

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 settembre 2022

Tra

SO.G.I.N. S.p.A. , rappresentata da: Artizzu, Pernazza, Violante

e

Le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, Serafini

UILTEC-UIL, rappresentata da: Bottaro, Cozzolino

Premesso che:

- SOGIN e le Organizzazioni Sindacali Nazionali del Settore Elettrico intendono ribadire l'importanza del dialogo e di un clima costruttivo di relazioni sindacali partecipative finalizzate a fronteggiare la crisi di mercato ed il relativo inasprimento della competitività.
- La situazione di mercato necessita dell'individuazione di modalità efficaci di "regia" del modello relazionale, attraverso regole chiare, condivise e di immediata praticabilità che, in un clima di reciproca affidabilità, possano sviluppare un dialogo costruttivo e facilitare il raggiungimento di intese finalizzate alla realizzazione della strategia aziendale, riconoscendo e valorizzando il fattore lavoro.
- È essenziale definire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, non solo in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva, che rappresenta un "valore" nei termini indicati dell'Accordo

Interconfederale 28 giugno 2011 e succ., ma anche idoneo a fornire adeguate garanzie in termini di affidabilità, esigibilità ed osservanza delle regole stabilite dalle Parti.

- È interesse comune delle Parti la valorizzazione del ruolo delle sedi di bilateralità, quale occasione di confronto propedeutico alla negoziazione ed alla razionalizzazione del rapporto fra livello nazionale e periferico di interlocuzione, in un equilibrio compatibile con le esigenze di flessibilità, snellezza e tempestività richieste dal mutato contesto in cui opera l'Azienda e, in particolare, dalla congiuntura economica nazionale e dalla sua proiezione internazionale, nonché con l'esigenza della condivisione nel governo dei processi, con particolare attenzione ai riflessi sui dipendenti.
- Le Parti intendono valorizzare i punti di forza del sistema relazionale di Sogin nei riguardi delle Organizzazioni Sindacali, attraverso la definizione di un nuovo Modello di Relazioni Industriali che tenga conto delle innovazioni previste dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e, da ultimo, dal Testo Unico sulla Rappresentanza formalizzato a livello interconfederale il 10 gennaio 2014 (di seguito denominato T.U. sulla Rappresentanza). Intese che vedono nella contrattazione collettiva un "volano" importante per raggiungere risultati funzionali alle imprese, ai lavoratori ed allo sviluppo qualificato dell'occupazione, favorendo produttività, flessibilità e competitività tali da rafforzare il sistema produttivo complessivo.
- Le Parti riconoscono in SOGIN un'azienda a carattere pluriregionale ai sensi dell'art. 6 comma 13 del CCNL 18 luglio 2022 relativo al settore elettrico, in considerazione della dislocazione delle unità produttive su diversi territori regionali.
- Le Parti convengono di individuare con il presente Protocollo la relativa disciplina dei rapporti sindacali, attraverso lo sviluppo di linee di indirizzo e metodologiche, in conformità ai criteri individuati agli art. 6-8 del Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2022 e in continuità con quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Tutto ciò premesso e considerato:

Le Parti definiscono con il presente Accordo il Protocollo di Relazioni Industriali di Sogin.

La sintesi concettuale del nuovo Modello relazionale esprime il rinnovato impulso che le Parti intendono dare ai temi del dialogo e del confronto preventivo, quali strumenti di concertazione per una comune azione intesa a gestire nel miglior modo possibile le complessità afferenti alla peculiare realtà del *decommissioning* e raccolta, condizionamento e stoccaggio dei rifiuti ad alta/media/bassa radioattività e le relative situazioni di opportunità/criticità presenti nei principali processi di funzionamento aziendali.

In un contesto così caratterizzato si pongono le condizioni, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, per un'azione sinergica volta a favorire una gestione del rapporto di lavoro orientata al pieno contemperamento delle esigenze del lavoratore, da un lato, e quelle dinamiche ed in continua evoluzione della realtà aziendale, dall'altro.

In relazione a quanto espresso in premessa, il nuovo sistema di Relazioni Industriali si articola negli aspetti di seguito indicati:

- Principi generali e finalità del sistema
- Forme dell'interlocuzione sindacale
- Livelli dell'interlocuzione sindacale
- Strutture e modalità operative di funzionamento
- Bilateralità e Commissioni paritetiche

Art. 1

Principi Generali e Finalità del Sistema

Le Parti intendono confermare che le Risorse Umane rappresentano il fattore strategico fondamentale per raggiungere gli obiettivi di crescita e consolidamento dei risultati. A questo fine l'Azienda ritiene prioritario creare condizioni organizzative e di clima idonee per valorizzare le professionalità ed il contributo delle persone, coniugando qualità della prestazione e qualità del lavoro.

Di fronte alla necessità di affrontare le crescenti complessità del contesto esterno e alla corrispondente necessità di adeguare in maniera dinamica il contesto organizzativo interno, le Parti ritengono fondamentale mantenere un sistema di Relazioni Industriali che, pur nel rispetto delle reciproche prerogative e dei rispettivi ruoli e responsabilità, sia basato su un dialogo rispettoso ed aperto, su un confronto fattivo, su un modello di partecipazione costruttivo, sul coinvolgimento sistematico nei temi di interesse comune.

I principi generali suindicati, riferiti al modello di Relazioni Sindacali, sono da considerarsi quali aspetti costitutivi di riferimento alla base del quadro dei diversi livelli di interlocuzione presenti all'interno di Sogin che, oltre a dover garantire la piena e completa esigibilità delle intese ed degli accordi raggiunti ad ogni livello, avranno il compito di trovare soluzioni efficaci ed appropriate a fronte dell'emergere di nuove necessità legate al mutamento dello scenario esterno, nonché di prevenire e comporre tempestivamente eventuali controversie che dovessero nascere.

Si conferma la coesistenza ed interdipendenza dei diversi livelli negoziali e delle differenti sedi di confronto, affinché a fronte di un quadro strategico comune e di linee guida operative comuni, vi sia spazio, ed anzi, la necessità anche di autonomia funzionale, per il livello locale. A

tale livello, infatti, vi è una più realistica valutazione delle peculiarità del contesto locale di riferimento, della ottimizzazione dei processi, dell'organizzazione del lavoro, nonché della condizione lavorativa.

Le Parti, pertanto, convengono in relazione all'opportunità di un confronto che si articoli su un doppio binario, collocando la fase organizzativa a livello centralizzato e la fase attuativa a livello periferico.

Art. 2

Forme dell'interlocuzione sindacale

In relazione a quanto detto in precedenza, il nuovo sistema di Relazioni industriali sarà incentrato e si articolerà sulle forme di interlocuzione di seguito descritte e sull'attivazione di adeguati strumenti di confronto bilaterale.

Contrattazione: consiste nella discussione dialettica tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali, finalizzata al raggiungimento di accordi vincolanti che formalizzino il raggiunto equilibrio nella composizione di interessi dell'Azienda e della Collettività dei dipendenti. Tali accordi esprimono la volontà di entrambe le Parti, ne coinvolgono la piena responsabilità e hanno forza vincolante per le stesse.

A questo livello di interlocuzione sono demandati i seguenti temi:

- ✓ L'armonizzazione dei trattamenti economici normativi;
- ✓ Premio di Risultato, compresi gli indicatori e gli obiettivi;
- ✓ Le tematiche indicate dal CCNL applicato;
- ✓ Indennità connesse alla mansione;
- ✓ Il modello per la gestione della Rappresentanza dei lavoratori.

Esame congiunto/Confronto: consiste in uno scambio di informazioni e valutazioni tra le Parti in merito alle strategie aziendali, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione, che comportino rilevanti modifiche sull'organizzazione del lavoro ed abbiano rilevante impatto sulle condizioni di lavoro, sull'occupazione e sui rilevanti processi di insourcing-outsourcing. Il confronto è finalizzato alla ricerca di ogni possibile convergenza, nel rispetto delle esigenze di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti, fatto salvo l'autonomo potere decisionale dell'Azienda. Esso sarà sviluppato sulla base di una documentazione informativa completa e snella, idonea comunque a consentire alle Organizzazioni Sindacali di poter esprimere la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione. Alla documentazione conclusiva del confronto

potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle organizzazioni Sindacali, prevedendo eventuali momenti di verifica.

A questo livello di interlocuzione sono demandati i seguenti temi:

- ✓ Ricadute applicative delle linee di intervento in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- ✓ Ricadute applicative e sull'andamento occupazionale del Piano Industriale;
- ✓ Processi di riorganizzazione rivolti ad un efficientamento dei mezzi e degli impianti e all'attivazione di nuovi servizi, in grado di produrre effetti sulle condizioni del lavoro, sugli appalti e sulla consistenza degli organici;
- ✓ Ricadute organizzative e sulla sicurezza del lavoro conseguenti l'introduzione di nuove tecnologie e/o metodologie lavorative;
- ✓ Linee di evoluzione degli indirizzi in materia di formazione attraverso la condivisione tra le Parti del Piano di Formazione, al fine di consentire anche alle Organizzazioni Sindacali di formulare proposte formative e di addestramento del personale;
- ✓ Consuntivazione dello stato di evoluzione del programma formativo

Consultazione: oltre che per l'esame a livello territoriale dei riflessi sul personale conseguenti processi di ristrutturazione, la consultazione si sostanzia nell'acquisizione di pareri o indicazioni delle Organizzazioni sindacali su materie di carattere prevalentemente locale e che, comunque, non coinvolgono aspetti strategici o generali.

Fermo restando il potere decisionale dell'Azienda, la consultazione è, comunque, finalizzata a trovare possibili convergenze tra le Parti. Alla documentazione conclusiva della consultazione potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle Organizzazioni sindacali prevedendo eventuali momenti di verifica.

Informazione: consiste nella comunicazione e trasmissione di dati in merito a progetti aziendali, da parte dell'Azienda alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, in modo da consentire a queste ultime di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

A questo livello di interlocuzione sono demandati i seguenti temi:

- ✓ Programmi specifici in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- ✓ Programmi di investimento e Piano Industriale con i relativi stati di evoluzione;
- ✓ Piani di sviluppo sulle risorse umane con particolare riferimento a specifiche attività di formazione/addestramento;
- ✓ Risultati economici conseguiti;

- ✓ Iniziative particolarmente significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
- ✓ Pari opportunità;
- ✓ Gestione ed applicazione della Legge n. 146/1990 e successive modifiche;
- ✓ Mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.
- ✓ Stato di attivazione di rinnovi contrattuali e nuove normative del lavoro

Bilateralità: consiste in un metodo relazionale strutturato, attraverso cui le Parti gestiscono istituti e tematiche di comune interesse, definite in fase di contrattazione o indicate dalle Parti, operando congiuntamente nell'ambito di specifici organismi "paritetici".

Art. 3

Livelli di interlocuzione sindacale e competenza per materia

Avuto riguardo all'esigenza di distribuire facoltà di intervento e competenze in maniera equilibrata ed efficace, in relazione all'articolazione organizzativa e territoriale di Sogin, sono previsti tre livelli di interlocuzione, nella salvaguardia del principio di non ripetitività della trattazione delle stesse materie a più livelli.

Livello nazionale

- Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria maggiormente rappresentative che abbiano stipulato o aderito al CCNL di settore vigente, a cui è devoluta la definizione delle tematiche di carattere strategico ed organizzativo, quali quelle connesse al Piano industriale ed alla definizione della base di calcolo del Premio di risultato, in conformità alle specifiche forme di interlocuzione sindacale di cui al precedente art. 2.

Livello aziendale

- Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria maggiormente rappresentative che abbiano stipulato o aderito al CCNL di settore vigente individuano la Segreteria regionale competente ai fini dell'interlocuzione a livello aziendale, avendo anche riguardo alla sede legale di Sogin.
- La Segreteria regionale delle Organizzazioni Sindacali di categoria, come individuata ai sensi del comma precedente avendo anche riguardo alla sede legale dell'azienda interessata, assicurerà coerente continuità tra centro e periferia, efficace funzionamento della

bilateralità e l'interlocuzione nelle forme previste dall'art. 2 del presente Accordo. Alla stessa è devoluta la contrattazione aziendale ed il confronto in relazione alle tematiche strettamente connesse alla gestione del rapporto di lavoro a livello aziendale, che non siano espressamente devolute alle R.S.U. dal C.C.N.L. o dalla contrattazione aziendale vigente.

Livello di unità produttiva

- R.S.U. cui è affidata l'interlocuzione rispetto alla singola unità produttiva nelle forme previste dall'art. 2 del presente Accordo, in relazione alle materie espressamente richiamate dal C.C.N.L. di settore, tra le quali, a titolo esemplificativo:
 - Orario di lavoro;
 - Modalità di organizzazione della prestazione lavorativa;
 - Misure volte ad incrementare la produttività.
 - Organizzazione del lavoro, con particolare riferimento alle dinamiche produttive e alla relativa applicazione operativa dei sistemi di flessibilità e degli orari di lavoro;
 - Definizione degli obiettivi di Unità Produttiva e relativa gestione, nell'ambito del Premio di Risultato, in relazione alla componente produttività laddove connessa alle attività dell'Unità Produttiva;

Le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U. agiranno secondo le competenze ed i poteri di intervento rispettivamente previsti dalla Legge, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla Contrattazione aziendale ivi compreso il presente Accordo.

L'interlocuzione sindacale, a livello aziendale, sarà gestita dalla Funzione Personale, Organizzazione, Servizi e Rams che ne ha la responsabilità, sia presso la sede centrale che nelle sedi periferiche, garantendo tempestività, efficacia ed omogeneità dell'interlocuzione stessa. Per problematiche di carattere non contrattuale/normativo, che attengono alle strategie aziendali, con particolare riguardo alle ristrutturazioni, ovvero agli aspetti gestionali, può essere previsto l'intervento di Responsabili di linea, in relazione alle deleghe conferite, per le specifiche problematiche da affrontare e tenuto conto dell'ambito organizzativo interessato.

Art. 5

Bilateralità e Commissioni Paritetiche

E' intendimento delle Parti sostenere la bilateralità, quale metodo relazionale in grado di valorizzare il confronto fra le Parti sociali.

A tal fine le Parti intendono promuovere la costituzione paritetica di un sistema articolato di sedi bilaterali, come di seguito individuate, con competenze di carattere trasversale individuate dalle Parti:

- ✓ Comitato di consultazione sulle linee strategiche
- ✓ Comitato Tecnico per l'innovazione e la sostenibilità
- ✓ Comitato formazione, riqualificazione professionale e impiegabilità
- ✓ Comitato welfare e pari opportunità
- ✓ Osservatorio Appalti

Comitato di consultazione sulle linee strategiche

Il Comitato di consultazione sulle linee strategiche sarà composto pariteticamente da Rappresentanti della Direzione Aziendale e dalle Segreterie Nazionali.

Al fine di favorire un modello informativo e di analisi congiunta il Comitato, nello spirito di cui all'articolo 6 del CCNL, si riunirà di norma annualmente e avrà il compito di approfondire le seguenti tematiche:

- ✓ Illustrazione linee guida del Piano Industriale;
- ✓ Illustrazione del Piano a vita intera
- ✓ Presentazione degli scenari di riferimento economico, normativo/regolatorio e settoriale;

Nell'ambito del Comitato saranno, altresì, previsti incontri specifici di informativa e monitoraggio sullo stato di avanzamento del decommissioning e obiettivi aziendali.

Comitato Tecnico per l'innovazione e la sostenibilità

Il Comitato Tecnico, attivabile su iniziativa di una delle Parti, è composto pariteticamente da esperti di nomina aziendale e di nomina sindacale. Il Comitato si riunirà di norma annualmente.

Il Comitato ha l'incarico di monitorare i temi in materia di:

- ✓ Salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ Investimenti e programmi di sviluppo;
- ✓ Studio di indicatori e obiettivi per la realizzazione dei Premi di Risultato e di altre forme di retribuzione variabile;
- ✓ Sostenibilità
- ✓ Organizzazione del lavoro.

Comitato formazione, riqualificazione professionale e impiegabilità

Le Parti considerano la formazione un elemento chiave per la valorizzazione professionale delle risorse umane in coerenza con l'evoluzione dei modelli organizzativi di Sogin e, più in generale, con gli sviluppi che potranno derivare dal mutamento degli scenari, con particolare attenzione alle tematiche relative alla riqualificazione professionale, alla digitalizzazione e all'innovazione tecnologica.

Nella consapevolezza dell'importanza della formazione per potenziare il know how e la competitività aziendale, viene rinnovato il Comitato bilaterale Formazione con i compiti, tra l'altro, di formulare proposte congiunte ed elaborare progetti per lo sviluppo di iniziative formative, nonché avviare e strutturare progetti di certificazione delle competenze.

Comitato welfare e pari opportunità

Il Comitato, attivabile su iniziativa di una delle Parti, è composto pariteticamente da esperti di nomina aziendale e di nomina sindacale. Il Comitato si riunirà di norma annualmente.

Il Comitato ha l'incarico di monitorare i temi in materia di:

- ✓ Proposte e progetti volti a rispondere ai bisogni delle diverse fasce dei dipendenti
- ✓ Iniziative di solidarietà e supporto ai lavoratori e alle famiglie
- ✓ Monitoraggio dell'andamento dello smart working in Sogin
- ✓ Pari opportunità, diversità e inclusione

Osservatorio sugli Appalti

Con riferimento all'Accordo "Protocollo sugli appalti" del 25 maggio 2020 ed alla normativa vigente sull'argomento, l'Osservatorio sugli Appalti, attivabile su iniziativa di una delle Parti, è composto pariteticamente da esperti di nomina aziendale e di nomina sindacale. L'Osservatorio si riunirà di norma annualmente.

Obiettivo di tale Osservatorio è quello di monitorare la filiera delle imprese appaltatrici e subappaltatrici, al fine di:

- ✓ Assicurare la conformità ai migliori standard di settore;
- ✓ Sostenere la cooperazione per applicare pratiche, processi, servizi e tecnologie innovative;
- ✓ Coinvolgere la filiera in un percorso di sviluppo improntato ai valori di sostenibilità economica, di tutela ambientale e di crescita sociale.

Letto, confermato e sottoscritto

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 settembre 2022

Sogin Spa., rappresentata da: Artizzu, Pernazza, Violante

E

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Borioni

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

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Bottaro, Cozzolino

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 avevano 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;

Ritenuto opportuno dalle Parti disciplinare le modalità di ricorso ed utilizzo del lavoro agile in via ordinaria e strutturale in Sogin

tutto quanto sopra premesso le Parti

convengono di disciplinare il ricorso al lavoro agile con l'impianto specificato nel presente Accordo, con le caratteristiche di seguito riportate.

1. Definizione

1. Per lavoro agile o smart working si intende una modalità di svolgimento flessibile della prestazione lavorativa, all'interno del territorio nazionale, che avviene "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti e 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 dalla Sogin, idonei a consentire lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa a favore della 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

- la propria residenza e/o domicilio

- altra sede aziendale;

- altro luogo scelto dal dipendente rispondente a criteri di sicurezza e riservatezza.

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.

2. 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.

3. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'Azienda.

4. 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.

5. 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 (fissa, wi-fi, wireless) avendo cura, in quest ultimo caso, di collegarsi sempre in VPN per ragioni legati alla sicurezza.

6. Presso gli hub aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o wi-fi.

7. In caso di furto o smarrimento dei suddetti strumenti, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva segnalazione.

8. Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia e il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati e ad aggiornare costantemente, secondo le indicazioni aziendali, gli strumenti hardware e le dotazioni software ai fini del potenziamento contro eventuali attacchi "cyber".

9. 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.

10. 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.

11. 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.

2. Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile nel mese in corso non è utilizzabile/differibile ad altro mese successivo.
5. 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.
6. 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.
7. Le giornate di smart working vengono pianificate preventivamente con il Responsabile su base mensile precedente a quello di fruizione.
8. 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.
9. 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:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede;
- deve procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- 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;
- 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 secondo la seguente articolazione:

- fino a 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo antecedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- fino a 4 settimane, anche consecutive, per i lavoratori padri e le lavoratrici madri 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;
- giornate successive a quelle di malattia fruite per terapie salvavita (trattamenti chemio, immuno e radioterapici) fino a completamento della settimana lavorativa, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 nonché i lavoratori affetti da malattie immunitarie invalidanti;

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.

2. L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei o continuativi avanzate da parte di lavoratori con situazioni di grave disagio o particolari esigenze di carattere familiare e/o logistico, sarà valutato da Sogin compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. La formazione erogata al lavoratore da remoto, potrà essere condotta in smart working da tutti i lavoratori senza distinzione alcuna, previa approvazione da parte del Responsabile del lavoratore stesso.

9. 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 nel corso della fase di sperimentazione disciplinata dal presente Accordo, 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 ai sensi dell'accordo sindacale formalizzato tra Sogin e le OOSS competenti in data 27.1.2011, ovvero in data 27.4.2011 per il personale quadro.

5. Le Parti si danno reciprocamente atto che lo smart working così come definito e disciplinato nel presente Accordo non si configura come telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

6. 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.

8. 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.

10. 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.

11. Decorrenza e monitoraggio dell'Accordo

1. Il presente Accordo ha carattere sperimentale e sarà oggetto di monitoraggio e verifica delle Parti sottoscrittrici entro 12 mesi dalla sua applicazione anche in relazione all'esigibilità di quanto stabilito dalle Parti.

Letto, confermato e sottoscritto

Dichiarazione a Verbale

La Società, previa valutazione da parte del Direttore responsabile e segnalazione da parte dello stesso al Direttore HR valuterà eventuali situazioni individuali, di particolare complessità, che possono avere riflessi sull'organizzazione del lavoro.

ALL. contratto individuale di smart working

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 settembre 2022

Tra

SO.G.I.N. S.p.A. , rappresentata da: Artizzu, Pernazza, Violante

e

Le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, Serafini

UILTEC-UIL, rappresentata da: Bottaro, Cozzolino

Premesso che:

- Le Parti intendono confermare che le Risorse Umane rappresentano il fattore strategico fondamentale per raggiungere gli obiettivi di crescita e consolidamento dei risultati. A questo fine l'Azienda ritiene prioritario creare condizioni organizzative e di clima idonee per valorizzare le professionalità ed il contributo delle persone, coniugando qualità della prestazione e qualità del lavoro.
- Di fronte alla necessità di affrontare le crescenti complessità del contesto esterno e alla corrispondente necessità di adeguare in maniera dinamica il contesto organizzativo interno, le Parti ritengono fondamentale mantenere un sistema di Relazioni Industriali che, pur nel rispetto delle reciproche prerogative e dei rispettivi ruoli e responsabilità, sia basato su un dialogo rispettoso ed aperto, su un confronto fattivo, su un modello di partecipazione costruttivo, sul coinvolgimento sistematico nei temi di interesse comune.

- Le Parti con il presente Accordo intendono costituire un sistema unitario di norme volte a regolamentare l'elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale, nonché in materia di sicurezza in conformità a quanto sancito dal Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Considerato che:

- In ambito Sogin, la materia dei permessi sindacali è attualmente regolata dall'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrico del 18 luglio 2022, recante la disciplina a livello di Settore Elettrico in materia di permessi sindacali e dei permessi per i componenti delle RSU.
- Fermo restando il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 che indica il numero minimo dei componenti delle RSU pari a:
 - a) 3 componenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
 - b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
 - c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. B);
- Sogin ritiene la cultura della salute e sicurezza sul lavoro un elemento cardine della propria azione e, a tale scopo, ha richiesto alle Organizzazioni Sindacali competenti di designare i rispettivi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente, tra le RSU elette.
- Detta disciplina è inquadrata dalle Parti nell'ottica di conferire nuovo impulso alle relazioni sul territorio e, in maniera più generale, di consentire un efficace ed equilibrato dispiegarsi del sistema di relazioni industriali nell'ambito del Gruppo Sogin.

Tenuto conto che:

A fronte della mutato contesto organizzativo e normativo, si rende opportuna nell'ambito Sogin una risistemazione complessiva della materia relativa all'elezione ed al funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale, nonché in materia di sicurezza in conformità a quanto sancito dal Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sia dal punto di vista dell'aggiornamento normativo che dei riferimenti organizzativi, anche alla luce dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 (di seguito denominato T.U. sulla Rappresentanza) nonché dell'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1

Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

1. In considerazione della complessità organizzativa dell'Azienda il numero dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, a seconda del dimensionamento dell'unità produttività di riferimento, è aumentato di due unità per ogni frazione di 300 di cui al punto b) delle premesse.
2. I componenti delle RSU restano in carica 3 anni; l'iniziativa per i successivi rinnovi potrà essere assunta anche dalle RSU e, in ogni caso, dovrà essere esercitata non prima del sesto mese e non oltre il terzo mese antecedente la scadenza del mandato.
3. Compiti, funzioni e diritti delle RSU sono stabiliti dal CCNL di settore, nonché dalle specifiche disposizioni di legge in materia. I componenti delle RSU assorbono integralmente i diritti riconosciuti dalle norme di legge ai componenti delle RSA.

In caso di mancato rinnovo delle RSU, di scadenza del mandato o di qualsiasi altro caso di decadenza, nonché nelle more dello svolgimento delle elezioni, le relative funzioni sono assunte dalle strutture locali delle Organizzazioni Sindacali presenti in azienda.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le RSA ai sensi dell'art. 19 legge della Legge n. 300/70.

4. Al fine di espletare il proprio mandato, in considerazione della dinamica di relazioni industriali in atto, i componenti delle RSU avranno complessivamente diritto a 3,5 ore di permesso retribuito per ogni dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente in ciascuna unità produttiva, ad eccezione del tempo occorrente per le riunioni delle

convocazioni da parte dell'Azienda; nel rispetto di quanto previsto dal vigente ccnl ed in conseguente della diversa articolazione di ciascuna unità produttiva lo 0,5 del predetto montante, pari per arrotondamento al 15% dello stesso, sarà ripartito, a fine solidaristico, tra le varie unità produttive in proporzione delle consistenze del personale di ciascuna unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente.

5. Ai fini di quanto sopra, entro il mese di gennaio di ogni anno, il numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre, sarà oggetto di specifica comunicazione da parte dell'Azienda alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo.
6. L'Azienda si impegna a prevedere le agibilità, necessarie all'espletamento del mandato delle RSU, tenendo conto prevalentemente delle linee guida aziendali.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad effettuare le elezioni delle RSU entro il giorno 30 novembre 2022.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente (RLSA)

7. Contestualmente all'elezione dei componenti delle RSU, sono designati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008 e dall'art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrico del 18 luglio 2022.
8. Nell'ambito delle RSU saranno designati un numero di RLSA pari al massimo alla metà dei componenti la RSU medesima.
9. All'atto della presentazione delle liste RSU/RLSA, i candidati saranno proposti sia per il ruolo RSU che RLSA. In relazione a quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008 tra gli eletti saranno designati coloro che svolgeranno anche i compiti di RLSA.

10. I Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e Ambiente restano in carica per 3 anni. In caso di dimissioni dall'incarico o di risoluzione del rapporto di lavoro, si farà riferimento al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.
11. Ciascun RLSA potrà utilizzare, per le attività indicate dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/08, permessi annui retribuiti pari a 35 ore e un ulteriore 50% di 35 ore di permessi annui, considerata la particolarità dell'organizzazione del lavoro e dei processi operativi di Sogin. Salvo casi eccezionali, da definirsi con la Funzione Personale, Organizzazione, Servizi e Rams, i suddetti permessi dovranno essere equamente distribuiti nel corso dell'anno. Sono esclusi dal monte ore totale i permessi retribuiti necessari per la partecipazione alle riunioni convocate per le attività previste ai punti b), c), d), l) dell'art. 50 comma 1 del D.Lgs. n. 81/08.
12. Relativamente a quanto disciplinato dall'art. 37 del D.lgs. n. 81/08, l'Azienda garantirà specifica formazione per i RLSA, secondo lo specifico progetto che formerà oggetto di consultazione con le Organizzazioni Sindacali Nazionali. Oltre all'obbligo di aggiornamento annuo, saranno previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 8 ore annue nell'ambito della Salute, della Sicurezza e dell'Ambiente.
13. Su formale richiesta scritta anche del singolo RLSA, che sottoscrive apposita ricevuta, l'Azienda è tenuta a consegnare una copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), assolvendo in tal modo all'obbligo di consegna di cui alla legislazione vigente.

I RLSA, come previsto dall'art. 50, comma 6 del D.Lgs. n. 81/08, sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui GDPR n. 679/2016 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi e informazioni, anche relative al D.Lgs. 101/2020, di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Restano confermate le disposizioni relative all'Organismo Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, come da D.Lgs. n. 81/08.

La presente intesa non si applica all'unità produttiva di Trisaia in quanto presenti già Rsu elette ed al sito di Ispra in quanto, ad oggi, non presenti i presupposti di cui alla Legge 300/1970 per l'elezione rsu.

Letto, confermato e sottoscritto