

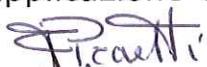
Verbale di accordo

In data 14 maggio 2012 si sono incontrati in Roma Eni SpA anche in rappresentanza delle sue società controllate, ad eccezione delle società quotate in borsa ed unbundled, e le Segreterie Nazionali del settore Energia e Petrolio FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILCEM UIL.

Le Parti, in coerenza con quanto contenuto nel vigente CCNL, nonché con i risultati già raggiunti con il progetto di sperimentazione del Telelavoro avviato a partire dal 2007 in eni divisione gas & power e con riferimento a quanto previsto nell'accordo per lo sviluppo e la competitività e per un nuovo modello di relazioni industriali del 26 maggio 2011, ritengono opportuno proseguire nel percorso di utilizzo di tale modalità di lavoro estendendola anche alle altre divisioni/società.

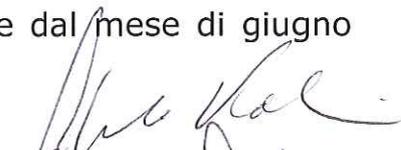
Le Parti, consapevoli delle caratteristiche e potenzialità dell'istituto, tenuto conto che esso potrà essere utilizzato nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e gestionali aziendali, valutata altresì la tele lavorabilità delle attività svolte, ritengono che lo stesso possa essere un utile strumento atto a favorire un miglioramento della produttività, inserendolo anche in nuovi processi organizzativi, congiuntamente al miglioramento del work life balance.

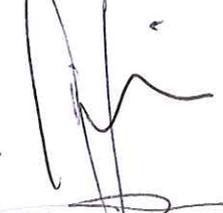
In coerenza con quanto esposto ed al fine di avviare gradualmente l'applicazione dell'istituto, sarà attivata a partire dal mese di giugno



Mefano Provence








2012 una sperimentazione del **telelavoro domiciliare** (intendendosi per telelavoro domiciliare, l'attività lavorativa che viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio).

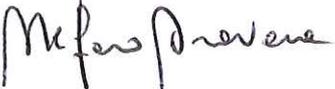
A seguito di verifiche organizzative dalle quali è stato possibile evidenziare la presenza di attività per le quali è ipotizzabile l'utilizzo del telelavoro, è stato definito l'avvio di un progetto pilota che interesserà strutture organizzative di eni adfin spa ed eni spa divisione refining & marketing.

In eni adfin spa le attività interessate al progetto pilota saranno quelle relative all'**area di contabilità fornitori** (processi di registrazione di fatture standard da parte delle risorse amministrative della Direzione Servizi transazionali ciclo attivo e passivo).

In eni divisione refining & marketing le attività interessate dal progetto pilota saranno:

- relativamente all'**ambito retail**: attività svolte dai tecnici di manutenzione e dai tecnici realizzazione lavori dell'Area Vendita Rete - AVR (processi di manutenzione e lavori su punti vendita);
- relativamente all'**ambito wholesale**: attività di supporto vendita al business Aviazione - AVIO (principalmente processi di gestione anagrafiche clienti, gestione fatture e altre attività di back office), attività di back office (principalmente processi di gestione anagrafiche clienti,









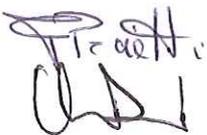

recupero accise per conto terzi e per conto di eni, sblocco di note contabili), attività di front office dell'unità Carte e Sistemi di Pagamento – CARDS (principalmente processi di gestione e monitoraggio del credito e supporto alle forze commerciali); attività di supporto post vendita nell'Area Vendita Extrarete – AVER (principalmente processi di supporto vendita front office e supporto vendita back office).

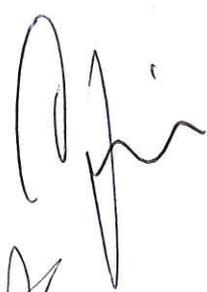
Il progetto pilota in eni adfin spa ed eni spa divisione refining & marketing all'avvio prevederà il coinvolgimento progressivo di circa di circa 160 risorse (di cui fino ad un massimo di 70 in eni adfin spa e fino ad un massimo di 90 in eni divisione refining & marketing).

Le sedi interessate dal progetto pilota sono quelle indicate nella tabella allegata al presente verbale di accordo.

Nel confermare le sedi interessate dalla sperimentazione, la soluzione dell'utilizzo del telelavoro domiciliare per le sedi oggetto del progetto pilota è stata individuata in funzione dell'analisi sopra esposta, unicamente con l'obiettivo di contemperare le esigenze organizzative aziendali con quelle dei lavoratori in un'ottica di work life balance.

Nell'ambito del progetto pilota potranno essere previsti dei rientri in sede regolarmente programmati o richiesti dai Responsabili con la finalità di assicurare il coordinamento operativo dell'attività svolta in telelavoro e mantenere un forte legame tra azienda e dipendente.


Tiziana
M.ferro previone


De

Pini



A tale scopo saranno previsti dei punti di appoggio in sede presso i quali svolgere il lavoro in continuità operativa.

Saranno inoltre proposti questionari qualitativi per dare la possibilità di fornire eventuali spunti di miglioramento in ottica di estensione del perimetro di applicazione, sia ai telelavoratori sia ai clienti interni/esterni per valutarne la relativa soddisfazione. Tali strumenti saranno a supporto della valutazione complessiva dei risultati conseguiti dai progetti pilota, in vista dell'estensione dell'istituto anche ad altre realtà eni.

Le Parti convengono che per quanto riguarda la prestazione di lavoro in **telelavoro di tipo domiciliare** vengano applicate le seguenti modalità che vigono sia nel caso dell'applicazione dell'istituto durante la sperimentazione che nel caso di estensione dell'applicazione del telelavoro ad altre realtà eni.

La sperimentazione avrà una durata di due anni a decorrere dalla sottoscrizione del contratto individuale di telelavoro tra azienda e dipendente.

La trasformazione del rapporto di lavoro in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati attraverso la sottoscrizione di un accordo scritto tra le Parti.

Anche in considerazione delle esigenze gestionali e organizzative aziendali, le Parti potranno concordare la cessazione anticipata del rapporto di lavoro in telelavoro ed il ripristino dello svolgimento della

Proletti
M. F. Proletti

Di

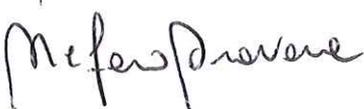
prestazione lavorativa presso la sede di riferimento; tale cessazione non potrà comunque avvenire prima che sia decorso almeno un anno dall'inizio dello stesso.

Il recesso dovrà essere comunicato con preavviso scritto di almeno un mese sia nel caso in cui sia il lavoratore a voler recedere dall'accordo individuale sia nel caso in cui sia l'azienda a voler disporre il rientro del lavoratore nella sede aziendale.

Il dipendente eleggerà il domicilio ove presterà la propria attività in telelavoro. In caso di variazione del domicilio, previa presentazione da parte del dipendente della documentazione relativa al cambio di domicilio, l'Azienda verificherà se, relativamente al nuovo domicilio, sussistano le condizioni per la continuazione del telelavoro. Lo svolgimento della prestazione lavorativa nel proprio domicilio non comporta il riconoscimento del trattamento di trasferta e qualora venga richiesto al telelavoratore di rientrare in Azienda, ovvero di prestare l'attività lavorativa fuori dal proprio domicilio, ciò non costituirà cessazione del presente accordo e non darà diritto ad alcuna indennità.

L'Azienda, previa autorizzazione all'accesso nel luogo eletto come domicilio da parte del dipendente ovvero del proprietario dell'immobile, effettuerà preventivamente tutte le verifiche connesse all'idoneità del luogo di lavoro ed in particolare ai sensi del Dlgs n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e della L. n. 46/1990 e successive modifiche ed integrazioni (art. 3, comma 1, D.L. n. 28.12.2006 n. 300; decreto del ministero dello sviluppo economico 22 gennaio 2008, n. 37) provvedendo alla copertura assicurativa per gli







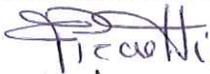
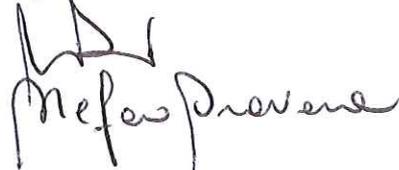


infortuni sul lavoro. Le date relative ai sopralluoghi di verifica ambienti e alla fornitura della postazione di lavoro saranno comunicate al dipendente con un preavviso di almeno di cinque giorni lavorativi.

Da parte aziendale sarà fornita al dipendente una postazione di lavoro e la strumentazione necessaria per consentire l'espletamento dell'attività lavorativa, facendosi carico anche della manutenzione e del corretto funzionamento della stessa. In caso di guasto o mal funzionamento degli strumenti di lavoro, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione all'Azienda e dovrà permettere, in tempi brevi, l'effettuazione degli interventi di manutenzione da parte delle funzioni competenti; qualora l'intervento di ripristino non sia attuabile in tempi ragionevoli ovvero compatibili con la prestazione lavorativa richiesta, sarà facoltà dell'Azienda definire il rientro del lavoratore presso la propria sede di lavoro, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il trattamento economico e normativo applicato al lavoratore rimarrà quello previsto dal vigente CCNL.

Nell'ambito del rapporto di telelavoro, l'Azienda continuerà ad esercitare gli ordinari poteri gerarchici. Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di telelavoro, non modificano i legami funzionali già esistenti tra società e dipendente anche per quanto concerne la sede amministrativa di riferimento.


Ticozzi

Mefas Provenza





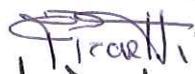
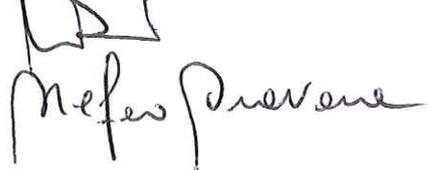
Ai telelavoratori sarà garantita la continuità delle attività formative con le stesse modalità effettuate in azienda.

Sarà cura dell'Azienda garantire la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro ed il pieno rispetto delle norme di legge e di contratto con riferimento alla normativa in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi Dlgs n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nonché il rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali di cui al Dlgs 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

L'Azienda garantirà ai lavoratori in telelavoro la continuità della comunicazione istituzionale, nonché i diritti di carattere sindacale per consentire l'opportuna informazione e l'esercizio dei diritti connessi al normale svolgimento del rapporto di lavoro (partecipazione assemblee, partecipazione elezione RSU, informativa comunicazioni sindacali ecc.)

Il lavoratore anche operando dal proprio domicilio sarà tenuto a svolgere la propria attività con diligenza ed assoluta riservatezza circa i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili nel sistema informativo aziendale e ad utilizzare le apparecchiature fornite, nel rispetto delle norme di sicurezza, delle procedure aziendali vigenti, evitando manomissioni e non consentendone l'utilizzo a terzi.

L'attività di lavoro dovrà svolgersi esclusivamente all'interno della fascia oraria giornaliera 8.00 – 20.00 nelle giornate lavorative dal


F. Caratti

Mefes Prevone



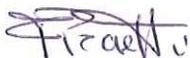
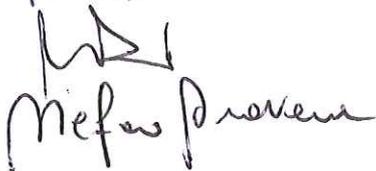


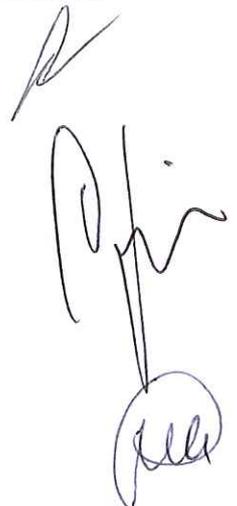
lunedì al venerdì nel rispetto della prestazione lavorativa media giornaliera prevista dagli accordi in essere; eventuali prestazioni rese il sabato o la domenica o durante le festività infrasettimanali dovranno essere preventivamente autorizzate per iscritto dal responsabile e saranno trattate secondo le normative vigenti. Sarà cura dell'Azienda comunicare al lavoratore le modalità di rilevazione delle presenze nonché eventuali orari della fascia giornaliera in cui rendersi disponibili per garantire la continuità operativa dell'unità.

Le Parti convengono che tale modalità di lavoro non è finalizzata al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori di cui all'art. 4, comma 2 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Al fine di assicurare la copertura di eventuali spese aggiuntive, con particolare riferimento allo svolgimento della propria attività lavorativa (quali a titolo esemplificativo i superiori consumi energetici), l'Azienda riconoscerà al dipendente un rimborso forfettario annuo lordo pari ad € 1.350,00 che verrà erogato in forma di una tantum con il cedolino paga del mese di luglio.

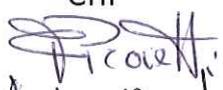
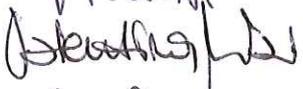
Le Parti con la presente intesa definiscono l'avvio della sperimentazione del progetto pilota in eni adfin ed eni divisione refining e marketing, fermo restando che, prima dell'avvio operativo della sperimentazione, a livello locale saranno effettuati con le RSU/Strutture sindacali territoriali tutti gli ulteriori approfondimenti che si renderanno necessari.



Mefas Provenza

Le Parti concordano di incontrarsi a livello di Segreterie Nazionali entro il mese di giugno 2013 per una prima verifica dell'andamento della sperimentazione e per una verifica complessiva del presente accordo.

La verifica avrà come oggetto anche un confronto sull'estensione dell'istituto alle altre divisioni/società eni.

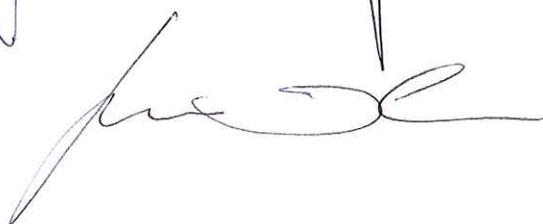
eni




FILCTEM CGIL


FEMCA CISL

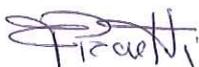


UILCEM UIL

Allegato al verbale di accordo del 14 maggio 2012

SOCIETA'	SEDE	NUMERO POSIZIONI COINVOLTE NEL PILOTA
eni adfin spa	San Donato Milanese	10
	Roma	6
	Gela	25
	Napoli	30
eni divisione r&m	Ancona	2
	San Donato Milanese	10
	Padova	11
	Palermo	3
	Napoli	5
	Roma	15
	Genova	7
	Catania	6
	Livorno	9
	Torino	2
	Bari	4
	Cagliari	2
	Bologna	4
	Firenze	1
	Vercelli	1
	Udine	2
Taranto	1	



 Mefar Provenance



