

## VERBALE DI ACCORDO

### Smart Working

Tra la Direzione Aziendale di G.D S.p.A. rappresentata da [REDACTED]  
[REDACTED] (di seguito "Azienda")

e la RSU G.D (di seguito "RSU")

(di seguito "le Parti")

#### PREMESSO CHE

- I. In data 11 Ottobre 2017 è stato firmato l'Accordo Integrativo Aziendale G.D che al paragrafo 13. prevedeva l'introduzione di un progetto sullo Smart Working.
- II. L'emergenza sanitaria Covid-19, che ha colpito l'Italia a partire da Febbraio 2020, ha reso necessaria l'immediata adozione di una serie di misure volte al contrasto ed al contenimento del virus, tra le quali l'attivazione del lavoro da remoto.
- III. In data 13 Ottobre 2020 le Parti hanno sottoscritto un Accordo sul "Lavoro da remoto in modalità straordinaria", valido sino al 31.12.2021, contenente un sistema di regole comuni da applicare ai rapporti di lavoro di quei lavoratori G.D che – previa approvazione aziendale e contestuale sottoscrizione di apposito accordo individuale – intendessero continuare a lavorare da remoto anche successivamente al periodo di emergenza.
- IV. Le Parti, preso atto che l'Accordo siglato il 13 Ottobre 2020 abbia rappresentato una solida base di partenza per l'applicazione di quanto previsto al paragrafo 13. del Contratto Integrativo Aziendale vigente, concordano sulla definizione di quanto segue quale disciplina dello Smart Working.
- V. Tutto ciò premesso e considerato le Parti concordano su quanto segue

#### QUADRO NORMATIVO APPLICATO

Le Parti concordano che, ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale, lo Smart Working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In senso più generale continuerà ad essere garantito e applicato quanto previsto dalle leggi, tra cui la Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e la normativa in materia di Lavoro Agile, dal CCNL di riferimento e dalla Contrattazione Aziendale, a cui si rimanda per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Accordo.

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]

## PERIMETRO

Il presente Accordo si applica a tutti i lavoratori che svolgono mansioni ritenute dall'Azienda compatibili con tale modalità lavorativa, previa richiesta scritta del lavoratore. Si precisa che potranno formulare richiesta di adesione anche i lavoratori neoassunti, sempre nel rispetto dei termini di cui al presente Accordo. Nel caso in cui il lavoratore cambi mansione, si verificherà la coerenza della nuova mansione con lo Smart Working. A tali lavoratori sarà riconosciuta la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa, previo accordo con il responsabile (il "Responsabile"), sia all'interno dei locali aziendali sia, senza una postazione fissa, all'esterno degli stessi e comunque presso altri luoghi ritenuti idonei, all'interno del perimetro nazionale, senza che da ciò derivi una qualche modifica della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto legale e contrattuale.

La definizione delle giornate lavorative svolte in Smart Working, fino ad un massimo di 8 giorni al mese, per i lavoratori per cui si applica tale Accordo, verrà determinata, di norma settimanalmente, dal confronto responsabile/lavoratore tenendo conto delle esigenze organizzative, degli spazi e delle esigenze personali del lavoratore.

Previa autorizzazione preventiva del Responsabile sarà possibile l'eventuale superamento del tetto massimo di 8 giorni al mese in Smart Working, nel rispetto delle esigenze organizzative, degli spazi disponibili e delle esigenze personali del lavoratore. Ai fini di quanto sopra il lavoratore dovrà inserire la relativa richiesta a sistema.

Si specifica, inoltre, che il mancato utilizzo nel mese di giornate di Smart Working non comporterà il differimento/utilizzabilità delle stesse nei mesi successivi.

Il lavoratore dovrà garantire un luogo idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working e una connessione ad internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate, seguendo le indicazioni previste nella "pillola di e-learning" disponibile sul portale formazione denominata "Lavoro Agile".

Eventuali malfunzionamenti o disservizi tecnici (es. malfunzionamento del pc/malfunzionamento rete internet/ malfunzionamento di specifici programmi) che comportino per il lavoratore l'impossibilità di prestare la propria attività lavorativa in Smart Working, dovranno essere tempestivamente comunicati al responsabile, con il quale si concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività svolta in Smart Working fino alla sua risoluzione, restando inteso che è responsabilità del lavoratore garantire l'efficacia della connessione ai sistemi aziendali durante le giornate di lavoro in Smart Working.

## MODALITA' DI ADESIONE INDIVIDUALE SU BASE VOLONTARIA ED EVENTUALE RECESSO

Ai lavoratori che intendano aderire sarà richiesto di sottoscrivere l'accordo individuale come da modello allegato al presente Accordo a partire dal 2 novembre 2021 ed entro il 30 novembre 2021.

La prestazione di lavoro in Smart Working si intende di norma svolta presso un luogo idoneo scelto dal lavoratore, al di fuori dei locali aziendali. Sono ritenuti idonei solo i luoghi presso i quali possa essere

SS

TF

AS

garantito il corretto svolgimento di attività lavorativa comportante l'uso abituale del video terminale, nonché la conformità alle norme di sicurezza, assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali. Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working non configura trasferta e conseguentemente non si applicano i relativi trattamenti.

L'organizzazione delle attività verrà condivisa con il Responsabile, al quale il lavoratore dovrà rivolgersi per qualsiasi chiarimento in merito, così come per la pianificazione delle presenze in sede ed in Smart Working, che di norma verrà fatta preventivamente con cadenza settimanale.

Ferme le modalità organizzative dell'attività svolta al di fuori dei locali aziendali, così come disciplinate nei singoli accordi individuali sottoscritti tra Azienda e lavoratori, e la definizione delle giornate lavorative in sede ed in Smart Working come disciplinate nel paragrafo precedente, l'Azienda, con un preavviso di almeno 48 ore per motivazioni tecnico-organizzative, potrà richiedere, in ogni momento, una variazione della pianificazione precedentemente effettuata. Qualora, per esigenze individuate dal lavoratore o dall'Azienda dovesse nascere la necessità che la prestazione sia eseguita presso la sede aziendale, la presenza sarà gestita in base alle prassi ordinarie.

All'interno di una stessa giornata lavorativa non è consentito svolgere una prestazione parzialmente in sede e parzialmente in Smart Working, salvo nei casi in cui non sia tecnicamente possibile svolgere l'intera prestazione in Smart Working o in Azienda (es. mal funzionamento della rete internet).

In materia di recesso si applicano le disposizioni contenute nella Legge n.81/2017 al capoverso 2 dell'Art.19. Il recesso dovrà essere sempre formalizzato per iscritto con comunicazione anticipata via e-mail.

### ORARIO DI LAVORO

La giornata di lavoro in Smart Working andrà giustificata inserendo l'apposita causale sul sistema Oracle di gestione presenze.

**Lavoratori con inquadramento fino al livello B2:** è prevista una prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore nella fascia oraria 7:00-19:00. All'interno della fascia suddetta sarà compito di ciascun lavoratore segnalare gli orari di non reperibilità, ivi compresa la pausa pranzo, durante i quali dovrà disconnettere gli strumenti informatici a lui affidati. Si specifica che in caso di lavoratori con contratti part-time, la prestazione lavorativa sarà riparametrata in base alla riduzione oraria prevista, fermo restando la suddetta fascia oraria.

Al fine di rendere effettivo da parte del lavoratore il Diritto alla Disconnessione, le Parti concordano che durante la modalità di lavoro in Smart Working non è consentito effettuare prestazioni di lavoro straordinario oltre l'orario ordinario contrattualmente previsto, ovvero tale modalità non può essere richiesta al lavoratore né dallo stesso può essere concessa.

Fatto salvo emergenze improvvise di natura personale, si riconferma il vincolo della partecipazione a meeting precedentemente pianificati nella fascia oraria 9:00-17:00 e per i quali è richiesta la presenza in videoconferenza.

*AS*

*SS*

*DE*

*Vg*  
TF

*DC*  
RT

*ST*  
mm

*SE*  
EB

*MM*  
AS

SS

In caso di urgenze improvvise, il lavoratore potrà in ogni caso utilizzare ferie/PAR per giustificare eventuali assenze anche durante le giornate in Smart Working, utilizzando le consuete modalità di richiesta ed approvazione.

**Lavoratori con inquadramento Livello B3/A1:** fermo restando la fascia oraria indicativa 7:00-19:00 per lo svolgimento della prestazione lavorativa la gestione della giornata lavorativa è rimandata all'autonomia del lavoratore, riconfermando il Diritto alla Disconnessione. Frazioni di giornata non lavorate non andranno giustificate mediante l'utilizzo di ore di Ferie/PAR.

Fatto salvo emergenze improvvise di natura personale e previo coordinamento col proprio responsabile, si riconferma il vincolo della partecipazione a meeting precedentemente pianificati nella fascia oraria 9:00-17:00 e per i quali è richiesta la presenza in videoconferenza.

### BUONO PASTO

Indipendentemente dal livello di inquadramento, al lavoratore sarà riconosciuto un buono pasto in formato elettronico pari a 8 (otto) euro per ogni giornata di lavoro svolta interamente in Smart Working. Il suddetto buono pasto verrà riconosciuto su base mensile, tenuto conto del numero di giornate effettivamente svolte dal lavoratore in Smart Working nel mese precedente all'erogazione stessa, a tutti i lavoratori per i quali è previsto l'accesso al servizio di ristorazione aziendale nei giorni di presenza (ad es. lavoratori con regime orario part time non inferiore alle 6 ore giornaliere).

Si precisa inoltre che in caso di effettuazione della prestazione lavorativa in sede da parte del lavoratore (ad es. nei casi in cui non sia tecnicamente possibile svolgere la prestazione in Smart Working), lo stesso usufruirà del servizio di ristorazione aziendale e non avrà diritto al riconoscimento del buono pasto.

### DOTAZIONI TECNOLOGICHE

Ai lavoratori che aderiscono allo Smart Working l'Azienda completerà la fornitura dei PC portatili, al fine di garantire una più efficace alternanza tra Smart Working e lavoro in sede. La consegna di tale dotazione, implementata progressivamente in base a quanto stabilito nell'Accordo sul lavoro da remoto in modalità straordinaria del 13 Ottobre 2020, sarà completata compatibilmente con i vincoli tecnico-organizzativi esistenti. Si specifica che la dotazione informatica assegnata dovrà essere utilizzata nei termini e con le modalità previste dalle Policy aziendali tempo per tempo applicate.

Eventuali ulteriori costi sostenuti dal lavoratore in modalità Smart Working, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (es. utenze, connessione internet, spostamenti ecc...) non saranno rimborsati dall'Azienda.

### SICUREZZA SUL LAVORO

Durante lo svolgimento della prestazione in Smart Working si applicano le disposizioni contenute nella legge n. 81/2017, ivi compresi gli artt. 22 e 23 sulla continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione

✍

gi.

MC  
S

Vg

DC

EF

SE

Amn

AS

HF

ET

mm

ZB

lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, con particolare riferimento alle indicazioni contenute nella circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017.

Pertanto, l'Azienda fornirà adeguata informativa circa l'utilizzo dell'attrezzatura in dotazione ed i rischi generici e specifici dell'attività svolta in Smart Working.

E' obbligo del Lavoratore svolgere la prestazione lavorativa in un luogo idoneo a svolgere l'attività di lavoro in condizioni di sicurezza, sia per sé che per i terzi, osservando scrupolosamente quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza fornita dall'Azienda.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 e in conformità con le istruzioni ricevute, il Lavoratore si impegna a utilizzare i dispositivi assegnati in maniera strettamente personale, evitando che le persone presenti nei luoghi presso cui la prestazione di lavoro verrà resa utilizzino dette strumentazioni.

In caso di infortunio durante lo svolgimento della prestazione, il lavoratore ne darà tempestiva informazione al proprio Responsabile. L'Azienda è sollevata da ogni responsabilità qualora l'infortunio in cui il lavoratore (o terzi eventualmente coinvolti) incorra sia dovuto ad uso improprio della dotazione informatica aziendale, a comportamenti non idonei, ad una scelta inadeguata del luogo di lavoro o ad ogni altra inosservanza da parte del Lavoratore rispetto alle indicazioni fornite dall'Azienda.

#### **TUTELA DEI DATI E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI**

Il Lavoratore sarà tenuto all'assoluto riserbo sui dati personali e sulle informazioni aziendali di cui è entrato in possesso nell'ambito dell'esecuzione della propria prestazione lavorativa e/o che sono disponibili sul sistema informatico aziendale e, conseguentemente, dovrà adottare le precauzioni necessarie al fine di preservare la riservatezza dei dati personali e delle informazioni aziendali. In particolare, il lavoratore sarà tenuto al pieno rispetto delle prescrizioni in materia di privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle istruzioni aziendali di volta in volta fornitegli.

Il Lavoratore dovrà impedire che le persone non autorizzate e presenti nei luoghi presso cui la prestazione di lavoro verrà resa accedano o possano accedere ai dati personali ed alle informazioni aziendali trattati.

Al termine della giornata di lavoro in Smart Working, il Lavoratore sarà tenuto a conservare i documenti eventualmente stampati, provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato nella sede abituale di lavoro. Qualora risulti necessario conservare il materiale cartaceo, il Lavoratore dovrà riporre il suddetto materiale in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura, al fine di non renderli accessibili a soggetti terzi.

Qualora il Lavoratore ravvisi o sospetti una violazione di qualsiasi natura dei dati personali o delle informazioni aziendali sopra descritte è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio responsabile.

*[Handwritten signatures and initials]*

<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

**DECORRENZA E VERIFICA**

Le Parti concordano che il presente Accordo avrà validità con decorrenza 01/01/2022.

Le Parti prevedono altresì di effettuare un incontro dopo 6 mesi dalla data di decorrenza per un confronto sull'andamento dell'Accordo. In quella sede le Parti potranno identificare ulteriori momenti di monitoraggio, fatti salvi eventuali nuovi interventi normativi in materia che rendessero necessario un adeguamento delle previsioni contenute nel presente Accordo.

Bologna, 18/10/2021

**AZIENDA**



*Giulio...*

Agnesa Motta  
Simone Stacchi

**RSU**



Sergio Murari



Maurizio Mondon

Vanni Sella

Fabrizio...

Zi. Dadi

Juanpablo...

Federico...

Fabrizio Melgani