

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 6 maggio 2024

Sogin S.p.a., rappresentata da: Sepe, Pernazza, Violante, De Marco Cinotti

E

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Borioni

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Testa, Ronci, Serafini

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Pantò, Cozzolino

LAVORO AGILE

Premesso che:

- gli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile – o smart working – quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita, tra l'altro, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato;
- in data 4 marzo 2020 Sogin e le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto un verbale di accordo relativo allo smart working ordinario, investendo in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private, continuando a sostenere e promuovere iniziative di Welfare aziendale;
- le Parti considerano lo smart working o lavoro agile uno strumento efficace mediante il quale si intende attribuire ai lavoratori maggiore flessibilità nella prestazione lavorativa in termini di orario e luogo, a fronte di una focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto tra risorse e diretti responsabili basato su fiducia reciproca;

- in data 19 settembre 2022 Sogin e le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto un nuovo verbale di accordo in materia di smart working volto a disciplinare, in via sperimentale, le modalità di ricorso ed utilizzo del lavoro agile in via ordinaria e strutturale in Sogin;
- Le Parti, in considerazione del carattere sperimentale dell'accordo sindacale richiamato al punto precedente, si sono riservate di compiere le opportune attività di monitoraggio e verifica entro 12 mesi dall'applicazione dell'accordo stesso;
- In considerazione delle risultanze emerse dalle attività di monitoraggio e verifica dei risvolti applicativi della disciplina sancita dal richiamato accordo sindacale, le Parti convengono in relazione all'opportunità di aggiornare la disciplina del lavoro agile in Sogin.

Tutto ciò premesso,

le Parti convengono di regolamentare l'applicazione dell'istituto del lavoro agile secondo la disciplina di seguito articolata.

1. Definizione

1. Ai sensi di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 81/2017, il lavoro agile o smart working è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra Azienda e Lavoratore, eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici e senza precisi vincoli di orario, salvo i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva vigente e dai regolamenti ed accordi aziendali.
2. Il lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività all'interno dell'Ente.
3. I lavoratori si avvalgono di strumenti informatici, messi a disposizione di Sogin, idonei a consentire lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa a favore di Sogin stessa. L'accesso al lavoro agile non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto, nonché l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo e disciplinare esercitato dalla Sogin.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in modo non stabile e non continuativo, non comporta la variazione della sede di lavoro, così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta.
5. Le Parti si danno reciprocamente atto che il lavoro agile, così come definito e disciplinato all'interno del presente Accordo, non si configura come Telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

2. Sede di lavoro e luoghi della prestazione di lavoro

1. Fermo restando che la sede di lavoro dei lavoratori continua ad essere quella abituale, le parti espressamente prevedono che durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile, i lavoratori debbano effettuare la prestazione lavorativa in smart working, scegliendo di volta in volta:
 - a. la propria residenza e/o domicilio
 - b. altra sede aziendale;
 - c. altro luogo scelto dal dipendente rispondente a criteri di sicurezza e riservatezza.

2. I lavoratori, inoltre, si impegnano ad adottare tutte le misure di cybersecurity previste dall'Azienda e ad aggiornare costantemente gli apparati hardware e gli strumenti software secondo le disposizioni aziendali.
3. Non sarà riconosciuto alcun trattamento di trasferta/diaria o qualsivoglia altra indennità comunque connessa con la nuova temporanea allocazione.

3. Orario di lavoro

1. La giornata in smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro con sospensione della flessibilità ultragiornaliera. Dunque, l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato.
2. Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario; non sono, dunque, configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne e/o festive.
3. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al lavoratore il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.
4. Durante la giornata di smart working, potranno essere definiti degli orari nei quali sarà necessario garantire l'attività lavorativa.

Tali fasce di contattabilità/disponibilità corrispondono, indicativamente, alle seguenti fasce orarie:

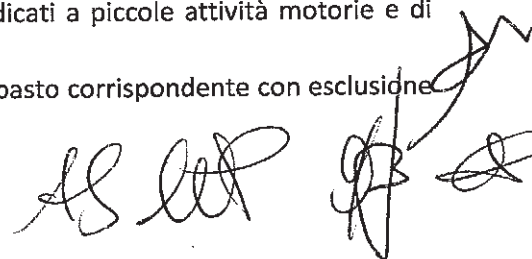
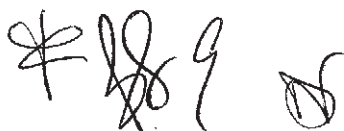
- disponibilità antimeridiana: 9.30– 12.30;
- disponibilità pomeridiana: 14.30 – 16.30

Eventuali variazioni, non di durata, ma di organizzazione delle fasce all'interno della giornata lavorativa, verranno definite d'accordo con il responsabile, sulla base delle necessità di copertura del servizio e delle esigenze organizzative aziendali, all'interno dell'Accordo individuale in allegato (Allegato 1). All'interno di tali fasce, il lavoratore sarà tenuto a rispondere tempestivamente a richieste di interlocuzione per ragioni di servizio.

5. Durante le fasce di contattabilità/disponibilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dalle norme di legge o dal CCNL di settore, quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992. Il lavoratore, che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi derivanti dalle fasce di disponibilità.
6. Al fine di salvaguardare il benessere della popolazione aziendale e promuovere l'utilizzo della modalità di lavoro agile in modo da salvaguardare le esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti vengono individuate alcune linee guida che dovranno essere osservate dai responsabili e dai dipendenti per assicurare fuori dalle normali fasce lavorative la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro quali a titolo esemplificativo:

- preventiva pianificazione delle attività della giornata lavorativa (videoconference, call, ect. nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
- rispetto della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 12.30 e le 14.30;
- Previsione e rispetto di una fascia oraria di disconnessione nella quale sono escluse le attività di lavoro in modalità agile ricompresa fra le ore 19.00 e le ore 7.30;
- invio delle e-mail durante la normale giornata lavorativa evitando la fascia serale/notturna il week end e giorni festivi;
- alternare i momenti di sedentarietà con momenti dedicati a piccole attività motorie e di rilassamento.

7. Per la giornata di smart working, la Sogin riconoscerà il buono pasto corrispondente con esclusione di qualsiasi trattamento di missione.

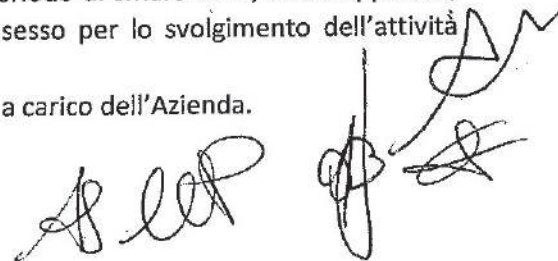
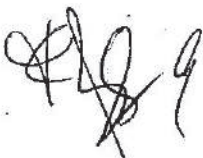


4. Adesione e accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

1. L'adesione allo smart working per il lavoratore avverrà su base volontaria e sarà formalizzata con accordo individuale (All. 1), di cui all'art. 19, della sopracitata legge n. 81/2017, in forma scritta, revocabile da entrambe le parti.
2. Al lavoratore, che aderisce all'accordo individuale (All. 1), viene consegnata l'informativa safety nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché un'informativa di dettaglio contenente le modalità del trattamento dei dati personali nel lavoro agile anche con riferimento alla sicurezza informatica.
3. L'accesso allo smart working avverrà previa valutazione discrezionale da parte di Sogin (anche con riferimento alla compatibilità della mansione del lavoratore con lo svolgimento del lavoro in smart working).
4. L'adesione allo smart working potrà avvenire da parte dei lavoratori in presenza dei seguenti requisiti: titolarità di un rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato con decorrenza di almeno 12 mesi dall'assunzione; vengono esclusi dall'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità i lavoratori con contratto di apprendistato e part-time verticali.
5. L'accesso allo smart working sarà consentito ai lavoratori in possesso dei requisiti indicati nel punto precedente, indipendentemente dalla propria sede di lavoro; tale accesso sarà consentito anche ai lavoratori inseriti all'interno dei Regolamenti di Esercizio nell'ambito di obiettivi relativi ad attività di tipo autorizzativo, normativo e documentale ed a cura e responsabilità del Responsabile disattivazione e per un montante totale mensile non superiore al 50% di quanto previsto all'articolo 6, comma 1, fermo restando le eventuali ulteriori fattispecie di cui al successivo articolo 9.
6. A seguito di richiesta lo smart working sarà formalizzato mediante specifico Accordo individuale (All. 1), sottoscritto per accettazione dal lavoratore, che costituirà, esclusivamente per il periodo in smart working, integrazione della lettera di assunzione.
7. L'accordo individuale (All. 1) è revocabile secondo i criteri previsti dalla vigente normativa di legge.
8. Nello specifico la prestazione lavorativa in modalità Smart Working potrà essere interrotta con un preavviso di 30 giorni, su richiesta del richiedente per mutate esigenze dello stesso o ad iniziativa della Società, per sopravvenute esigenze tecniche, organizzative, produttive e/o gestionali che non rendano più possibile la prestazione di lavoro agile.
9. Al verificarsi di eventi che determinino l'impossibilità immediata di svolgere l'attività lavorativa in Smart Working (ad es. aspettativa, adibizione a mansioni non compatibili, maternità, etc.), ciascuna delle Parti, come definite nell'Accordo Individuale, potrà recedere senza preavviso o la Società potrà procedere alla sospensione dell'istituto per la durata dell'evento, al termine della quale saranno ripristinate le condizioni di ammissibilità alla prestazione in Smart Working.

5. Strumentazione e condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa

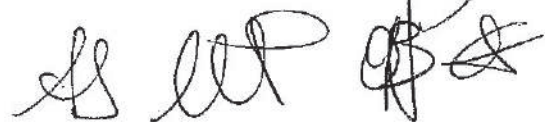
1. Per effettuare la prestazione lavorativa in smart working risulta sufficiente la dotazione di un personal computer portatile aziendale. L'azienda si impegna pertanto a fornire in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – e per tutta la durata del periodo di smart work, detto apparato, sempre che il lavoratore interessato non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'Azienda.



3. Il lavoratore si impegna, altresì, ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a disposizione esclusivamente nell'interesse aziendale, a rispettare le relative norme di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
4. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete internet, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart work disciplinato dal presente accordo, il lavoratore si impegna ad utilizzare anche quella di proprietà personale avendo cura di garantire gli aspetti di sicurezza della connessione come indicato nelle procedure interne. Gli accessi alla rete Sogin interverranno via VPN mediante autenticazione forte per ragioni legate alla sicurezza, attraverso un dispositivo fisico in possesso dello smart worker anche mettendo a disposizione il proprio smartphone personale ovvero con altre modalità tecnologiche laddove disponibili. Entro 30 giorni l'Azienda si impegna a verificare le vigenti policy e procedere ad eventuali aggiornamenti della stessa laddove necessari.
5. Presso gli hub aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o wi-fi qualora disponibile.
6. In caso di furto o smarrimento dei suddetti strumenti, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva segnalazione procedendo a denunciare l'accaduto alle Forze dell'ordine seguendo le procedure interne.
7. Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia e il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati e a garantire costantemente gli aggiornamenti, secondo le indicazioni aziendali, degli strumenti hardware e delle dotazioni software ai fini del potenziamento contro eventuali attacchi "cyber".
8. Eventuali comportamenti del lavoratore posti in essere in violazione delle Procedure aziendali tempo per tempo vigenti saranno sanzionati in conformità di quanto previsto dal CCNL applicato.
9. La strumentazione fornita da Sogin dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti.
10. Il lavoratore è tenuto a segnalare con immediatezza all'Ente il non funzionamento e/o problematiche/guasti tecnici, che influiscono sul corretto utilizzo della strumentazione tecnologica necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, anche al fine di definire con il responsabile le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività ovvero l'eventuale rientro presso la sede Sogin per la residua parte della giornata lavorativa. Qualora l'eventuale rientro in Sogin non sia una soluzione perseguibile, vi sarà l'imputazione di ferie e/o permessi di flessibilità oraria per quella specifica giornata.

6. Svolgimento della prestazione di lavoro

1. La prestazione lavorativa in smart working potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali delle Aree di Sogin, fino ad un massimo di dieci (dieci) giorni complessivi al mese, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo, fatto salvo quanto previsto al precedente art. 4 comma 5.
2. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile nel mese in corso non è utilizzabile/differibile ad altro mese successivo.
3. Per una corretta implementazione dell'istituto, basato su fiducia e lealtà tra lavoratore e Datore di lavoro, la pianificazione delle giornate di smart working dovrà sempre essere concordata con il proprio responsabile, con il supporto dell'Area Personale.
4. La relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta di Sogin, per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o



richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi, o in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del lavoratore, dimostrabili e conclamate.

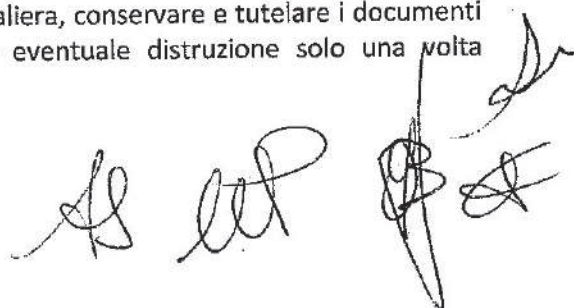
5. Le giornate di smart working vengono pianificate preventivamente con il Responsabile su base mensile precedente a quello di fruizione.
6. Lo svolgimento del lavoro agile da parte del lavoratore deve, altresì, risultare coerente con l'utilizzo equilibrato e progressivo nell'anno di maturazione delle ferie, permessi ex festività ed eventuali riposi maturati.
7. La fruizione di ferie e permessi contrattualmente previsti non è pregiudicata dallo svolgimento, nel corso della stessa settimana, dell'attività lavorativa in modalità agile.

7. Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare, attivamente, all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
4. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettato da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
5. Il lavoratore è tenuto ad adottare con diligenza e puntualità le predette misure, nonché a cooperare attivamente con il datore di lavoro o il committente al fine di prevenire infortuni sul lavoro e l'insorgere di malattie professionali.

8. Riservatezza e privacy

1. Il lavoratore durante lo svolgimento della prestazione in smart working sarà tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali di cui è in possesso o di cui ha la disponibilità sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.
2. In particolare, con riferimento all'espletamento della prestazione in regime di smart work, il lavoratore coinvolto:
 - a. deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede;
 - b. deve procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
 - c. deve, al termine della prestazione lavorativa giornaliera, conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati, provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la Sua abituale sede di lavoro;



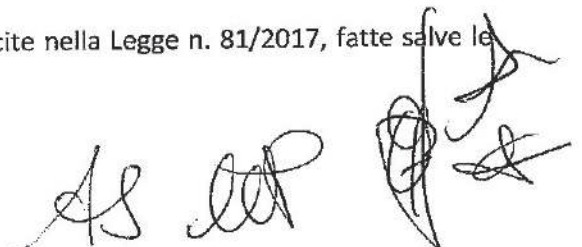
- d. qualora, invece, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il domicilio materiale cartaceo contenente dati aziendali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

9. Ulteriori fattispecie

1. Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, le giornate di lavoro agile individualmente a disposizione saranno incrementate, rispetto a quanto stabilito all'art. 6, comma 1, a richiesta dei lavoratori interessati, secondo quanto di seguito disposto:
 - a. le lavoratrici in stato interessante potranno svolgere l'intero periodo della gravidanza in modalità di lavoro agile anche continuativo;
 - b. i lavoratori padri e le lavoratrici madri potranno svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile fino a 4 settimane, anche consecutive, da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino o, nei casi di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore;
 - c. i dipendenti che svolgono terapie salvavita (chemio, immuno, radio terapia, ecc.) potranno svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile per i 5 giorni lavorativi immediatamente successivi al termine del periodo di malattia derivante della terapia;
 - d. i dipendenti i cui familiari conviventi svolgono terapie salvavita (chemio, immuno, radio terapia, ecc.) potranno svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile per i 5 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della terapia;
 - e. i genitori con figli al di sotto dei 14 anni potranno svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile per due ulteriori giornate su base mensile, coerentemente con le esigenze organizzative e pianificandolo insieme al proprio Responsabile di riferimento.
2. In deroga a quanto stabilito all'art. 6, comma 1, il numero di giornate di lavoro in smart working sarà incrementato, su richiesta del lavoratore, in caso di lavoratori il cui coniuge o unito civilmente o convivente more uxorio o i cui figli siano affetti da patologie oncologiche o di equivalente gravità, o lavoratori che assistono una persona convivente che versi in una situazione riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma, 3 della legge 104 del 1992, ovvero con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
3. L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei o continuativi avanzate da parte di lavoratori con situazioni di grave disagio, ovvero in gravi condizioni di salute, ovvero con particolari esigenze di carattere familiare e/o logistico, sarà valutato da Sogin compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. La formazione erogata al lavoratore da remoto, potrà essere condotta in smart working da parte di tutti i lavoratori senza distinzione alcuna, previa approvazione da parte del Responsabile del lavoratore stesso.

10. Normativa applicabile

1. Al lavoro agile si applicano i principi e le disposizioni sancite nella Legge n. 81/2017, fatte salve le eventuali deroghe inserite dalla normativa emergenziale.



2. Le Parti precisano che il rapporto di lavoro instaurato con i lavoratori coinvolti continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presti la propria attività con la modalità tradizionale, salvo quanto di seguito riportato.
3. L'accesso allo Smart Working non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti in forza di legge e del CCNL applicato.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non costituisce una variazione della stessa, così come non incide in alcun modo sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Nei giorni di attività lavorativa resa in regime di smart working è sospesa l'applicazione della flessibilità ultragiornaliera come disciplinata dalla contrattazione collettiva vigente presso ciascuna sede di lavoro Sogin.
5. In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, per quanto ovvio, il lavoratore sarà tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti.
6. Anche nelle giornate di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in materia di rapporto di lavoro subordinato e dal CCNL per i dipendenti addetti al Settore Elettrico.

11. Diritti sindacali

1. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile non modifica il sistema dei diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire ai lavoratori in smart working la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, alle assemblee sindacali indette in orario di lavoro.
3. Resta confermato il coinvolgimento dei Comitati Bilaterali in materia di Pari Opportunità e Safety con riferimento alle tematiche di rispettiva competenza.

12. Decorrenza e monitoraggio dell'Accordo

1. Il presente Accordo è efficace a partire dalla data della sua sottoscrizione e si intenderà tacitamente rinnovato qualora le Parti non manifestino la volontà di rivederlo.

Fran
Sebastiano Sepe
Elio
S

Alfonso
Sebastiano Sepe
Mario
Sebastiano Sepe
Andrea

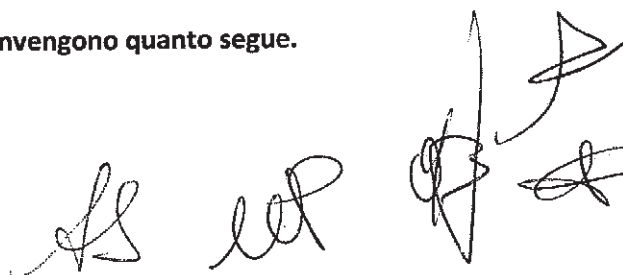
TELELAVORO

Premesso che:

- La strategia aziendale di Sogin e delle Organizzazioni Sindacali in tema di Responsabilità Sociale di impresa è coerente con il 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 fattore che può accompagnare la competitività dell'impresa, migliorarne la stabilità e rilanciarne le prospettive di sviluppo.
- 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 del Settore Elettrico vigente individua nel telelavoro uno strumento di armonizzazione tra vita professionale ed esigenze personali o familiari (cfr. art. 19 CCNL).
- L'art. 19 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, in cui la prestazione è resa in un luogo diverso rispetto alla sede aziendale mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta" (cfr. art. 19, comma 1, del CCNL).
- Il successivo comma 9 del medesimo articolo rinvia a livello aziendale le discipline di carattere applicativo del telelavoro.
- Il Governo e le parti Sociali, in data 8 marzo 2011, hanno raggiunto un'intesa nella quale, tra le altre cose, viene ribadita l'importanza del telelavoro come strumento di flessibilità cui l'azienda potrà ricorrere per garantire un migliore temperamento tra esigenze lavorative e familiari.
- Il 19 luglio 2011 Sogin e Organizzazioni Sindacali hanno introdotto in via sperimentale il telelavoro, fissando al contempo i principi generali della disciplina.
- In considerazione del carattere sperimentale dell'accordo sindacale richiamato al punto precedente e delle risultanze emerse dalle attività di verifica dei risvolti applicativi della disciplina sancita dal citato accordo sindacale, le Parti convengono in relazione all'opportunità di aggiornare la disciplina del telelavoro in Sogin.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue.

1. Aspetti generali



1. Il telelavoro - la cui disciplina di riferimento è definita dall'Accordo Interconfederale del 10 giugno 2004, di recepimento dell'Accordo quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 - si configura 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, in cui la prestazione è resa regolarmente da un luogo diverso rispetto alla sede aziendale mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
2. Il telelavoro, applicabile in Sogin ai sensi dell'art. 19 del vigente CCNL, relativo al settore elettrico, ha carattere volontario e si fonda su un accordo consensuale tra Sogin ed il lavoratore, derivante da esigenze delle Parti interessate, 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, nè 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 accettare o rifiutare tale richiesta.
3. Il telelavoro non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, un rapporto di lavoro subordinato regolato dal vigente CCNL di categoria per i lavoratori addetti al settore elettrico.
4. Il telelavoro, potrà essere realizzato nella forma del "telelavoro domiciliare".

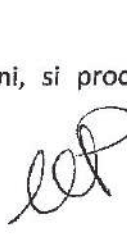
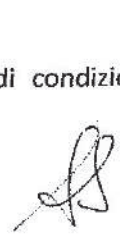
2. Individuazione delle attività telelavorabili

1. La Società, in relazione alle proprie attività, riconosce, di norma, come telelavorabili quei processi caratterizzati da attività standardizzate monitorabili e quantificabili e da output prevalentemente quantitativi. Inoltre, le attività telelavorabili sono caratterizzate da un elevato grado di autonomia operativa da parte del dipendente nella gestione della propria attività, senza bisogno di supervisione continuativa.
2. In considerazione dei processi gestiti e delle proprie caratteristiche di business, si definisce nella misura massima del 3% dell'organico di Sogin la percentuale delle posizioni da destinare al telelavoro domiciliare.

3. Criteri di assegnazione e graduatorie

1. I dipendenti interessati dovranno manifestare il proprio interesse, nelle modalità che verranno successivamente comunicate, alla Direzione Risorse umane che avvierà le opportune interlocuzioni con la struttura organizzativa del dipendente al fine di verificare l'avvio del progetto individuale di telelavoro.
2. Nel caso in cui il numero delle candidature risultasse superiore al numero delle posizioni previste, la Società predispone un'apposita graduatoria sulla base del seguente ordine di priorità:
 - a. Dipendenti affetti da patologie riconosciute ai sensi della Legge 104/92 art. 3 c. 3 per sé stessi
 - b. Dipendenti il cui nucleo familiare con figli al di sotto dei 14 anni si sia stabilito al di fuori della Regione in cui è ubicata la sede di lavoro.
 - c. Dipendenti che assistono una persona convivente che versi in una condizione riconosciuta ai sensi della Legge 104/92 art. 3 c. 3.

3. In caso di saturazione del limite sopra indicato, a parità di condizioni, si procederà con il riconoscimento prioritario in base all'anzianità aziendale.



4. L'accoglimento di eventuali richieste di telelavoro avanzate da parte di lavoratori con situazioni di grave disagio, non rientranti nella percentuale indicata al paragrafo 2, sarà valutato da Sogin compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. A titolo transitorio e di miglior favore, ai titolari di accordo di telelavoro nell'anno 2024 e che non rientrino nella graduatoria per l'anno 2025, sarà garantito, per la durata di dodici mesi, l'accesso al lavoro agile ai sensi di quanto sancito dall'art. 9 c. 2 e 3 dell'accordo sul lavoro agile, fermo restando la sussistenza dei presupposti ivi previsti.

4. Accordo individuale di telelavoro

1. L'Accordo individuale di telelavoro è stipulato per iscritto e, oltre a riportare l'unità produttiva di appartenenza del lavoratore, individua, nell'ambito delle attività telelavorabili, la prestazione cui è tenuto il lavoratore, le modalità della stessa, la durata del telelavoro, non inferiore a sei mesi e non superiore a diciotto mesi, salvo eventuali proroghe, oltre che la frequenza dei rientri in sede.
2. Il numero complessivo di rientri, calcolato su base mensile sarà, di norma, di un giorno ogni settimana di lavoro, salvo diverso accordo con il Responsabile. Le giornate di presenza in sede potranno essere effettuate settimanalmente ovvero, per esigenze organizzative, potranno essere distribuite diversamente nell'arco del mese.
3. I giorni di rientro in sede già programmati non potranno essere sostituiti con alcun giustificativo contrattuale. Nei casi in cui non sia possibile garantire il giorno di rientro programmato per eventi eccezionali occorsi non programmabili, sarà cura del telelavoratore, d'intesa con il proprio Responsabile, riprogrammare il giorno di rientro coerentemente con quanto stabilito al comma 1.
4. Qualora si rendesse necessario, per motivi eccezionali, il Responsabile può, con congruo anticipo, richiedere la presenza del dipendente nella sede aziendale anche un numero maggiore di quello indicato dall'accordo di telelavoro.
5. Il dipendente è inoltre tenuto a partecipare alle riunioni aziendali convocate dal diretto Responsabile.
6. Entro il mese di settembre di ciascun anno, potranno essere presentate le manifestazioni di interesse al telelavoro ai fini della formazione della graduatoria che rimarrà valida per la durata massima prevista per gli accordi individuali.

5. Revoca dal telelavoro

1. Durante il periodo di telelavoro domiciliare e comunque non prima che siano trascorsi almeno sei mesi dalla decorrenza, la Società può comunicare al dipendente la volontà di interruzione del medesimo.
2. In tal caso, la riassegnazione alla sede aziendale deve avvenire con modalità e tempi compatibili anche con le esigenze del dipendente e comunque entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione della Società.

6. Svolgimento della prestazione e valutazione dell'attività

1. Il dipendente continua ad essere inserito nell'organizzazione aziendale presso la struttura di assegnazione, fermo restando l'inquadramento contrattuale.
2. Il dipendente in telelavoro, al pari dei lavoratori che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, ha il dovere di ottemperare all'adempimento dei compiti assegnati nei termini prestabiliti e di svolgere al meglio le proprie attività, al fine di non creare ritardi o disfunzioni al processo lavorativo.

3. Il dipendente è tenuto a rendicontare sistematicamente al diretto Responsabile l'attività svolta con le modalità ed i tempi concordati.
4. Il diretto Responsabile monitora e valuta la prestazione lavorativa con gli stessi criteri normalmente adottati nella sede di lavoro, considerando gli obiettivi qualitativi e quantitativi assegnati.
5. Non sarà possibile svolgere l'attività lavorativa in telelavoro al di fuori dei confini nazionali.

7. Sede di lavoro

1. Fermo restando che la sede di lavoro rimane presso il luogo ove è situato l'ufficio al quale il dipendente è assegnato, si considera "postazione di Lavoro" il luogo presso il quale il lavoratore svolge l'attività in telelavoro.
2. Nessun trattamento economico in tema di trasferimento e/o trasferta sarà riconosciuto in riferimento al luogo di svolgimento della prestazione in Telelavoro.

8. Orario di lavoro

1. Il dipendente è libero di organizzare, nell'ambito del limite massimo delle 38 ore settimanali e in orario diurno - 8.00/20.00 -, i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ferma restando l'osservanza delle fasce di rintracciabilità presso la postazione di lavoro che, sulla base della propria attività lavorativa e su indicazione del Responsabile, saranno di massima articolate nelle seguenti fasce orarie:
 - disponibilità antimeridiana: 8.30- 13.00;
 - disponibilità pomeridiana: 14.30 - 17.00.
2. Eventuali esigenze organizzative diverse che comportino una differente articolazione della fascia di rintracciabilità saranno recepite nell'ambito dell'accordo individuale di Telelavoro.
3. Nei confronti del dipendente non trova applicazione la disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro (artt. 27 e 28 del CCNL di categoria) ed i relativi accordi sindacali in materia, ad eccezione dell'art. 27 comma 1 del vigente CCNL.
4. In caso di impossibilità da parte del dipendente di rendersi disponibile nelle fasce orarie sopra descritte, lo stesso è tenuto a giustificare l'assenza e a darne preventiva comunicazione al diretto Responsabile, coprendo l'assenza con idoneo giustificativo.

9. Trattamento giuridico ed economico

1. Al dipendente in telelavoro è garantito lo stesso trattamento giuridico ed economico applicato ai dipendenti che prestano la loro attività nella sede aziendale. Lo status giuridico del lavoratore resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, di lavoro dipendente e subordinato regolato dal CCNL.
2. Le diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non pregiudicano in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge o della contrattazione collettiva.
3. Per la giornata di telelavoro, l'Azienda riconoscerà il buono pasto corrispondente.

10. Riposi e pause

1. Il dipendente in telelavoro si impegna ad osservare la disciplina sancita in materia di orario di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 66 del 8 aprile 2003 e s.m.i. relativamente al periodo di riposo giornaliero - pari ad undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, calcolate a decorrere dall'inizio della prestazione lavorativa - ed alla pausa giornaliera per il pranzo dopo le sei ore consecutive di lavoro.



2. Il dipendente si impegna, altresì, ad osservare le pause di 15 minuti ogni 2 ore di applicazione continuativa al personal computer, ai sensi dell'art. 175, comma. 3 del D.Lgs. 81/2008 a s.m.i.

11. Diritto alla disconnessione

1. Al termine della prestazione giornaliera, il dipendente avrà il diritto a disconnettere gli strumenti informatici in dotazione.

12. Malattie ed infortuni

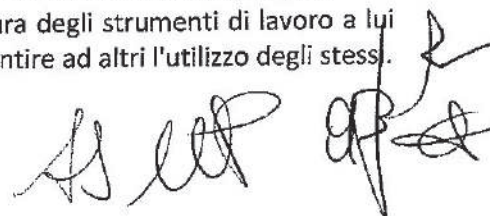
1. Per quanto riguarda il trattamento delle malattie e degli infortuni, si applicano le norme del CCNL e la legislazione vigente in materia. L'Azienda garantisce la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro.

13. Diritti sindacali del dipendente in telelavoro

1. Al dipendente in telelavoro sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, secondo quanto regolamentato dal vigente CCNL. 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 OO.SS. e dalle R.S.U. in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali. Le Parti si danno reciproca assicurazione che saranno garantiti adeguati livelli di diffusione delle informazioni sindacali.

14. Salute e sicurezza del lavoratore

1. L'assicurazione INAIL, già attiva nei confronti del personale dipendente, opera anche contro i rischi accertabili durante l'arco di tutto lo svolgimento dell'attività in telelavoro. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve dare tempestiva comunicazione al proprio Responsabile ed al Datore di Lavoro, che provvede ad informare il Servizio di Prevenzione e Protezione e ad effettuare le denunce obbligatorie.
2. Al telelavoro si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 a s.m.i.
3. A tutti i dipendenti in telelavoro l'Azienda garantirà idonea informativa sulla normativa e 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.
4. Ciascun telelavoratore domiciliare, ai sensi del Decreto Legislativo 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. L'Azienda verificherà, preliminarmente alla stipula dell'accordo individuale di telelavoro domiciliare, tale conformità ed idoneità. Tale verifica verrà effettuata previa comunicazione al dipendente, che dovrà consentire l'accesso degli incaricati dall'Azienda presso il proprio domicilio.
5. In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, il telelavoratore domiciliare consente, previa richiesta, visite da parte del Responsabile/Addetto del servizio di prevenzione e protezione, nonché del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
6. 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 ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.



15. Riservatezza e privacy

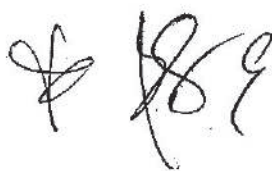
1. Il telelavoro è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al Decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. Il telelavoratore continua ad essere tenuto alla massima riservatezza sulle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività ed all'adozione delle misure necessarie per garantire la riservatezza e la protezione dei dati e delle informazioni aziendali in suo possesso, in particolare avuto riguardo al fatto che lo svolgimento del Telelavoro avviene al di fuori delle sedi aziendali.
3. Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, con le ordinarie modalità, nel rispetto dell'art. 4 della Legge 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 la webcam e 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.
4. Nel caso di telelavoro domiciliare 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.

16. Formazione ed informazione del telelavoratore

1. 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 e/o per le mansioni che svolge.
2. La Società assicura tutte le forme di comunicazione tempestiva — compreso l'utilizzo della poste elettronica a l'accesso al sito intranet aziendale — al fine di garantire il sistema di relazioni interpersonali del dipendente in telelavoro domiciliare e per renderlo partecipe della informazioni di carattere amministrativo, lavorativo, formativo e culturale.
3. Qualora necessario, l'Azienda attiverà specifiche azioni formative per avviare il lavoratore alle nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

17. Postazione di telelavoro domiciliare

1. Il dipendente deve rendere disponibile una porzione della propria abitazione di dimensioni adeguate affinché l'ambiente di lavoro possa essere ritenuto idoneo; inoltre, deve fornire la documentazione specificatamente richiesta della Società con riferimento alla idoneità di detto ambiente.
2. L'Azienda fornirà al telelavoratore la strumentazione più idonea allo svolgimento, in modo efficace, delle attività allo stesso assegnate, secondo le modalità individuate dalla Funzione I.C.T. In particolare la Società fornisce al dipendente in comodato d'uso (secondo la disciplina di cui all'art. 1803 e ss del codice civile) le dotazioni informatiche idonee alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto della normative in materia di sicurezza vigente.
3. L'Azienda malleverà il telelavoratore per eventuali furti o danni alla postazione stessa, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave.
4. Il dipendente deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone che potrebbero trovarsi in prossimità dello spazio lavorativo, conformemente a quanto appreso durante i corsi di formazione ricevuta in tema di sicurezza ed alle istruzioni relative agli strumenti di lavoro utilizzati.



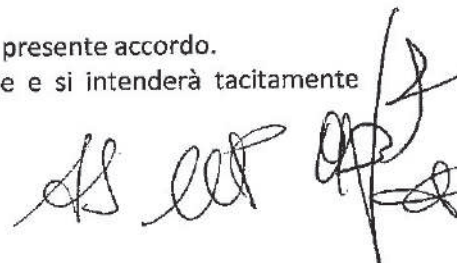
5. Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di segnalare tempestivamente al Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale eventuali situazioni che possano rappresentare un pericolo e porre in essere ogni opportuna cautela atta ad eliminarle.
6. La Società è sollevata da ogni responsabilità, qualora il dipendente non si attenga alle disposizioni sopra descritte.
7. Per il collegamento Internet 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. In alternativa, l'Azienda si riserva, comunque, di fornire al telelavoratore un telefono mobile connesso alle linee telefoniche aziendali anche ai fini della connessione ad Internet.
8. Le attività di installazione, manutenzione e trasporto delle apparecchiature informatiche sono a carico della Società.
9. Il lavoratore si impegna, altresì, ad utilizzare la postazione di Lavoro, gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a disposizione esclusivamente nell'interesse aziendale per motivi inerenti il lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, a non manomettere in alcun modo detti apparati, a non variare la configurazione della postazione, a non sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici, a non utilizzare collegamenti alternativi o complementari ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
10. Per la connessione alla rete Internet, il lavoratore si impegna ad utilizzare sempre la VPN mediante autenticazione forte per ragioni legate alla sicurezza, attraverso un dispositivo fisico in possesso del lavoratore anche mettendo a disposizione il proprio smartphone personale, ovvero con altre modalità tecnologiche laddove disponibili.
11. In caso di furto o smarrimento dei suddetti strumenti, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva segnalazione procedendo a denunciare l'accaduto alle forze dell'ordine seguendo le procedure interne.
12. L'utilizzo degli strumenti assegnati è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia e il lavoratore è tenuto a custodire gli stessi con diligenza e a garantire costantemente gli aggiornamenti, secondo le indicazioni aziendali, degli strumenti hardware e delle dotazioni software ai fini del potenziamento contro eventuali attacchi "cyber".
13. Eventuali comportamenti del lavoratore posti in essere in violazione delle Procedure aziendali tempo per tempo vigenti saranno sanzionati in conformità di quanto previsto dal CCNL applicato.
14. La strumentazione fornita da Sogin dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti.
15. Il lavoratore è tenuto a segnalare con immediatezza, secondo le modalità individuate dalla Funzione I.C.T., il mancato funzionamento della strumentazione fornita e/o problematiche/guasti tecnici, che influiscono sul corretto utilizzo della strumentazione tecnologica necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro.

18. Variazione di domicilio

1. Nel caso di variazione di domicilio, avvenuta dopo l'assegnazione della postazione in telelavoro, il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente tale variazione alla Società, utilizzando l'apposita modulistica, da inoltrare alla Direzione competente.

19. Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal suddetto accordo, restano confermate le disposizioni di cui all'art. 19 del vigente CCNL in materia di telelavoro.
2. Si approva il testo del contratto individuale di telelavoro in allegato al presente accordo.
3. Il presente Accordo è efficace a partire dalla data di sottoscrizione e si intenderà tacitamente rinnovato, qualora le Parti non manifestino la volontà di rivederlo.



FERIE SOLIDALI

Premesso che:

- Il Decreto Legislativo n. 151/2015, in attuazione del Job Act, ha introdotto la possibilità di cedere a colleghi di una stessa società riposi e ferie con l'obiettivo di aiutare un lavoratore ad assistere un figlio minore che versi in particolari condizioni di gravità e necessiti di cure costanti;
- L'articolo 48 del vigente Ccnl disciplina la conciliazione tempi di vita e di lavoro introducendo la possibilità di cessione di ferie solidali tra colleghi;
- L'articolo 31 del vigente Ccnl disciplina la normativa riguardante le Ferie.

Considerato che:

- Sogin intende porre in essere uno strumento che aiuti i dipendenti in situazioni di difficoltà dovuta alle necessarie cure costanti di un figlio, coniuge, parte di unione civile e convivente more uxorio che versi in particolare situazione di gravità.

Tutto ciò premesso e considerato,

Le Parti concordano di istituire la possibilità di fruire di Ferie solidali grazie alle quali potranno essere aiutati i dipendenti che si trovino in situazioni di grave disagio, ovvero che hanno un figlio, coniuge, parte di unione civile convivente more uxorio o familiare convivente in situazioni di gravità.

Il dipendente che abbia terminato tutte le ferie e permessi e si trovi ad assistere per gravi motivi di salute il figlio, coniuge, parte di unione civile e convivente more uxorio, può rivolgersi alla Funzione Amministrazione del personale che, una volta verificato che sussistano le condizioni, aprirà una campagna di donazione della durata di 5 giorni.

La Funzione Amministrazione del personale si riserva di chiedere un parere al medico competente di Sogin.

I dipendenti interessati potranno donare giorni di FE/Fa eccedenti i 20 di spettanza annuali e non potranno tornare indietro sulla propria scelta. Sogin per ciascun giorno donato contribuirà con pari numero di permessi a proprio carico.

Per ciascuna richiesta di "Ferie solidali" potranno essere utilizzati fino ad un massimo di 20 giorni (metà dati dai dipendenti e metà donati dalla Società). Le Ferie ricevute in donazione dovranno essere fruite entro 6 mesi della chiusura della campagna ed eventuali permessi non utilizzati rimarranno a disposizione per richieste successive.

L'Azienda si impegna a fornire informativa annuale alle competenti rappresentanze sindacali in relazione agli esiti delle campagne di donazione attivate durante l'anno di riferimento.

Decorrenza e durata

Il presente Accordo è efficace a partire dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto

Federico
Fondo Sapi
Ester
Volenta

Alfonso
Antonio
Michele
Alessandro Sapi
Antonio