

VERBALE DI ACCORDO

SMART WORKING IN SNAM

In data 26 Novembre 2015 si sono incontrati in Roma i Rappresentanti di Snam S.p.A., le Segreterie Nazionali FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL supportate dal Comitato di Negoziazione di Snam S.p.A., per la presentazione del progetto "SMART WORKING in SNAM" e della sua fase sperimentale.

L'Azienda ha presentato alle OO.SS. la conclusione di uno studio di fattibilità finalizzato ad individuare forme di organizzazione dell'attività lavorativa che favoriscano un maggior equilibrio tra la vita privata ed attività professionale. Si tratta di forme di organizzazione in grado di coniugare flessibilità, sicurezza e miglioramento della qualità del lavoro che, al contempo, offrano una risposta ad importanti esigenze economico-sociali quali il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita e che consentano altresì una riduzione dei costi aziendali.

A tal fine l'Azienda ha individuato nello Smart Working il modello adatto al raggiungimento delle finalità sopra elencate ed ha pertanto previsto l'avvio di un progetto sperimentale che riguarderà, nella sua fase pilota circa 200 lavoratori in cinque Direzioni individuate in Snam S.p.A. (senza preclusione di posizione organizzativa nell'ambito della Direzione individuata compatibilmente con le esigenze operative):

- Human Resources, Organization & Security
- ICT
- ALESOC Affari Legali e Societari
- HSEQ, Property e Facilities Management
- RICOM Relazioni Istituzionali e Comunicazione

La quasi totalità dei lavoratori coinvolti nella fase di sperimentazione ha sede di lavoro presso le sedi in San Donato Milanese eccetto per i limitati casi presenti sul territorio nazionale che comunque dipendono funzionalmente e gerarchicamente dalle Direzioni di cui sopra.

Tale progetto prevede una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che consiste nella possibilità, per una parte delle giornate lavorative settimanali, di svolgere la propria attività anche al di fuori dei locali aziendali secondo i criteri e le condizioni che sono state illustrate e che saranno presentate a tutti i lavoratori coinvolti.

Prima dell'avvio della sperimentazione, sono previste specifiche iniziative di informazione/formazione in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, che costituiscono condizione indispensabile per poter aderire alla sperimentazione del progetto "Smart Working".

Le Parti hanno convenuto che le apparecchiature ed i relativi sistemi informatici di cui si avvale il lavoratore in Smart Working rispondono unicamente ad esigenze funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working come per l'attività ordinaria.

Prima dell'avvio della fase di sperimentazione è previsto altresì il coinvolgimento dei RLSA/RLS finalizzato all'esame degli aspetti di competenza.

Con riferimento agli specifici criteri generali è stato chiarito che la prestazione lavorativa in modalità Smart Working si inserisce nell'ambito dell'articolazione settimanale dell'orario di lavoro che sarà quello giornaliero ovvero quello convenzionale previsto nella sede di lavoro di appartenenza.

Le Parti hanno condiviso che l'adesione da parte dei lavoratori alla sperimentazione del progetto sarà su base volontaria e avrà una presumibile durata di 3 mesi prorogabile nel caso si rendesse necessario un periodo pilota più lungo per l'analisi e le conseguenti valutazioni aziendali.

La concessione e il mantenimento di tale modalità della prestazione non costituisce un obbligo per l'azienda, che si riserva la facoltà di revocarla, con effetto immediato, prima della scadenza prevista in relazione a ragioni tecnico/organizzative/produttive. Qualora il lavoratore intenda recedere dalla modalità di prestazione in Smart Working prima della scadenza del termine previsto per il periodo di sperimentazione, ne darà preavviso all'Azienda con un termine di 1 settimana.

La fase di sperimentazione avrà la durata di 3 mesi - dal 07/01/2016 fino al 31/03/2016; le parti si incontreranno qualora si ravvisi la necessità di prorogare detto periodo.

Al termine della citata sperimentazione, a valle della quale l'Azienda effettuerà le sue valutazioni, le Parti concordano di procedere con un successivo incontro per condividere gli esiti della stessa nonché per esaminare le modalità operative afferenti l'eventuale implementazione del progetto, incluso il Regolamento previsto per l'implementazione stessa.

Le Parti analizzeranno altresì le eventuali opportunità che emergeranno in caso di evoluzione dell'eventuale normativa di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto.

SNAM S.p.A.

Mario Rosalie Brunetti
Dipulano

Segreterie Nazionali

Alfano
Cassella

Comitato di Negoziazione di Snam S.p.A.

Luca
Francesco Polce
V. Ricciardi
T.M. Alessi

REGOLAMENTO FASE SPERIMENTALE PROGETTO SMART WORKING

Premessa

Snam ha avviato la realizzazione di un progetto sperimentale denominato "Smart Working" che riguarderà, nella sua fase pilota, il personale delle Direzioni individuate. Il progetto "Smart Working", nel rispetto della normativa vigente, dei contratti collettivi, degli accordi in essere e delle procedure/regolamenti aziendali, prevede una diversa modalità di esecuzione della prestazione che consiste nella possibilità, per una parte delle giornate lavorative totali, di svolgere la propria attività lavorativa anche al di fuori dei locali aziendali secondo determinati criteri e condizioni di seguito specificati.

1. CRITERI GENERALI

I criteri cui fare riferimento nella declinazione del progetto sono:

- L'adesione alla sperimentazione del progetto è su base volontaria; tale adesione avviene attraverso una specifica richiesta scritta del lavoratore alla quale seguirà l'accettazione formale da parte di quest'ultimo attraverso la sottoscrizione della lettera/contratto di adesione e del presente Regolamento con il quale è disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- Lo Smart Working rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dell'azienda;
- Le attività lavorative svolte devono essere compatibili, organizzativamente, con le modalità previste dal progetto. L'azienda si riserva di valutare tale compatibilità sulla scorta di analisi tecnico /organizzative;
- Potrà accedere alla sperimentazione del progetto esclusivamente il personale del gruppo Snam con contratto a tempo indeterminato;
- Durante lo Smart Working il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale garantendo i livelli quali/quantitativi della sua prestazione come se fosse resa presso la normale sede di lavoro;
- Lo Smart Working non modifica in alcun modo gli istituti contrattuali, gli accordi/regolamenti in vigore relativi all'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro, che qui si intendono integralmente richiamati fatto salvo quanto definito nel presente documento;
- Il lavoratore deve esercitare la prestazione scegliendo un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza della propria integrità fisica. Le iniziative di informazione/formazione in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, costituiscono condizione indispensabile per poter aderire alla sperimentazione del progetto "Smart Working";

- condizione indispensabile per l'adesione alla modalità Smart Working è la disponibilità di una linea di connessione dati veloce presso il luogo in cui si intende svolgere l'attività;
- Il lavoratore, che abbia espresso al proprio responsabile la volontaria adesione alla sperimentazione del progetto, accetta tutti i punti contenuti nel presente documento;
- Non possono accedere al progetto i lavoratori con part time;
- La modalità Smart Working non costituisce a nessun effetto prestazione in trasferta;
- Durante l'orario di lavoro in occasione della prestazione in Smart Working, l'azienda dovrà essere in grado di interloquire con il lavoratore che, a tal fine, dovrà rendersi costantemente raggiungibile/contattabile attraverso tutti i dispositivi utilizzati per l'espletamento della prestazione;
- Il lavoratore con la volontaria adesione alla modalità denominata Smart Working riconosce che la prestazione lavorativa resa in tale forma comporti, in modo specifico, una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, dignità e moralità così come previsto nel codice etico di Gruppo;

2. MODALITA'

Il progetto sperimentale Smart Working trova applicazione secondo le modalità e le condizioni di seguito specificate:

2.1 Orario di lavoro.

- L'orario di lavoro giornaliero è quello convenzionale della sede di lavoro di appartenenza;
- Non è prevista la validazione a sistema delle presenze;
- in occasione della modalità lavorativa in Smart Working, per ragioni tecniche, non è consentito l'utilizzo di permessi di alcun genere;
- L'uso dello "zainetto" per ridurre l'orario di lavoro è consentito esclusivamente in occasione della prestazione lavorativa resa in sede;
- In Smart Working non è consentito effettuare prestazioni di lavoro straordinario;

2.2 La sede di lavoro.

- Fermo restando che la sede di lavoro ad ogni effetto di legge e di contratto resta invariata, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in modalità Smart Working il lavoratore, coerentemente con quanto espresso nei criteri generali del presente documento, sceglie il luogo dove effettuare la prestazione nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa in tema di salute e sicurezza, nonché coerentemente con le disposizioni in tema di security;

2.3 Modalità operative.

- Possono essere effettuate prestazioni in tale modalità 1 volta a settimana. La modalità in Smart Working non effettuata nel corso della settimana di riferimento non potrà essere differibile successivamente;
- La prestazione in Smart Working non prevede alcun tipo di trattamento di ristorazione a carico dell'azienda;
- In caso di impossibilità sopravvenuta durante la prestazione in tale modalità il lavoratore dovrà comunicarlo tempestivamente al proprio responsabile;
- La richiesta settimanale del giorno in cui effettuare la prestazione in Smart Working deve essere formalmente rivolta ed autorizzata dal responsabile diretto;
- Il lavoratore che effettua la propria attività lavorativa in Smart Working è tenuto ad attivare tutte le applicazioni presenti sui dispositivi di cui è dotato anche nel caso in cui presti la propria opera al di fuori di un team, oppure disconnesso da applicativi dedicati;
- In relazione alle caratteristiche connesse alle attività svolte in regime di agibilità sindacale, non sarà possibile fruire di tali permessi in occasione delle giornate in Smart Working. Pertanto la fruizione delle agibilità in questione dovrà coincidere con le giornate di lavoro effettuate in sede.

2.4 Durata del periodo di sperimentazione e modalità di recesso

- La concessione e il mantenimento di tale modalità della prestazione non costituisce un obbligo per l'azienda, che si riserva la facoltà di revocarla, con effetto immediato, prima della scadenza prevista in relazione a ragioni tecnico/organizzative/produttive;
- Qualora il lavoratore intenda recedere dalla modalità di prestazione in Smart Working prima della scadenza del termine previsto per il periodo di sperimentazione, ne darà preavviso all'azienda con un termine di 1 settimana;
- La modalità dello Smart Working nella sua fase di sperimentazione avrà la durata di 3 mesi dal 07/01/2016 fino al 31/03/2016. Trascorso tale periodo verrà ripristinata, senza necessità di alcuna comunicazione preventiva, l'originaria modalità della prestazione di lavoro nei locali aziendali;
- Qualora l'azienda ravvisi la necessità di prorogare il termine della sperimentazione, provvederà a darne notizia ai lavoratori coinvolti;

2.5 Aspetti di Security

Tutto il personale coinvolto nel progetto sperimentale "Smart Working" è tenuto ad osservare le misure di sicurezza comportamentale e tecnologica oggetto della normativa aziendale a tutela del patrimonio informativo e del business. Inoltre, il lavoratore dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutti gli apparati che l'azienda metterà a sua disposizione per l'espletamento della prestazione lavorativa.

- Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare,

in relazione alla particolare modalità della sua prestazione, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza;

- Con riferimento alla modalità in Smart Working il lavoratore dovrà adottare ogni accorgimento utile alla tutela dei dispositivi aziendali ponendo in essere tutte le cautele finalizzate ad impedire che terzi possano accedere/utilizzare gli strumenti assegnatigli in dotazione;
- Il lavoratore dovrà porre ogni cura per evitare che ai dati aziendali possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo prescelto per la prestazione fuori sede;
- Il lavoratore dovrà procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- In caso di furto o smarrimento degli strumenti informatici e di telecomunicazione aziendali assegnati, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile e attenersi alle direttive aziendali previste.

3. SALUTE E SICUREZZA

In modalità Smart Working il lavoratore individua autonomamente il luogo dove svolgere la prestazione di lavoro. Il limite posto alla discrezionalità del lavoratore è dato dal rispetto dei vincoli posti dalla normativa di riferimento. Infatti, in termini di prevenzione e protezione dai rischi derivanti dall'attività lavorativa, non risulta possibile al datore di lavoro effettuare valutazioni sui luoghi in quanto la scelta degli stessi è demandata al lavoratore. Per quanto sopra quest'ultimo dovrà:

- Aver preso parte alle iniziative formative in tema di rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- Adottare un comportamento che non comporti l'esposizione a rischi non connessi alla prestazione lavorativa;
- Individuare un ambiente idoneo dove svolgere l'attività lavorativa in termini di salute e sicurezza;
- Utilizzare la strumentazione a sua disposizione per l'espletamento delle attività conformemente alle direttive aziendali ricevute al fine di non arrecare danno a sé ed alle persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto;
- In caso di incidente comunicare tempestivamente e dettagliatamente al proprio responsabile quanto avvenuto;
- Prendersi cura della propria salute e sicurezza, attendendosi a quanto previsto dall'art 20 D.lgs. 81/2008;