

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 luglio 2015 si sono incontrate presso la sede della Società a Roma

La Società GDF SUEZ Energia Italia, anche in nome e per conto delle Società GDF Suez Energie, GDF Suez Produzione, Voghera Energia, Rosen, rappresentata da Sara Callegari, Roberta Giulivi, Lucia Strippoli, Paola Mori

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali

FILCTEM CGIL, rappresentata da Mauro Tudino

FLAEI CISL, rappresentata da Amedeo Testa, Marco De Giuli

FEMCA CISL, rappresentata da Antonello Assogna, Nora Gaofalo

UILTEC UIL, rappresentata da Carmelo Prestileo, Claudio De Giorgi, Debora del Fiacco

assistite dalle rispettive segreterie territoriali e dalle rappresentanze aziendali

Premesso che:

- Nel recente accordo firmato a livello europeo dal Gruppo GDF Suez in materia di miglioramento della qualità della vita al lavoro, si cita tra i principi fondamentali che *"gli uomini e le donne rappresentano la principale risorsa strategica dell'azienda. Quest'ultima deve pertanto preoccuparsi del benessere fisico, mentale e sociale di tutti i suoi dipendenti"*;
- Sulla base di tale principio e perseguendo costantemente l'impegno a ricercare formule innovative volte a favorire la conciliazione tra esigenze personali e professionali, GDF Suez Energia Italia ha lanciato all'inizio di questo anno e per la durata di 3 mesi il progetto WOW – Working on Wellness, finalizzato a sperimentare la modalità dello *smart working* all'interno delle aziende del Gruppo in Italia;
- I diversi studi condotti fino ad ora in merito agli esiti dell'adozione nelle aziende di tale innovativa modalità hanno peraltro evidenziato come da questa ne derivi complessivamente un miglioramento della qualità delle condizioni di vita, una migliore gestione dei tempi di lavoro, una riduzione dell'inquinamento atmosferico con positivi impatti quindi anche sulla tutela ambientale, una riduzione dei tempi/costi di trasferimento per il lavoratore da e per l'ufficio e un generale miglioramento della motivazione e della produttività dei collaboratori;

Considerato che:

- Al termine del progetto pilota, la Società ha realizzato una survey interna che ha confermato l'elevato e generale livello di soddisfazione da parte sia dei collaboratori sia dei responsabili;
- è impegno comune delle Parti favorire l'implementazione di tutte le possibili soluzioni che, anche attraverso l'evoluzione ed un più ampio uso delle tecnologie informatiche, contribuiscano al perseguimento del benessere aziendale,

*fer-
du*
ue
AP
21
AP
17

Le Parti, anche in considerazione dei risultati ottenuti nel periodo di sperimentazione, concordano l'adozione dello Smart Working secondo le seguenti modalità:

1. Definizioni

Per Smart Working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione e senza vincoli di tempo.

Lo Smart working è un modello organizzativo non convenzionale, caratterizzato da flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari di lavoro e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una crescente responsabilizzazione sui risultati

2. Destinatari

Sono destinatari della presente modalità i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, con ruolo e mansione compatibili con tale modalità.

La compatibilità delle attività del dipendente con la modalità smart working sarà valutata attraverso la "Smart Workable Matrix", compilata dal responsabile e valutata con l'HR Business Partner di riferimento

Condizione indispensabile per accedere alla modalità smart working è la disponibilità di una linea telefonica ADSL, ovvero una connessione di rete, presso il luogo ove si intende svolgere l'attività.

L'accesso allo smart working sarà inizialmente riservato ai dipendenti provvisti di laptop e progressivamente esteso a tutti gli altri dipendenti in funzione del piano di sostituzione dei computer aziendali che si prevede sia completato entro l'anno 2016.

3. Modalità di svolgimento

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità smart working non varia gli obblighi e i doveri nonché i diritti del lavoratore previsti dalla vigente normativa di legge e di contratto.

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working non costituisce variazione della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate dall'azienda e di norma utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda. In caso di malfunzionamento della strumentazione aziendale, il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile che potrà valutare e richiedere anche l'immediato rientro presso la sede di lavoro.

In particolare:

PM
ME
MPV
31
AP
SH
117
2

- sarà possibile usufruire dello smart working per uno solo giorno alla settimana (non divisibile in ore) per un periodo massimo di un anno, eventualmente prorogabile; il giorno non fruito in una settimana non è cumulabile nelle settimane successive;
- il giorno in smart working deve essere condiviso con il responsabile, tenendo conto di tutti gli aspetti e le esigenze connesse all'attività del team di lavoro e a rotazione con i colleghi dell'unità; la richiesta per la giornata in smart working dovrà poi essere effettuata tramite Work-IT selezionando la relativa causale;

Inoltre nelle giornate in smart working:

- non sarà possibile fruire di permessi retribuiti, né potrà essere ammesso il recupero di ore da compensare; non saranno inoltre riconosciute nelle stesse giornate ore di straordinario;
- la prestazione di lavoro potrà avvenire anche in orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, ferma la contattabilità del dipendente durante il 70% delle ore lavorabili nella giornata, anche al fine di agevolare la gestione delle attività;
- il collaboratore potrà utilizzare il programma Lync per contattare e poter essere contattato dai colleghi presenti nelle sedi aziendali e dall'esterno;
- non si applicano i trattamenti previsti in caso di trasferte e/o fuori sede;
- relativamente al buono pasto si applicano le stesse regole previste in caso di prestazione lavorativa in sede.

4. Modalità di attivazione, durata del programma e revoca

Le Parti concordano che a decorrere dalla firma del presente accordo, i dipendenti in possesso dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti, potranno volontariamente avanzare richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, inviando una e-mail al proprio responsabile e al HR BP di riferimento

In caso di riscontro positivo, verrà sottoscritto uno specifico accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro con il quale viene disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa. Tale accordo individuale avrà la durata di un anno eventualmente prorogabile.

E' comunque prevista la facoltà da parte dell'azienda di interrompere lo svolgimento individuale della prestazione in smart working per motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive, con un preavviso di 10 giorni. Pari preavviso è previsto per la richiesta di revoca da parte del collaboratore

5. Sicurezza delle informazioni

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale comporta un maggior rischio che la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni aziendali vengano compromesse: il dipendente è tenuto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute ed è tenuto a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali venga mantenuta.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PMU", "me", and various initials.]

Il dipendente si impegna a custodire tutte le apparecchiature aziendali fornite in maniera tale da evitare il loro danneggiamento o smarrimento.

6. Monitoraggio dell'accordo

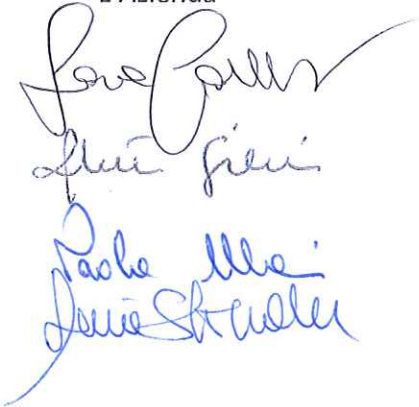
Le Parti si impegnano ad incontrarsi ad un anno dalla firma del presente accordo per una valutazione complessiva del programma, oltre a definire eventuali momenti periodici a livello locale per analizzarne la dinamica.

Qualora esigenze organizzative, tecniche, produttive o di altra natura dovessero richiedere una revisione dell'accordo o di una parte di esso, le Parti si incontreranno preliminarmente per condividerne le motivazioni.

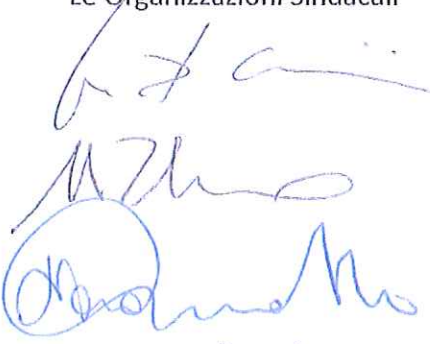
Per quanto non espressamente richiamato e formalizzato, valgono le vigenti norme di legge e contrattuali nonché le procedure e i regolamenti aziendali.

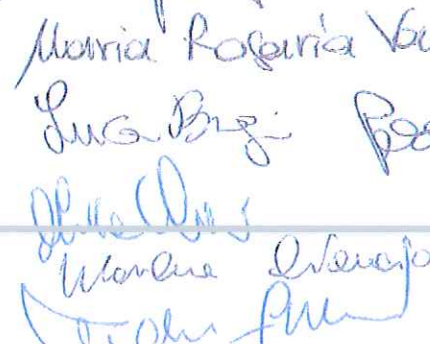
Letto, confermato, sottoscritto

L'Azienda


Luisa
Paolo
Luisa

Le Organizzazioni Sindacali




Maria Rosaria Vignoli
Luisa Bizi
Luisa Bizi
Luisa Bizi
Luisa Bizi