

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 29 novembre 2019, a Roma, si sono incontrati:

La Società

➤ **EP Produzione S.p.A.** (di seguito la "Società") rappresentata da Alberto Fantuzzo e Gabriella Fiorletta

e

Le OO.SS.

- **FILCTEM - CGIL**, rappresentata da Ilvo Sorrentino e Mauro Tudino;
- **FLAEI - CISL**, rappresentata da Salvatore Mancuso, Michele Spitale e Oreste Erminiati;
- **UILTEC - UIL**, rappresentata da Paolo Pirani, Andrea Bottaro e Antonio Cozzolino.

e

Le RSU delle sedi di Roma e Terni, in persona di Danila Leocata e Gabriele Urbanelli

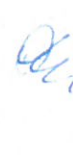
PREMESSO CHE

- a) Le Parti intendono promuovere lo Smart Working quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro;
- b) Quanto sopra nasce dalla volontà delle Parti di adeguare l'organizzazione del lavoro ad un modello innovativo, fondato su una maggiore autonomia e responsabilizzazione del singolo rispetto ai risultati;
- c) Le Parti intendono inoltre dare una risposta concreta alle crescenti esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché a quelle di responsabilità sociale dell'impresa, considerate le positive ricadute dello Smart Working anche sull'ambiente (diminuzione dell'inquinamento atmosferico, della congestione stradale, dei consumi energetici, ecc.) e sull'incidentalità;
- d) Le Parti sono consapevoli che ciò presuppone - sia da parte dei Responsabili che da parte dei singoli Dipendenti - una nuova visione dello svolgimento del rapporto di lavoro, che dovrà essere ridefinito ed improntato oltre che sui concetti di flessibilità ed autonomia, anche su quelli di responsabilità, fiducia e correttezza reciproche;
- e) Considerato il rilevante impatto, in particolare sul piano organizzativo, conseguente alla introduzione di tale modalità, lo Smart Working sarà avviato inizialmente con una Fase Sperimentale, tramite un Progetto Pilota di durata pari a 6 mesi, così come meglio dettagliato ai successivi punti.

Tutto ciò premesso, le Parti condividono quanto segue.

1. Definizione

Per Smart Working (o "Lavoro Agile") si intende una modalità di svolgimento flessibile della prestazione lavorativa, che avverrà al di fuori dei locali aziendali 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. Perimetro e durata della Sperimentazione

La Fase di Sperimentazione inizierà il 1° dicembre 2019 per terminare con il 31 maggio 2020. Le sedi aziendali interessate saranno esclusivamente quelle di Roma e di Terni.

All'esito della Fase Sperimentale sarà valutata la conferma dello Smart Working come modalità strutturale di svolgimento dell'attività lavorativa nonché la sua eventuale estensione ad ulteriori giornate e/o ad altre funzioni o sedi.

Previo confronto tra le Parti, qualora dovessero insorgere rilevanti problematiche applicative e/o di natura organizzativa, l'azienda avrà la facoltà - in qualsiasi momento - di revocare, sospendere o modificare il Progetto Pilota.

3. Requisiti di partecipazione (Fase Sperimentale)

I dipendenti coinvolti verranno indicati dal proprio responsabile in base ai seguenti requisiti:

- a) Essere dipendente dell'azienda con contratto di lavoro subordinato ed aver concluso il periodo di prova.
- b) Avere un ruolo e svolgere mansioni compatibili con tale modalità di lavoro.
- c) Avere già in dotazione la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali. Rispetto a questo tema l'azienda si impegna ad individuare soluzioni che possano consentire l'accesso a tale modalità anche a soggetti oggi privi di tali dotazioni;
- d) Presso il luogo prescelto, essere dotati di una connessione ad internet idonea allo svolgimento della propria prestazione lavorativa.
- e) Aver manifestato una volontaria adesione a partecipare al Progetto Pilota, sottoscrivendo l'accordo individuale nel quale saranno indicati, in particolare:
 - I. Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, anche con riferimento all'orario di lavoro;
 - II. Le dotazioni e gli strumenti informatici e le loro modalità di utilizzo;
 - III. Le modalità di recesso unilaterale dall'accordo;
 - IV. L'informativa sulla riservatezza e la privacy;
 - V. L'informativa sulla salute e sicurezza.

4. Modalità di adesione

L'adesione allo Smart Working da parte del dipendente è volontaria ed è formalizzata tramite la sottoscrizione dell'accordo individuale citato al precedente punto 3).

5. Luoghi della prestazione

Durante la Fase Sperimentale, la prestazione in Smart Working dovrà essere effettuata preferibilmente presso il proprio domicilio o residenza, ovvero presso altra abitazione (previa comunicazione al proprio Responsabile), che abbia comunque i medesimi requisiti di sicurezza e riservatezza. In particolare, il luogo della prestazione deve non solo consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto (e sia quindi dotato di una connessione ad Internet adeguata agli strumenti informatici affidati ed alla attività lavorativa da svolgere) ma deve fornire sufficienti garanzie in termini di conformità alle norme di sicurezza sul lavoro e di riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Al riguardo, si precisa che:

- a) I costi della connessione ad internet, così come le altre spese sostenute (es: per elettricità, riscaldamento, ecc.) sono da intendersi a completo carico del dipendente;

- b) Eventuali problematiche e/o malfunzionamenti tecnici che comportino per il dipendente l'impossibilità di prestare la propria attività lavorativa, dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio responsabile, con il quale saranno concordate le modalità di completamento della prestazione, che potranno includere anche la necessità di rientrare presso la sede di lavoro. Il protrarsi della problematica implicherà, per il dipendente interessato, la sospensione dell'attività di Smart Working sino alla sua risoluzione.
- c) Anche nello svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working, il lavoratore avrà l'obbligo di applicare le direttive aziendali, nonché di utilizzare le dotazioni informatiche in conformità con le istruzioni ricevute e con la normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e della riservatezza dei dati e informazioni aziendali.

6. Modi e tempi della prestazione lavorativa

Durante la fase sperimentale, i lavoratori che accederanno allo Smart Working potranno lavorare in una sede diversa da quella aziendale al massimo per 1 giorno alla settimana, non frazionabile e non cumulabile. La relativa pianificazione sarà concordata con il diretto Responsabile, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e con quelle dell'Area/Direzione di appartenenza.

Durante le giornate di Smart Working il dipendente dovrà svolgere una prestazione che per livelli qualitativi e quantitativi sia almeno equivalente a quella attesa presso l'abituale sede di lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera dovrà svolgersi di massima in correlazione temporale con l'orario applicato nella sede di appartenenza e con le caratteristiche di flessibilità oraria proprie della stessa. Potranno tuttavia essere definite con il proprio Responsabile delle fasce orarie in cui il dipendente dovrà comunque garantire la propria disponibilità (intesa come disponibilità telefonica, via e-mail, via skype, ecc.) per la partecipazione ad attività lavorative con i colleghi e/o per ricevere eventuali comunicazioni.

Durante le giornate di Smart Working non sarà riconosciuto alcun trattamento di trasferta o qualsivoglia altra indennità comunque connessa con l'effettuazione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali. Non sono inoltre configurabili prestazioni e correlate indennità per lavoro straordinario, notturno e/o festivo. In tali giornate verrà comunque riconosciuto il Ticket Restaurant ovvero una indennità equivalente al costo del pasto in convenzione.

In concomitanza con le giornate di Smart Working, il dipendente non potrà utilizzare altre tipologie di permessi e/o giustificativi di assenza, anche parziale o ad ore (es. festività abolite, permessi retribuiti, ecc.).

7. Il rapporto di lavoro

Lo Smart Working rappresenta solo una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, pertanto non incide in alcun modo sul ruolo del dipendente all'interno dell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro, che rimane pertanto inalterato.

L'adesione al programma di Smart Working non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale, aziendale e retributivo del singolo dipendente, sulle opportunità rispetto a percorsi di carriera oltre che sulle iniziative formative offerte dall'Azienda.

8. Monitoraggio della Sperimentazione

Dato il carattere sperimentale dell'accordo, le Parti riconoscono la necessità di pianificare incontri di verifica dell'andamento del Progetto Pilota, il primo dei quali sarà effettuato indicativamente nel mese di febbraio 2020, o anche anticipatamente rispetto a tale data qualora si riscontrino rilevanti problematiche o vi siano importanti modifiche o sviluppi normativi in materia.

9. Norme finali

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente Accordo è conforme alle disposizioni della legge e del CCNL in materia di durata massima giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa.

Nel rispetto delle disposizioni di legge, la Società comunicherà telematicamente l'Accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dall'azienda al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

Per tutto quanto non regolato dalla presente intesa si farà riferimento alle norme di legge in materia (in particolare la L. 81/2017), al regolamento aziendale e all'accordo individuale (allegati), nonché alle previsioni del CCNL.

- a) Allegato 1 – bozza accordo di adesione alla modalità di prestazione lavorativa in Smart Working
- b) Allegato 2 – Regolamento Smart Working

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Società

FILCTEM – CGIL

FLAEI – CISL

UILTEC – UIL