in una logica di partecipazione responsabile e costruttiva, a dare il loro contributo con riferimento alle tematiche di rispettiva competenza, per accompagnare utilmente lo svolgimento di questa fase nel rispetto di quanto stabilito dal presente accordo nonché per supportare iniziative di miglioramento e favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate in azienda.

A tal fine saranno anche effettuate apposite survey i cui esiti saranno oggetto di analisi nei comitati bilaterali competenti.

m) Diritti sindacali

Durante lo svolgimento dell'attività con modalità di lavoro agile continuativo emergenziale sono garantiti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. Pertanto, le Parti si impegnano a verificare le possibili soluzioni tecnologiche utili a consentire, nell'attuale fase emergenziale, la partecipazione dei dipendenti in smart working alle assemblee sindacali indette per l'unità produttiva di appartenenza dalle Organizzazioni sindacali e dalle Rsu in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali.

ooo

Lo smart working emergenziale di cui al presente accordo trova applicazione nel periodo temporale previsto dalle disposizioni normative vigenti, dopo il quale verrà meno la deroga legislativa dell'accordo individuale e rimane confermata l'applicazione di quanto previsto dal verbale sindacale 4 aprile 2017. Le Parti, tenuto conto che quanto sopra costituisce un'occasione di sperimentazione di una modalità diversa di lavoro si riservano di effettuare le relative riflessioni in merito all'argomento.

Letto, confermato, sottoscritto.

Enel

FILCTEM FLAEI UILTEC