

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 10 novembre 2011

TRA

L'Enel Corporate, anche in rappresentanza di tutte le Società/Divisioni del Gruppo,  
rappresentata dai sigg.: Gorga, Crivelli, Cofacci, De Santis

E

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Morselli, Berni, Sorrentino

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi, Arca, Losetti, Meazzi, Mancuso, Testa, Panci

la UILCEM, rappresentata dai sigg.: Pascucci, Marcelli

### PREMESSO CHE

- La strategia in tema di Responsabilità Sociale di Impresa, come definita nel "Protocollo sulla Responsabilità Sociale di Impresa in Enel", firmato il 27 aprile 2009 con CGIL, CISL, UIL e Filctem, Flaei e Uilcem, è coerente col bisogno, sempre più avvertito in ambito nazionale ed europeo, di collegare l'agire di impresa alla qualità del lavoro e della vita sociale, interpretando le azioni conseguenti come un fattore che può accompagnare la competitività dell'impresa e migliorarne la stabilità;
- in coerenza con l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 (di recepimento dell'Accordo-quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002), il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore elettrico (5 marzo 2010) individua nel telelavoro uno strumento di armonizzazione tra vita professionale ed esigenze personali o familiari (cfr. art. 18 CCNL, 3° comma), che contribuisce ad influenzare positivamente il c.d. "work-life balance" (equilibrio vita-lavoro);
- l'art. 18 del predetto CCNL definisce il telelavoro come *"una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati ed effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale*



*modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta" (cfr. art. 18, c.1 del CCNL).*

- il successivo comma 9 del medesimo articolo rinvia a livello aziendale le discipline di carattere applicativo del telelavoro;
- l'Avviso Comune "Azioni a sostegno delle Politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", firmato dalle Parti Sociali il 7 marzo 2011 (cui le Parti si richiamano anche in riferimento all'eventuale adozione di misure fiscali di detassazione, nonché del regime di decontribuzione, a beneficio delle politiche aziendali di conciliazione), individua il telelavoro come elemento da incentivare attraverso un maggiore e migliore utilizzo nell'ottica di una flessibilità *family friendly* e come "buona pratica" da adottare e monitorare a livello nazionale;

CONSIDERATO CHE

- Le Parti intendono riservare un'attenzione specifica, per quanto concerne il telelavoro domiciliare, ad alcuni gruppi di lavoratori riconosciuti dalle Parti meritevoli di particolare tutela nel raggiungimento di un buon equilibrio vita-lavoro e di adeguate misure di sostegno (ai sensi del Protocollo sulle Azioni Sociali annesso al vigente CCNL);
- Il presente accordo fissa principi e normativa valevole per il Gruppo e, nel rispetto del quadro così delineato, si procederà nell'ambito delle singole Società/Divisioni all'individuazione delle figure/famiglie professionali interessate all'attuazione dell'accordo stesso;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO,

SI CONVIENE SU QUANTO SEGUE

❖ **Aspetti Generali**

1. Il telelavoro, applicabile in Enel ai sensi dell'art.18 del CCNL del 5 marzo 2010, ha carattere volontario e si fonda su un accordo consensuale tra Enel e il lavoratore, derivante da esigenze di servizio, esaminabili anche su richiesta del lavoratore, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del telelavoro con la mansione e delle esigenze tecnico-organizzative, perfezionabile sia all'atto dell'assunzione che in fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro. Il rifiuto del lavoratore di aderire all'offerta di telelavoro non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né può determinare modifiche alle condizioni di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di

lavoro di eseguire la propria prestazione in modalità di telelavoro, quest'ultimo può motivatamente accettare o rifiutare tale richiesta.

2. Il telelavoro non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, di lavoro dipendente, subordinato e regolato dal CCNL di categoria.
3. Al telelavoratore è garantito, salvo diversa previsione o verifica di incompatibilità con le peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, lo stesso trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti comparabili della medesima unità produttiva che prestano la loro attività nella sede originaria di lavoro, compreso il premio di risultato (redditività e produttività/qualità).
4. Il telelavoro potrà essere realizzato nelle seguenti forme:
  - a. "telelavoro mobile", con riferimento a particolari categorie di lavoratori che prestano normalmente la propria attività al di fuori dei locali aziendali, nella quale il lavoratore, munito dell'insieme degli apparati hardware, software, di rete e di "connettività" funzionali allo svolgimento dell'attività, esegue la sua prestazione lavorativa senza essere vincolato ad una postazione di lavoro fissa;
  - b. "telelavoro hotdesking", nella quale il lavoratore, munito dei predetti apparati, effettua di norma almeno un rientro settimanale, con fruizione di postazioni (desk) "in condivisione," salva la necessità di rientri ulteriori in relazione ad esigenze di servizio manifestate dall'Azienda, previo congruo preavviso, laddove possibile;
  - c. "telelavoro domiciliare", nella quale il lavoratore svolge la prestazione lavorativa presso la propria abitazione. Per questa tipologia, l'Azienda e il lavoratore, eventualmente assistito da un rappresentante della RSU/competenti strutture sindacali, individueranno nel contratto individuale la necessità e la periodicità di eventuali rientri;
  - d. "telelavoro da postazioni satellite", ai sensi dell'art. 18 CCNL, c. 3.
5. Il rientro periodico in sede, anche nella forma "hotdesking", viene preceduto da una segnalazione al Responsabile o alla persona da questi delegata, al fine di rendere disponibile per il giorno di rientro un'idonea postazione.
6. L'accordo individuale di telelavoro è stipulato per iscritto e, oltre a riportare l'unità produttiva di appartenenza del lavoratore, individua, in particolare le modalità e la durata del telelavoro (non inferiore a 12 mesi, prorogabili) nonché eventualmente la frequenza dei rientri nella sede originaria di lavoro (cfr. art. 4).

7. Prima che sia decorso il termine di durata cui all'art. 6, l'assegnazione al telelavoro è revocabile a richiesta del dipendente, per comprovati motivi, quando sia trascorso un periodo minimo di 6 mesi e con un preavviso di almeno 1 mese. Il lavoratore dovrà essere reinserito nei locali produttivi entro un mese dalla scadenza del preavviso.
8. L'Azienda per motivate esigenze di servizio può disporre la conversione dalla modalità di telelavoro a quella di lavoro in sede aziendale prima della scadenza del termine di cui all'art.6, quando sia trascorso un periodo minimo di 6 mesi. L'inserimento nei locali produttivi deve avvenire con modalità e tempi compatibili con le esigenze del dipendente, ed in ogni caso con un preavviso di almeno un mese.
9. In caso di instaurazione di rapporti di lavoro subordinato in modalità telelavoro, non trova applicazione l'art.7. L'Azienda, solo al verificarsi di motivate esigenze di servizio, potrà disporre la conversione del telelavoro secondo le modalità previste dall'art.8.
10. Ad ogni telelavoratore è garantita assistenza telefonica e telematica finalizzata alla soluzione di eventuali problemi che dovessero sorgere durante l'espletamento della attività lavorativa secondo le ordinarie modalità previste per la generalità dei dipendenti (es.: call center informatico).

❖ **Diritti sindacali del dipendente in telelavoro**

11. Al dipendente in telelavoro sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. Pertanto, a titolo esemplificativo, è garantita la partecipazione del telelavoratore alle assemblee sindacali indette per l'unità produttiva alla quale appartiene ed alle altre iniziative promosse dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali.

❖ **Orario di lavoro**

12. Al dipendente in telelavoro - dipendente che, salvo il rispetto dell'Accordo individuale sottoscritto con l'Azienda, può gestire in autonomia il proprio tempo di lavoro - non si applica la disciplina dell'orario di lavoro di cui al D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche, limitatamente alla durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale, al lavoro straordinario, al riposo giornaliero, alle pause, al lavoro notturno. Analogamente non trova applicazione nei confronti del telelavoratore la disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro (ad es.: artt. 26 e 41 del CCNL). Le Parti si danno peraltro atto che le modalità



intrinseche all'effettuazione della prestazione in telelavoro comunque consentono al dipendente di beneficiare dell'intervallo minimo per il recupero delle energie psico fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto.

13. Il telelavoratore deve rendersi disponibile per comunicazioni di servizio almeno in due fasce orarie giornaliere di due ore ciascuna nell'ambito dell'orario di servizio, individuate di norma dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 14,30 alle ore 16,30, ovvero in periodi equivalenti da concordare con il proprio responsabile in funzione delle esigenze organizzative.
14. Il telelavoratore trasmette giornalmente al responsabile della struttura di appartenenza, in via informatizzata (e-mail), l'attestazione della presenza, ovvero, con le modalità contrattualmente previste, la comunicazione dell'assenza (es.: malattia, maternità, permessi giornalieri per legge n. 104/1992, ferie, ecc.).

#### ❖ **Safety**

15. A tutti i dipendenti in telelavoro l'Azienda garantirà idonea informativa sulle policy aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali; permangono, altresì, gli ulteriori obblighi di legge in capo all'Azienda in materia di sorveglianza sanitaria.
16. Il telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza ed ad aver cura degli strumenti di lavoro a lui affidati, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti e delle policy aziendali, e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

#### ❖ **Security e privacy**

17. Il telelavoro è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.
18. Il telelavoratore continua ad essere tenuto alla massima riservatezza sulle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività e all'adozione delle misure necessarie per la protezione dei dati e delle informazioni.
19. Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della L. n. 300/1970. Le Parti, ai sensi della citata norma dello Statuto dei lavoratori, convengono a tutti gli effetti che le dotazioni informatiche necessarie allo svolgimento della prestazione in telelavoro, incluse le webcam e

re 4

5  
Mull.  
Adut  
Sol

qualsivoglia strumento di comunicazione telefonica ed on-line, non configurano strumenti di controllo a distanza dell'attività del telelavoratore, né potranno essere impiegati a tale scopo.

❖ **Formazione ed informazione del telelavoratore**

20. Al telelavoratore è garantita la partecipazione alle iniziative formative, ivi comprese quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previste per i dipendenti comparabili appartenenti alla medesima unità produttiva che prestano la loro attività nella sede aziendale, o per la "famiglia professionale" alla quale il telelavoratore appartiene. Al fine di garantire il sistema di relazioni personali e collettive del telelavoratore, l'Azienda assicura a quest'ultimo l'accesso a tutte le forme di comunicazione accessibili ai lavoratori comparabili appartenenti alla medesima unità produttiva – ivi compreso l'accesso ad intranet - per rendere disponibili al telelavoratore tutte le informazioni alle quali è previsto che abbia accesso. Laddove necessario, sarà garantita adeguata assistenza e formazione per un corretto utilizzo delle postazioni e delle applicazioni informatiche.

❖ **Disposizioni particolari per il telelavoro domiciliare**

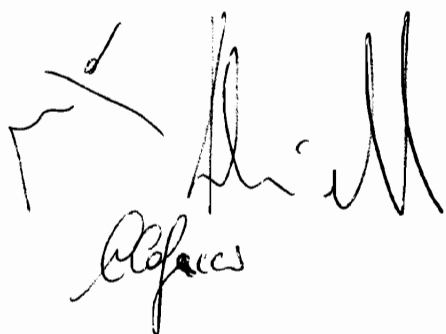
21. Per postazione di telelavoro domiciliare si intende l'insieme degli apparati hardware, software, di rete e di connettività, nonché ogni supporto logistico funzionale allo svolgimento dell'attività presso il domicilio del dipendente.
22. L'Azienda provvede a dotare il telelavoratore dei predetti apparati - configurati con il software adottato dall'ENEL al fine di garantire sia un livello adeguato di sicurezza sia l'operatività - in modo da consentire il collegamento con il sistema informativo aziendale e ne cura la manutenzione presso i locali aziendali. Nel caso in cui l'Azienda richieda di stipulare un contratto di abbonamento ADSL per il collegamento internet e le telefonate nazionali utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, è riconosciuto al telelavoratore domiciliare, per la durata del telelavoro e previa presentazione di idonea documentazione, il rimborso delle spese connesse (attivazione e canone mensile) al servizio con l'operatore prescelto dall'Azienda.
23. La postazione di telelavoro dovrà essere conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza; (D. Lgs. n. 81/2008) il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

24. Ciascun telelavoratore domiciliare, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alle istruzioni relative agli strumenti di lavoro utilizzati. A tal fine, il dipendente assicura la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche, nonché l'idoneità dell'ambiente e delle condizioni di lavoro.
25. Le Parti concordano che, in via prioritaria, l'attivazione del telelavoro domiciliare per la quale potranno essere contemporaneamente attivi un massimo di lavoratori pari al 4% del personale dipendente, è riservata, previa verifica dei requisiti di cui al punto 1, ai dipendenti che vengano a trovarsi in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale, ai sensi del Protocollo sulle Azioni Sociali annesso al vigente CCNL, nonché ai dipendenti di cui all'art. 31 CCNL ("tutela della maternità/paternità"). Le Parti si danno atto che il telelavoro domiciliare integra la serie di provvedimenti per l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto", ai sensi del suddetto Protocollo, nei casi di congedi parentali per gravi motivi familiari per le seguenti fattispecie: a) *Tossicodipendenza*; b) *Alcoolismo*; c) *AIDS*; d) *Malattie di particolare gravità*; e) *Portatori di Handicap*.
26. L'azienda riconosce al lavoratore per ogni giorno di effettivo servizio il ticket nel valore in atto presso la sede dell'unità di appartenenza.  
Non sono previsti rimborsi/compensazioni per maggiori consumi energetici e/o a fronte di qualsivoglia altro disagio.

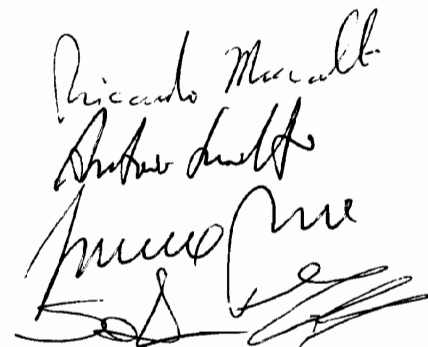
❖ **Disposizioni finali**

27. Per quanto non espressamente previsto dal suddetto accordo, restano confermate le disposizioni di cui all'art.18 del CCNL 5 marzo 2010 in materia di telelavoro.
28. Le Parti concordano di procedere a una verifica congiunta sull'andamento della concreta attuazione dell'accordo nonché sull'eventuale incremento della produttività e calo dell'assenteismo, decorsi 24 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.



Handwritten signature of Riccardo Marcell.



Handwritten signature of Riccardo Marcell.