

## VERBALE DI ACCORDO

In data 25 marzo 2021 si sono incontrati SNAM S.p.A., anche in rappresentanza delle società controllate del Settore Energia e Petrolio, e le Segreterie Nazionali di FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL e UILTEC/UIL, congiuntamente ai comitati di negoziazione di gruppo per la sottoscrizione del presente accordo sullo SMART WORKING .

Premesso che

- 1) Snam ha avviato lo smart working con accordo sindacale sin dal 2015 con dei progetti pilota su alcune aree della popolazione aziendale per 1 giorno a settimana coinvolgendo inizialmente circa 150/200 persone;
- 2) Il significato che Snam ha conferito allo smart working, sin dalla sua prima applicazione nel 2015, è riconducibile all'avvio di un processo volto al cambiamento culturale necessario affinché si possa operare (a tutti i livelli) con la più ampia autonomia;
- 3) Dopo svariati anni di sperimentazione si è addivenuti con verbale di accordo sindacale del novembre 2019 (valido sino al 30/06/2021) all'applicazione dello smart working su oltre 1000 persone per 1 giorno a settimana e su circa 200 persone sperimentalmente su 2 giorni a settimana;
- 4) A seguito dell'emergenza sanitaria COVID-19 sin dal 21 febbraio 2020 l'Azienda, ben prima di qualsiasi indicazione governativa in tal senso, ha esteso nell'arco di 24 ore a oltre 2300 persone (STAFF e OPERATIONS) la possibilità di espletare l'attività lavorativa in smart working fino a 5 giorni a settimana nei limiti della compatibilità delle attività lavorative svolte;
- 5) La modalità di lavoro in smart working applicata nell'emergenza COVID 19 ha assunto una connotazione fondamentale, nonostante alcune inevitabili distorsioni applicative, come strumento portante di una strategia di contenimento del contagio come d'altronde anche ripetutamente evidenziato dai vari DPCM succedutisi negli scorsi mesi;
- 6) Lo smart working oltre a rappresentare un efficace strumento di contenimento del contagio ha accelerato il processo di digitalizzazione, garantendo la prosecuzione dell'attività produttiva e rafforzando un modello di maggiore responsabilizzazione e orientamento al risultato ma con una costante attenzione al bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa;
- 7) Le parti ritengono a tutt'oggi assolutamente positiva e da valorizzare ulteriormente l'applicazione dello smart working anche per il prosieguo: sia per far fronte al perdurare dello stato di emergenza sanitaria (ad oggi previsto sino al 30/04/2021) sia come modalità lavorativa "strutturale" orientata alla massima flessibilità del luogo di lavoro, alla ricerca di un nuovo e costante equilibrio tra lavoro e vita privata , tra esigenze organizzative ed esigenze delle persone e tra efficienza produttiva e autonomia professionale;

Tutto ciò premesso

Con il presente verbale le parti intendono definire sia una regolamentazione dello smart working cd. *emergenziale* (sino alla fine dello stato di emergenza sanitaria), sia una disciplina ampia e flessibile che tratteggia le linee essenziali per lo smart working *post-emergenza*.



ed a tal fine convengono quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.

## 1) DEFINIZIONE E CRITERI GENERALI

Lo "Smart Working", rappresenta una diversa modalità di esecuzione della prestazione che ha quale obbiettivo incrementare e coniugare al meglio la produttività aziendale e la vita privata dei lavoratori, realizzando una maggiore sostenibilità ambientale con lo svolgimento dell'attività lavorativa anche al di fuori della sede aziendale secondo determinati criteri e condizioni di seguito meglio specificati.

Lo Smart Working consiste in una temporanea variazione 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 dall'azienda.

Le attività lavorative svolte devono essere compatibili, tecnicamente e organizzativamente, con le modalità previste e descritte nel presente documento. L'azienda si riserva di valutare, quindi, tale compatibilità sulla scorta di analisi tecnico/organizzative;

Potrà accedere allo Smart Working tutto il personale del gruppo Snam (lavoratori con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato, stagisti, somministrati, co.co.co.), individuato come sopra;

Lo Smart Working non modifica in alcun modo gli istituti contrattuali, gli accordi/regolamenti in vigore che qui si intendono integralmente richiamati fatto salvo quanto definito nel presente documento;

Il lavoratore deve esercitare la prestazione scegliendo liberamente ed autonomamente 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 allo "Smart Working".

Il lavoratore con la volontaria adesione alla modalità di lavoro agile 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;

Il lavoratore, che presti la propria attività in "Smart Working", accetta tutti i punti contenuti nel presente documento.

## 2) MODALITA' OPERATIVE

### 2.1 Modalità di esecuzione dello smart working e diritto alla disconnessione

Al fine di garantire il miglior bilanciamento possibile tra vita personale e attività lavorativa di tutti i dipendenti si è ritenuto opportuno disciplinare più compiutamente, in linea con la normativa vigente in materia di lavoro agile nonché con la contrattazione collettiva



nazionale e la contrattazione integrativa di secondo livello sulla materia specifica, il diritto alla disconnessione.

L'azienda intende delineare specificamente la disciplina delle modalità di disconnessione più che a meccanismi imposti e rigidi a comportamenti e modalità operative improntate al senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei manager. Nello specifico sarà possibile per ciascun lavoratore (smart worker) esercitare il proprio diritto alla disconnessione, nei limiti dell'orario di lavoro vigente presso la sede di appartenenza (ivi compresi i periodi di flessibilità), nelle seguenti fasce orarie:

- dalle 19:00 alle 08:00 dal lunedì al giovedì;
- prima delle 08 :00 e dopo le 14:00 nella giornata del venerdì;
- nell'intera giornata del sabato, domenica e festivi.

Resta inteso che nelle fasce suindicate, nei limiti dell'orario di lavoro vigente, non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa (fatti salvi i lavoratori in turno, in reperibilità, con particolari responsabilità operative/direttive o in presenza di particolari condizioni di emergenza e/o criticità operativa).

E' fortemente disincentivata la pianificazione di meeting, call conference dal lunedì al giovedì nella fascia oraria dalle 12.30 alle 14.00 prima delle 09:00 e dopo le 18:00, mentre il venerdì prima delle 09:00.

Più specificamente nella fascia oraria della pausa pranzo il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

La prestazione lavorativa sarà espletata entro i soli limiti di durata massima (ivi compresi i periodi di flessibilità) previsti dall'orario di lavoro vigente presso la propria sede di appartenenza. In casi eccezionali in cui si dovesse rendere necessario lo svolgimento di un'attività lavorativa straordinaria la stessa dovrà essere preventivamente concordata con il responsabile ed il Direttore di Funzione e comunicata per approvazione alla Funzione HR di competenza.

Al fine di promuovere il miglior utilizzo dello smart-working e lo sviluppo di una cultura sempre più orientata a valorizzare, in parallelo, la flessibilità individuale nell'organizzazione del proprio lavoro/attività ma anche il rispetto nella collaborazione con gli altri colleghi, l'azienda ha diffuso delle buone pratiche di comportamento che – a partire dai manager – saranno accompagnate da strumenti digitali di sensibilizzazione verso tutta l'organizzazione aziendale.

La fruizione dello smart working nella giornata del venerdì sarà da considerarsi a tutti gli effetti come giornata intera.

**A) Campus di SDM, uffici di Crema e uffici di Roma Barberini** : la prestazione di lavoro in modalità Smart Working potrà essere effettuata su base volontaria fino ad un massimo di 13 giorni al mese e con un limite massimo di 3 gg. a settimana ( non cumulabili in caso di mancata fruizione nel periodo di spettanza) , nelle giornate dal lunedì al venerdì (fruibili anche a mezza giornata, fatta eccezione per il venerdì), comunque sempre compatibilmente con le esigenze operative contingenti e previa autorizzazione del proprio responsabile .



**B) BUAIT Operations:** la prestazione di lavoro in modalità Smart Working può essere effettuata su base volontaria, sulla base delle esigenze operative contingenti e previa autorizzazione del proprio responsabile secondo la seguente articolazione:

GEST DISTRETTI: fino a 2 gg. a settimana (non cumulabili in caso di mancata fruizione nella settimana di spettanza)

GEST CENTRI/INGCOS: fino a 1 gg. a settimana (non cumulabile in caso di mancata fruizione nella settimana di spettanza)

IMPIANTI: fino a 4 gg. al mese per impianto (a rotazione per ogni singolo lavoratore)

GNL: fino a 1 gg. a settimana (non cumulabile in caso di mancata fruizione nella settimana di spettanza) ad esclusione dei turnisti.

Presso il Dispacciamento Fisico di San Donato e il Laboratorio LASVIL nonché per l'unità PROTER la prestazione in Smart Working potrà essere svolta sino ad un massimo di 2 giorni a settimana (non cumulabili in caso di mancata fruizione nella settimana di spettanza) e comunque sempre compatibilmente con le esigenze operative contingenti e previa autorizzazione del proprio responsabile.

Quanto previsto ai superiori punti A) e B) potrà trovare applicazione al termine dello stato di emergenza attualmente in essere e comunque previo confronto tra l'Azienda ed i "Comitati territoriali" per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo sanitario, ferma restando la possibilità per le Parti di identificare periodi di transizione tra lo smart working emergenziale e quello cosiddetto post-emergenziale

#### 2.1.1. Smart working nell'"emergenza sanitaria"

Fino al termine dello stato di emergenza sanitaria (ad oggi fissato al 30/04/2021, fatte salve eventuali ulteriori proroghe) e comunque previo confronto tra l'Azienda ed i "Comitati territoriali" per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo sanitario, trova applicazione il presente regolamento con le seguenti specificazioni:

- 1) Ai lavoratori di cui al precedente punto A), per i quali è possibile svolgere la prestazione lavorativa in smart working, sarà consentito, come previsto dal protocollo sanitario aziendale vigente, una prestazione lavorativa in smart working sino a 5gg. a settimana;
- 2) Per i lavoratori di cui al precedente punto B), per i quali è possibile svolgere la prestazione lavorativa in smart working, come previsto dal protocollo sanitario aziendale vigente, la definizione quantitativa delle giornate di smart working nonché l'articolazione delle medesime sarà concordata di volta in volta in relazione alle contingenze operative ed all'evolversi dell'emergenza pandemica;



## 2.2 Dotazioni informatiche e utilizzo

L'azienda al fine di facilitare l'espletamento dell'attività in smart working, ove ritenuta compatibile con l'organizzazione del lavoro, ha sin da marzo/aprile 2020 dotato tutti i dipendenti di un cellulare aziendale ed oltre al pc portatile, di cui tutto il personale del Gruppo Snam è già dotato da svariati anni, ha reso disponibili a chiunque ne facesse richiesta schermi, tastiere e mouse da poter posizionare a cura dello smart worker nel luogo da questi liberamente prescelto per lo svolgimento dell'attività in smart working.

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 (cellulare aziendale, Microsoft Teams, etc.) anche nel caso in cui presti la propria opera al di fuori di un team.

## 2.3 Gestione presenze e permessi

Non è prevista, durante la prestazione resa in smart working, alcuna rilevazione/validazione a sistema delle presenze.

Sarà consentito l'utilizzo di permessi durante la prestazione in Smart Working, con modalità eventualmente da definire, purchè preventivamente comunicati ed autorizzati dai rispettivi Responsabili . In caso di imprevisti personali sopravvenuti durante la prestazione resa in tale modalità il lavoratore dovrà comunicarlo tempestivamente al proprio responsabile;

In relazione alle caratteristiche connesse alle attività svolte in regime di agibilità sindacale, sarà possibile fruire dei relativi permessi in occasione delle giornate in Smart Working;

La modalità di lavoro in Smart Working non costituisce a nessun effetto prestazione in trasferta. Eventuali trattamenti di trasferta di particolare natura e la loro conseguente eventuale compatibilità con la prestazione di lavoro resa in smart working, saranno oggetto di confronto con le RSU di competenza.

## 2.4 Ticket restaurant

A far data dall'1/3/2021 (corresponsione entro maggio 2021, compatibilmente ai tempi tecnici di implementazione, sulle presenze di marzo 2021) ad ogni lavoratore, ad oggi destinatario di un trattamento di ristorazione (mensa, ticket, ristorante convenzionato) per le giornate di lavoro prestate in presenza, verrà riconosciuto per ogni giornata di smart working (no mezze giornate e fatta eccezione per il venerdì), senza alcuna distinzione economica su tutto il territorio nazionale, un ticket restaurant elettronico del valore di € 8,00 (otto).

## 2.5 Modalità di accesso e modalità di recesso dallo smart working

Fermo restando l'attuale stato di emergenza sanitaria (prevista ad oggi sino al 30/04/2021) che non richiede la definizione di alcun accordo individuale tra Azienda e lavoratore per l'esecuzione della prestazione in smart working, al termine dello stesso il lavoratore dovrà esprimere compiutamente attraverso un accordo individuale con l'azienda (che riceverà



integralmente i contenuti del presente verbale di accordo) la propria volontà di adesione alla modalità di lavoro in smart working.

Più precisamente la richiesta di adesione allo smart working avverrà in modalità telematica, tramite l'applicativo HR Portal. Seguiranno i dettagli operativi.

In presenza di un giustificato motivo (più specificamente violazione della disciplina prevista dal presente accordo), l'azienda potrà recedere con effetto immediato, prima della scadenza del termine stabilito di durata dell'accordo individuale. Altri eventuali casi di recesso, saranno comunque regolati secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Il lavoratore potrà recedere dalla modalità di lavoro in smart working, in qualsiasi momento.

La concessione e il mantenimento di tale modalità della prestazione non costituisce un obbligo per l'azienda, che si riserva la facoltà di revocarla prima della scadenza prevista in relazione a ragioni tecnico/organizzative/produttive oppure in caso di violazione del presente documento, fermo restando quanto previsto dalle normative vigenti.

## 2.6 Potere di controllo e disciplinare

Lo Smart Working rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi, o per la totalità degli stessi, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e nel pieno rispetto del sinallagma contrattuale così come disciplinato dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, la prestazione lavorativa in modalità Smart Working, seppur resa al di fuori dei locali aziendali, comporta da parte del lavoratore il rispetto di quanto previsto dai regolamenti aziendali, dal contratto collettivo nazionale applicato, dal codice etico e da ogni altra prescrizione aziendale e di legge in vigore.

## 3) SECURITY

Tutto il personale coinvolto nello "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 di esecuzione della prestazione 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 in SMART WORKING.



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.

#### 4) SALUTE E SICUREZZA

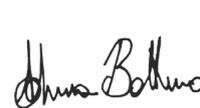
Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro SMART WORKING e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

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:

- Prendere visione dell'informativa "Smart Working";
- Adottare un comportamento che non comporti l'esposizione a rischi non connessi alla prestazione lavorativa;
- Individuare un ambiente dove svolgere le attività in modo sicuro e salubre;
- Utilizzare la strumentazione e le attrezzature 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;
- Svolgere l'attività in maniera ergonomica (secondo i principi applicati in azienda);
- In caso di infortunio 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.

#### 5) COMMISSIONE NAZIONALE SMART WORKING

Le parti, nell'ottica di cogliere e sviluppare quanto anche richiamato al punto 7 delle premesse, convengono di costituire una commissione paritetica bilaterale nazionale Smart working (tre componenti per organizzazione sindacale oltre alla componente aziendale) che inizierà i propri lavori a partire dal mese di maggio 2021. La Commissione sarà orientata a raccogliere e mettere a valore tutte le opportunità che lo strumento offre. La suddetta commissione, nel verificare l'attuazione e l'implementazione del presente accordo con un focus particolare sul rispetto del diritto alla disconnessione (esempio: pianificazione dei meeting virtuali), opererà, nel corso della vigenza del medesimo, nell'ottica di individuare le modalità più opportune per consolidare in modo più strutturale lo smart working. I lavori della commissione si concentreranno anche sulla verifica che la modalità di lavoro agile strutturale, così come definita dal presente accordo, sia in linea con la trasformazione dell'organizzazione del lavoro attraverso la valorizzazione del "capitale umano", delle competenze, delle responsabilità, della flessibilità, che l'impatto della digitalizzazione e



del nuovo modo di lavorare in una qualche misura potrebbero produrre. Il risultato del lavoro della commissione sarà presentato entro il mese di novembre p.v.

Le Parti riconoscono sulla tematica specifica un ruolo attivo ed essenziale da parte delle RSU per verificare la corretta applicazione, a livello locale, del presente accordo, segnalando all'azienda eventuali problematiche di applicazione nonché specifiche esigenze di flessibilità nell'applicazione del medesimo qualora necessarie.

## 6) DIRITTI SINDACALI

In riferimento al sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi, le Parti si danno reciprocamente atto che la modalità di lavoro in smart working non modificherà in alcun modo i principi sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'azienda ha già messo a disposizione, ogniqualvolta sia stato richiesto, tutte le soluzioni tecnologiche disponibili utili a consentire la piena e completa partecipazione, da parte dei lavoratori che operano in smart working, alle assemblee dei lavoratori.

SNAM, a fronte di espressa richiesta delle Organizzazioni sindacali, attiverà, con modalità ancora da definirsi, sulla intranet aziendale uno "spazio" dedicato alla consultazione delle comunicazioni delle RSU presenti in azienda.

Tali temi saranno anche oggetto di approfondimenti specifici da parte della Commissione Nazionale Smart working di cui al punto 5).

## 7) WELFARE

L'Azienda ha ulteriormente manifestato l'intenzione di rilanciare in modo sempre più efficace ed efficiente le iniziative e i servizi sanitari (Pulsiossimetro per neo-assunti e personale nuovi business; test sierologici e tamponi; servizio di orientamento medico 24/7) già avviati nel corso del 2020, ma anche quelle per il benessere psico-fisico, grazie allo studio di nuove iniziative e servizi welfare per venire incontro alle esigenze di nuova conciliazione vita-lavoro, sia per le famiglie ma anche con attenzione ai colleghi che non hanno figli.

## 8) FORMAZIONE

Le Parti concordano nella necessità di attivare iniziative formative, che saranno successivamente declinate, al fine di supportare il cambiamento organizzativo e culturale nonché a garantire opportunità di inclusione per facilitare il superamento di modelli di organizzazione tradizionali. La formazione, pertanto, assume sempre più una connotazione di strumento essenziale di accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento, trasformazione organizzativa, nonché di innovazione digitale.

\*\*\*\*\*

Il presente accordo avrà effetto dalla data di sottoscrizione tra le parti e sino al 31 gennaio 2022 fermo restando quanto previsto ai punti 2.1 lettere A) e B), 2.4, 2.5.

Le parti si danno reciproco affidamento di valutare, in occasione della definizione del prossimo impianto del premio di partecipazione 2021-2022, la possibilità di inserire, ferma restandone l'individuazione, uno specifico parametro/indicatore e/o criterio di erogazione



utile a misurare le conseguenze derivanti dall'applicazione dello smart working. Quanto sopra con l'intento condiviso di cogliere eventuali potenziali incrementi di produttività e le possibili conseguenti agevolazioni previste dalla legislazione vigente in tema di premi di produttività.

Le parti si incontreranno alla fine del lavoro della commissione e comunque entro dicembre 2021 o su richiesta di una delle Parti.

Nel caso di disposizioni di legge e/o di accordi interconfederali, inerenti al lavoro agile le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse per procedere eventualmente con le necessarie armonizzazioni. Il presente accordo sostituisce qualsiasi altra statuizione in materia vigente in precedenza.

Il presente verbale è firmato dai comitati di negoziazione tramite assenso espresso via mail.

SNAM S.p.A.



SEGRETERIE NAZIONALI

Filctem/Cgil

Femca/Cisl

Uiltec/Uil



COMITATI DI NEGOZIAZIONE



