

VERBALE DI ACCORDO SU LAVORO AGILE (O SMART WORKING)

Il giorno 27 giugno 2022 si sono incontrati in videoconferenza

Iren S.p.a. - anche a nome e per conto delle Società da essa controllate (direttamente o indirettamente) Iren Ambiente S.p.a., Iren Energia S.p.a., Iren Mercato S.p.a., Ireti S.p.a., AMIAT S.p.A., TRM S.p.A., Iren Smart Solutions S.p.a., Iren Acqua S.p.a., Iren Acqua Tigullio S.p.a., AmTer S.p.A., Iren Laboratori S.p.a., Acam Acque S.p.a., Acam Ambiente S.p.a., ASM Vercelli S.p.a., Atena Trading S.p.a.-, di seguito il Gruppo o IREN o l'Azienda,

e

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (OO.SS.), rappresentate da Segreterie nazionali di categoria FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL, FLAEI/CISL, FP/CGIL, UILTRASPORTI, FIT/CISL RETI e FIADEL, Segreterie Regionali e Territoriali di FILCTEM, FP – CGIL, FLAEI, FEMCA, FIT – CISL, UILTEC, UILTRASPORTI, FIADEL ed Esecutivo del Coordinamento Nazionale RSU;

di seguito -nel loro insieme- **le Parti**,

fermo restando che di seguito con lavoratori si intendono tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo

Premesso e considerato che

- è opinione condivisa che l'adozione del lavoro agile contribuisca a migliorare la conciliazione della vita lavorativa con quella personale di ogni singolo dipendente e avere impatti positivi sul piano aziendale, ma occorra altresì contemperare tali esigenze al contesto lavorativo, agli aspetti relazionali e alle concrete modalità di svolgimento delle prestazioni;
- la sperimentazione dello smart working, già avviata con gli accordi di Gruppo del 24 ottobre 2018 e del 19 aprile 2019, ha maturato all'interno dell'Azienda una esperienza positiva che ha permesso, inoltre, di continuare a svolgere le ordinarie mansioni nonostante il manifestarsi dell'emergenza pandemica;
- il Gruppo ha iniziato ad utilizzare sperimentalmente il lavoro agile dal 2018, estendendolo quindi nella massima misura possibile (sia come popolazione coinvolta sia come numero di giornate effettuabili) fin dall'inizio dell'emergenza COVID-19 e sino alla data del 30 giugno 2022, in considerazione del Protocollo Governo/Parti Sociali, in modo da limitare la presenza fisica del personale presso sedi/uffici ai soli casi di svolgimento di attività non altrimenti gestibili, come condiviso con gli Accordi di Gruppo del 3 aprile, 7 maggio, 6 agosto e 11 novembre 2020 e 25 gennaio, 26 maggio, 20 ottobre e 27 dicembre 2021;
- le sperimentazioni e le esperienze effettuate hanno confermato sia aspetti positivi sia criticità del lavoro agile, confermando in particolare la necessità di attuare un più ampio percorso di trasformazione organizzativa e culturale, con adeguati investimenti e percorsi formativi,
- il lavoro agile non può essere considerato in alcun caso la modalità di svolgimento ordinaria della prestazione lavorativa;

tenuto conto che

- in base alle sperimentazioni ed esperienze intercorse, anche nel periodo interessato dall'emergenza pandemica da COVID-19, si ritiene definire un nuovo accordo complessivo, che tenga conto delle diverse problematiche nel frattempo emerse;
- il presente accordo ha la finalità di disciplinare le modalità di svolgimento della prestazione in smart working, sostituendo le regolamentazioni pattizie introdotte dai precedenti accordi;

tutto quanto sopra premesso e considerato, recependo altresì i principi contenuti nel *"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile"* sottoscritto in data 7 dicembre 2021

le Parti convengono quanto segue:

1. Accesso al lavoro agile (o smart working) – accordo individuale

A decorrere dal 1° luglio 2022, lo smart working può essere effettuato da tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (tra cui rientra anche il personale con contratto di apprendistato), con contratto part time e con contratto a tempo determinato il cui ruolo e le relative attività non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro (ovvero da remoto).

Fermo restando il campo di applicazione del lavoro agile per tutti i lavoratori che alla data odierna già fruiscono dello smart working, le ulteriori autorizzazioni successive alla data odierna saranno oggetto di valutazioni da parte dell’Azienda sulla base della compatibilità dello svolgimento delle prestazioni da remoto, tenendo conto anche dei razionali organizzativi connessi alle categorie di mansioni/attività.

Nell’Osservatorio *ad hoc* istituito tra le Parti con la finalità principale di monitorare l’applicazione del presente accordo (come previsto al punto 12 del presente accordo), potranno essere anche analizzate eventuali situazioni riguardanti strutture/attività aziendali in funzione delle attività/mansioni svolte e relativa compatibilità con l’attività in smart working.

In ogni caso, fatto salvo quanto di seguito specificato, l’alternanza tra le giornate in presenza e lavoro agile avviene con modalità che favoriscano l’individuazione di momenti di compresenza presso le diverse sedi di lavoro.

L’adesione allo smart working è su base volontaria e al lavoratore che non aderisce o che successivamente recede dallo smart working resta sempre garantita la fruibilità della postazione lavorativa in sede.

La richiesta di attivare tale modalità di svolgimento della prestazione deve essere quindi effettuata da ciascun lavoratore interessato e l’accettazione della stessa, fermo restando quanto previsto dal secondo comma del presente punto 1, è subordinata alla valutazione aziendale della compatibilità con tale modalità di svolgimento della prestazione dell’attività svolta e alla sottoscrizione da parte del richiedente di un accordo individuale di lavoro agile/smart working contenente le disposizioni stabilite nel presente verbale e allegato allo stesso.

Il lavoratore e la direzione aziendale possono recedere dall’accordo di smart working nei termini di cui all’art. 19, comma 2, della legge 81/2017.

La modalità lavorativa in smart working è revocabile da parte del Responsabile diretto, di concerto con la Direzione Personale, in qualsiasi momento, per giustificate ragioni produttive e/o organizzative.

2. Svolgimento della prestazione di lavoro

Ad eccezione dei periodi regolamentati da Norme Speciali di cui al punto 12, per il personale aderente, previa approvazione della pianificazione da parte del Responsabile diretto, la prestazione lavorativa in smart working potrà essere svolta da remoto, compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a un massimo del 40% delle giornate lavorative totali computate con riferimento al mese solare (limite massimo convenzionalmente fissato in 8 giornate mensili, da effettuarsi per un massimo di 3 gg. a settimana).

La prestazione lavorativa potrà essere svolta da remoto fino ad un massimo del 60% delle giornate lavorative mensili (limite massimo convenzionalmente fissato in 10 giornate mensili, da effettuarsi per un massimo di 3 gg. a settimana), previa approvazione della pianificazione da parte del Responsabile diretto, per i dipendenti con le seguenti situazioni particolari:

- genitori con figli inferiori a tre anni;
- donne in gravidanza

- lavoratori/lavoratrici con figlio, genitore o parente stretto convivente affetto da grave e comprovata disabilità;
- lavoratori/lavoratrici con percentuale di invalidità superiore al 50%;
- lavoratori/lavoratrici affetti da patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita;
- lavoratori/lavoratrici immunodepressi.

Non è ammessa la fruizione dello smart working per mezze giornate o a ore.

Il lavoratore, durante la prestazione lavorativa da remoto, è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo Responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con il lavoratore stesso in Azienda, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

La giornata in smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro, prendendo a riferimento l'orario di lavoro dell'Unità Organizzativa di appartenenza, con flessibilità su base settimanale sia nell'orario di inizio e fine prestazione sia nella collocazione delle pause.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie e protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

Il lavoratore in lavoro agile verrà ammesso ad utilizzare la permessistica prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva già applicata nel lavoro in presenza, alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per il personale che presta attività presso le sedi del Gruppo.

Non sono ammesse prestazioni di lavoro agile in orario festivo e/o notturno e/o chiusure collettive.

3. Disconnessione

Nelle giornate di lavoro agile, nel rispetto del d.lgs. 66/2003, nonché delle disposizioni aziendali e degli accordi di Gruppo in materia di orario di lavoro, occorre in ogni caso effettuare le pause giornaliere e settimanali previste, in particolare la pausa pranzo (per la durata minima di 30 minuti), la pausa per il riposo giornaliero (per la durata di 11 ore consecutive fra una giornata e l'altra) e il riposo settimanale (24 ore consecutive).

Durante le pause e i riposi tutti i dipendenti che operano in smart working potranno disconnettersi dagli strumenti di lavoro.

Nel contesto di flessibilità di orario che caratterizza lo smart working, al fine di consentire l'effettiva fruizione di tale diritto e al contempo favorire un corretto svolgimento delle attività a livello aziendale nel rispetto di quanto sopra indicato:

- ciascun lavoratore deve assicurare la propria presenza/disponibilità giornaliera tra le ore 10.00 e le ore 12.00 e tra le ore 14.00 e le ore 16.00;
 - è garantito il diritto alla disconnessione nell'arco orario giornaliero compreso tra le ore 19.30 e le ore 7.45
- Quando intende disconnettersi durante l'attività lavorativa e alla fine della prestazione lavorativa giornaliera prevista ciascun lavoratore potrà impostare l'apposito status "risulta assente" o "risulta offline" dell'applicativo informatico aziendale *Microsoft Teams*.

4. Luogo di lavoro

Il luogo per lo svolgimento dell'attività da remoto è diverso da quello di lavoro ed è discrezionalmente scelto dal lavoratore, ma deve rispondere a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Il luogo scelto dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.

La sede di lavoro resta immutata ai fini amministrativi, ma non si configura in alcun caso l'istituto della trasferta per lo spostamento del lavoratore al luogo in cui scelga di svolgere la sua prestazione lavorativa da remoto (domicilio o altro luogo).

Le giornate di smart working sono programmate in accordo con il Responsabile, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali, di norma in base ad una pianificazione mensile, tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del team di lavoro e all'equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana e dei vincoli esistenti sulle postazioni di lavoro.

La programmazione potrà essere modificata, in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore ovvero su richiesta dell'Azienda per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi.

Deve in ogni caso essere garantita da parte dei Responsabili un'adeguata presenza fisica presso le sedi di lavoro stabilite.

Nel contesto dell'organizzazione del lavoro per cicli, fasi e obiettivi che caratterizza lo smart working, resta invariato il potere organizzativo, direttivo e di controllo da parte dell'Azienda, da esercitarsi nel pieno rispetto di quanto previsto dagli artt. 4 e 7, Legge 300/1970.

Non è pertanto consentita alcuna forma di organizzazione dell'attività lavorativa da remoto non concordata con i diretti Responsabili.

5. Dotazioni informatiche e loro utilizzo

Al fine di poter svolgere attività lavorativa in remoto, verranno assegnati al lavoratore, qualora non ancora in dotazione, un PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (software e hardware) oltre al cellulare, 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 smart working, esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite dall'Azienda, il cui utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia.

Durante il lavoro agile il lavoratore è inoltre tenuto a:

- rispettare le policy sulle dotazioni informatiche, a custodire con strumenti assegnati e a preservare la riservatezza dei dati trattati;
- segnalare con immediatezza al Service Desk e al diretto Responsabile il non funzionamento e/o problematiche/guasti che influiscono sul corretto utilizzo dello strumento e sulla possibilità di connettersi, qualora il problema non riesca ad essere risolto dai centri di assistenza da remoto, anche al fine di definire con il Responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede di appartenenza per la residua parte della giornata lavorativa.

6. Trattamento pasti

A coloro che operano in modalità di lavoro agile nel rispetto di quanto previsto al punto 2. del presente accordo, viene riconosciuto - a titolo di benefit - un ticket restaurant per ogni giorno di smart working del valore facciale pari a 8€, nel rispetto delle regole di Gruppo in materia di trattamento pasti di cui all'accordo del 18 aprile 2018.

7. Diritti sindacali

L'Azienda garantisce anche nelle giornate in cui la prestazione viene svolta in modalità agile i diritti sindacali ai sensi di legge, dei CCNL applicati e degli accordi collettivi aziendali sottoscritti in materia.

L'Azienda, oltre a garantire il diritto dei dipendenti di fruire dei permessi sindacali previsti, riconosce il diritto di riunirsi in assemblea anche nella modalità della videoconferenza, nel limite di quanto stabilito dalle norme contrattuali di riferimento ed in ottemperanza alle previsioni di legge.

L'Azienda si impegna a mettere a disposizione della Rappresentanze sindacali la piattaforma aziendale *Microsoft Teams* (ovvero strumenti della stessa natura che in futuro dovessero essere adottati dall'Azienda), al fine di consentire alle stesse:

- di svolgere, durante l'orario di lavoro, l'assemblea dei lavoratori ex art. 20 L. 300/70, con possibilità di effettuare anche la votazione da remoto (*Teams*). In caso di partecipazione "a distanza" il dipendente ha comunque l'obbligo di inserire l'apposita causale sull'applicativo on line "*Assemblea*", per la durata dell'assemblea, la propria assenza dal lavoro;
- di comunicare con tutti i dipendenti su materie di interesse sindacale e del lavoro (mail aziendale).

Qualora le attuali piattaforme dovessero cambiare, l'Azienda comunicherà preventivamente tali variazioni. Viene istituita la bacheca sindacale elettronica e l'azienda proseguirà nel processo di implementazione della stessa all'interno della intranet aziendale, quale elemento utile a favorire la tempestività delle comunicazioni e il relativo aggiornamento.

8. Formazione

Lo smart working è accompagnato e supportato da iniziative formative anche in presenza da dedicare all'uso della strumentazione digitale, allo sviluppo delle competenze e delle soft skill ed alla gestione del team in modalità *agile*. A tal fine, il Gruppo si impegna a garantire a tutto il personale in smart working percorsi di formazione e sviluppo professionale corrispondenti a quelli che sarebbero stati svolti in presenza, utilizzando la strumentazione e le metodologie necessarie, nonché ad effettuare specifici interventi formativi periodici sia per gli smart workers sia per i loro Responsabili, al fine di utilizzare al meglio tale modalità di lavoro. Verranno implementate, quindi, ulteriori azioni volte a favorire la comunicazione e l'affiancamento/formazione *on the job*, con conseguente interazione tra colleghi a tutti i livelli, avendo particolare attenzione al rischio di isolamento ed eventuale stress da lavoro correlato.

Agli smart worker saranno inoltre proposti corsi e-learning in tema di salute e sicurezza nel "lavoro agile", con la finalità di fornire indicazioni sui principali rischi presenti negli ambienti di lavoro aziendali ed extra aziendali e sulle relative misure di sicurezza da applicare. In particolare, tali corsi riguarderanno, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- comportamenti di prevenzione generale dei rischi per la salute e sicurezza del lavoro richiesti allo smart worker;
- indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorativa in ambienti aziendali;
- indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorative in ambienti "privati";
- utilizzo sicuro di attrezzature e/o dispositivi per il "lavoro agile" (videoterminali, pc, tablet, smartphone, etc.).

9. Salute e Sicurezza – Infortuni sul lavoro

Nelle giornate di lavoro agile restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in Azienda e -nel rispetto degli obblighi di sicurezza su di essa gravanti- l'Azienda

consegnerà a ciascun lavoratore un'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità con la quale svolge la propria prestazione lavorativa.

Resta inteso che:

- durante la prestazione lavorativa in smart working permane l'obbligo in capo al lavoratore di tenere una condotta uniformata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza e disciplina;
- in caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza (incluso per infortuni), il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti dalla normativa applicabile.

Posto che durante le prestazioni in smart working il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso al lavoratore la unilaterale determinazione e la esclusiva responsabilità, il lavoratore assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza. Durante le prestazioni in smart working il lavoratore è comunque tenuto a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

10. Norme di riferimento e disposizioni generali

Nel corso del periodo durante il quale viene prestata l'attività in smart working, il rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto dai punti precedenti, continua ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale in vigore, senza alcun mutamento del suo incarico, e rimane confermata la piena applicabilità al rapporto di lavoro delle disposizioni del CCNL di settore applicato e degli accordi collettivi aziendali e di Gruppo, tempo per tempo vigenti.

11. Monitoraggio della prestazione lavorativa

Le Parti concordano inoltre sulla necessità di effettuare periodicamente un monitoraggio delle attività svolte dai dipendenti nelle giornate in regime di smart working.

12. Norme speciali

Norme speciali possono essere adottate in periodi soggetti a restrizioni della mobilità personale, come quelli verificatisi durante l'emergenza pandemica.

Per tali periodi sarà definita tra le Parti apposita regolamentazione, tenuto conto dei vincoli esistenti.

Le Parti stipulanti si incontreranno, tramite Osservatorio *ad hoc* istituito (costituito da n. 8 componenti per le OOSS firmatarie del presente accordo e per un massimo di n. 5 per l'Azienda).

Lo stesso si riunirà per confrontarsi, su richiesta di una delle Parti, in presenza di problematiche relative all'efficacia e per verificare sul buon andamento dell'iniziativa. In ogni caso, almeno una volta ogni anno le Parti si incontreranno per attuare un monitoraggio sull'andamento del programma e per verificare congiuntamente l'opportunità, o meno, di attuare modifiche alle modalità di svolgimento dello stesso, con particolare riferimento al perimetro dei dipendenti coinvolti.

Le Parti altresì monitoreranno eventuali sviluppi della Legge n. 81/2017 e delle normative contrattuali nazionali, al fine di adeguare se necessario le previsioni del presente accordo agli stessi.

Le Parti, infine, si rivedranno qualora le prestazioni di lavoro in smart working di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

Per quanto non regolato nel presente verbale si rinvia alle norme vigenti in materia, ai principi contenuti nel *"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile"* sottoscritto in data 7 dicembre 2021 ed alla contrattazione collettiva di riferimento.

Il presente Accordo annulla e sostituisce tutti i precedenti in materia e supera le specifiche disposizioni eventualmente contenute in altri Accordi di Gruppo.

Il presente accordo è stato discusso e condiviso tramite riunione tenuta in videoconferenza, i partecipanti collegati da remoto confermeranno la condivisione e la firma del presente accordo con l'invio di una mail.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Iren S.p.A. e le Società rappresentate

Per le OO.SS.