

Verbale di accordo

Smart Working

Il giorno 16 settembre 2019, presso la sede di Novomatic Italia in Roma Via Amsterdam n. 125,

Novomatic Italia Spa rappresentata dalla Dott.ssa Germana Alviggi, dal Dott. Marco Prospero e dalla Dott.ssa Federica Cimini

e

l'organizzazione sindacale UILTuCS rappresentata dal Segretario regionale UILTuCS Roma e Lazio Sig.ra Roberta Valenti unitamente alle RSA Sig. Fabio Vezza e Sig. Donato De Santis

è stato raggiunto il presente accordo in materia di smart working (d'ora in poi anche "SW").

PREMESSO CHE

- L'evoluzione delle tecnologie informatiche e telematiche consentono di adottare forme organizzative capaci di conciliare l'innovazione e le esigenze di efficienza dell'azienda con le eventuali esigenze dei dipendenti.
- le parti attribuiscono importanza fondamentale alla promozione di politiche del lavoro che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come parte di un generale benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, anche come fattore idoneo a sostenere l'impegno ed il coinvolgimento degli stessi;
- le parti ritengono che l'adozione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa contribuisca a migliorare l'organizzazione del lavoro anche nell'utilizzo degli spazi lavorativi di sede e riduca l'impatto economico, sociale e ambientale derivante dagli spostamenti quotidiani di lavoratori nel percorso casa lavoro;
- la Legge 22 maggio 2017 n. 81 ha disciplinato, tra gli altri istituti, il c.d. "lavoro agile" o "smart working", tracciando un quadro normativo di riferimento che rende questo istituto operativo e lo differenzia da altre;
- le parti il 15/10/2018 convenivano, dando seguito al Protocollo sulle relazioni sindacali sottoscritto nella medesima data, di incontrarsi per discutere ed elaborare soluzioni in grado di bilanciare tempi di lavoro e tempi di vita;
- le parti hanno valutato di introdurre e regolamentare in via sperimentale lo smart working delineando il quadro normativo così concordato.

Tutto ciò premesso lo Parti hanno convenuto quanto segue:

Le premesse fanno parte integrante dell'accordo.

1. DEFINIZIONE

Per smart working si intende una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, stabilita tramite accordo tra le parti, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, avvalendosi degli

strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione.

La prestazione lavorativa viene eseguita all'esterno dei locali aziendali senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La scelta del luogo da cui viene erogata la prestazione avviene come definito nel presente accordo.

L'accesso alla prestazione resa in smart working non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore già indicati anche nel regolamento aziendale e codice disciplinare, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme tempo per tempo vigenti, sia di legge che di contratto.

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, nonché come disciplinato dalla normativa vigente in materia, né modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Le Parti si danno reciprocamente atto che lo smart working, 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. ACCESSO

Al fine di semplificare l'avvio del progetto l'Azienda invierà una comunicazione ai lavoratori che potranno accedere allo smart working, indicando anche i tempi e le modalità entro i quali sarà possibile inoltrare la relativa istanza.

L'adesione al progetto avverrà su base volontaria nella misura e per le BU/Unità Organizzative indicate all'interno del presente accordo previa autorizzazione rilasciata dal Manager di riferimento e dalla Direzione HR. Questi ultimi si riservano di valutare la compatibilità delle attività svolte dal richiedente nell'ambito della propria BU/Unità Organizzativa e delle risorse tecniche necessarie allo svolgimento delle stesse rispetto alla modalità di lavoro in smart working.

L'azienda si riserva di valutare l'accesso allo smart working per coloro che siano stati oggetto di un procedimento disciplinare con irrogazione di sanzione disciplinare, nei 18 mesi precedenti alla data di presentazione dell'istanza. Nel caso in cui il procedimento disciplinare si sia chiuso con sanzione disciplinare dopo l'accoglimento dell'istanza di smart working, la relativa autorizzazione sarà oggetto di nuova valutazione da parte della Direzione HR.

Per accedere allo SW è necessario aver effettuato la visita medica prevista dal protocollo sanitario per la mansione svolta e aver terminato il corso in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (vedasi L. 81/2008).

Sul portale Aziendale MyNovomatic sarà disponibile altresì un corso di formazione sullo smart working, realizzato in collaborazione con le strutture Privacy, HSE e Information Security, con l'obiettivo di veicolare i contenuti delle informative che disciplinano tali aspetti, tenuto conto della erogazione della prestazione lavorativa in modalità SW. Tale percorso formativo dovrà essere completato dal Lavoratore che ha ricevuto autorizzazione allo smart working entro e non oltre 15 giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo Individuale.



Una volta ottenuta la predetta autorizzazione, l'accesso del singolo Lavoratore al Progetto Pilota sarà formalizzato mediante uno specifico accordo tra azienda e lavoratore che costituirà, ad ogni effetto, un'integrazione del contratto individuale di lavoro che verrà pertanto modificato in conformità al predetto accordo.

L'Azienda, con idoneo preavviso di 7 giorni lavorativi, potrà valutare di revocare l'adesione del Lavoratore al progetto qualora quest'ultimo non abbia rispettato le disposizioni dell'Accordo, non abbia rispettato le Policy o le procedure vigenti, per ragioni tecnico-informatiche, ragioni produttive, in caso di trasferimento o assegnazione del Lavoratore presso altra BU/Unità Organizzativa, diversa da quella di assegnazione se non inclusa in quelle elencate dal presente accordo, ovvero in caso di variazione delle mansioni e/o del ruolo assegnati, tali da richiedere una presenza continuativa in ufficio.

Qualora il lavoratore intenda recedere dalla modalità di prestazione in smart working prima della scadenza del termine previsto per il periodo di sperimentazione, ne darà preavviso all'azienda con un termine di 7 giorni lavorativi. Il lavoratore non potrà presentare nuova istanza di accesso allo smart working prima che siano decorsi 12 mesi dal recesso.

3.SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

Lo smart working prevede l'implementazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, durante la quale il Lavoratore è tenuto a approfondire lo stesso impegno professionale, in termini di analoghi livelli quantitativi e qualitativi.

Lo smart working potrà essere effettuato dal Lavoratore per 1 (uno) giorno nella settimana lavorativa (dal lunedì alla domenica, essendo incluso personale soggetto a turni), secondo le modalità concordate con il proprio Responsabile.

La pianificazione della giornata in SW comprenderà l'intera giornata lavorativa e non frazioni della stessa. L'attuazione dello smart working non modifica di per sé il normale orario di lavoro, pertanto il lavoratore in smart working farà riferimento all'orario di lavoro definito dagli accordi individuali e collettivi.

Per la giornata lavorativa in cui la prestazione viene svolta in smart working il lavoratore inserirà l'apposito giustificativo *Smart working* senza obbligo di indicare le ore effettive di lavoro. Il giustificativo richiederà l'approvazione a sistema da parte del responsabile.

Lo smart working dovrà essere programmato con una settimana di anticipo ed approvato preventivamente dal relativo Responsabile.

La programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata:

- del responsabile;
- del lavoratore, previo confronto con il proprio responsabile e autorizzazione da parte dello stesso.

Eventuali modifiche dovranno essere inserite e approvate a sistema con un preavviso di almeno 48 ore.

Il lavoratore in smart working dovrà essere reperibile durante il proprio orario di lavoro previsto per la giornata stessa con i mezzi messi a disposizione dall'azienda.



Nella modalità di lavoro in smart working è escluso lo svolgimento di lavoro straordinario.

Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa (es. mancato funzionamento strumenti informatici) dovrà essere tempestivamente comunicato al proprio Responsabile e il lavoratore provvederà a rientrare presso la sede di appartenenza.

4. LUOGO DI LAVORO

Il lavoratore durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working, potrà scegliere il luogo di lavoro da cui erogare la prestazione in maniera libera, a condizione che tale luogo si trovi all'interno del territorio italiano e che questo permetta il corretto e continuativo svolgimento delle attività e sia garantita la sicurezza e la riservatezza delle informazioni trattate nell'ambito della prestazione resa in smart working.

Fermo restando che la sede di lavoro ad ogni effetto di legge e di contratto resta invariata, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in modalità smart working il lavoratore, coerentemente con quanto espresso nei criteri generali del presente documento, potrà prestare la stessa:

- a) dalla residenza privata o da un domicilio privato del Lavoratore comunicati alla Direzione HR;
- b) da altro luogo diverso da quelli di cui al punto precedente a);
- c) nel rispetto dei limiti previsti nella presente intesa e delle indicazioni presenti *nella informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici di salute e sicurezza sul lavoro connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione*, nonché le norme relative al corretto trattamento dei dati personali durante lo *smart working*.

Il luogo della prestazione in smart working, di cui al punto b), dovrà essere comunicato in forma scritta con un preavviso di almeno 24 ore dallo svolgimento della stessa al proprio responsabile.

Qualora per esigenze personali il lavoratore si trovi nella condizione di doversi allontanare dal luogo indicato per l'erogazione della prestazione, ne darà immediata comunicazione al proprio responsabile, al fine di valutarne la relativa gestione.

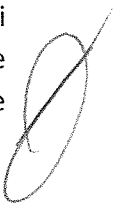
E' obbligo del lavoratore assicurarsi che il luogo scelto per effettuare la prestazione garantisca il rispetto di tutte le Policy aziendali e la riservatezza delle informazioni e dei dati personali trattati dallo stesso.

Il Lavoratore è tenuto a collaborare con l'azienda nel tenere un comportamento che sia tale da evitare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali.

In ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 Novomatic Italia fornisce le dotazioni tecnologiche conformi alla vigente normativa; il Lavoratore ha tuttavia l'obbligo di utilizzare le stesse in ottemperanza alle indicazioni tecniche che verranno fornite dalla datrice di lavoro e delle indicazioni di legge.

5. TUTELA DEI DATI PERSONALI E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Il lavoratore in smart working è tenuto a rispettare tutte le policy relative alla protezione dei dati personali dalla Società e reperibili sulla intranet aziendale, al corretto utilizzo delle dotazioni informatiche, alla salvaguardia della rete e dei sistemi aziendali, nonché della sicurezza informatica.



Si precisa che il Lavoratore è tenuto alla riservatezza dei dati personali e delle informazioni aziendali e lo stesso dovrà utilizzare e custodire con diligenza gli strumenti assegnatigli dall'Azienda per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed i documenti elaborati nel corso della prestazione lavorativa, siano essi in formato cartaceo ovvero reperibili sui sistemi aziendali in formato digitale.

Il Lavoratore, che eseguirà la sua prestazione lavorativa nella forma del smart working, pertanto, si impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili per far sì che le persone non autorizzate non accedano alle informazioni aziendali e ai dati personali trattati per conto della Società.

Il Lavoratore, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dovrà:

- custodire la password del proprio pc con la massima diligenza e non dovrà, in nessuna situazione, comunicarla a soggetti terzi e/o divulgarla;
- procedere a bloccare il pc in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche se per brevi intervalli di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera, distruggere tutta la documentazione cartacea non più necessaria. Qualora, invece, al termine del lavoro risulti necessario trattenere il materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di apposita serratura.

Il Lavoratore, durante la prestazione in lavoro agile, si impegna, altresì, ad utilizzare in modo appropriato la strumentazione informatica messa a disposizione da parte dell'Azienda ed in conformità alle istruzioni ricevute.

L'Azienda è esonerata dalla responsabilità in merito ad eventuali infortuni che dovessero occorrere al lavoratore stesso ovvero a soggetti terzi per cause riconducibili ad un uso improprio della dotazione aziendale fornitagli.

L'eventuale furto o smarrimento della dotazione aziendale e/o di documenti cartacei durante la prestazione dell'attività lavorativa effettuata in modalità di smart working dovrà essere segnalata tempestivamente all'indirizzo databreach@novomatic.it e infosec@novomatic.it, in conformità a quanto previsto dalla procedura "Individuazione e notificazione Data Breach".

6. DURATA

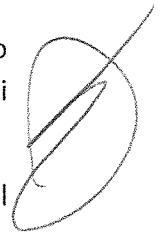
6.1 Fase pilota

Le Parti concordano sulla necessità di promuovere, al fine di valutarne il reale impatto sull'organizzazione del lavoro a livello aziendale, una fase "pilota" della durata di 6 mesi per gli uffici di Roma.

E' previsto un periodo di sperimentazione della modalità di lavoro in smart working a partire dal 15/10/2019 e sino al 15/04/2020.

6.1.1 Destinatari

Le parti condividono che, per garantire un efficace svolgimento della prestazione lavorativa nell'interesse sia dell'azienda che del lavoratore, la fase pilota riguarderà i dipendenti a tempo indeterminato, anche part time, occupati nelle Business Units /Direzioni elencate nell'ALLEGATO 1 del presente accordo.



Si precisa che, per impegno di natura economica e per questioni tecniche e di sicurezza delle infrastrutture informatiche, l'accesso alla disciplina del presente accordo potrà essere richiesto esclusivamente da coloro che occupano ruoli per cui è prevista l'assegnazione di un PC portatile alla data di sottoscrizione dello stesso. Resta inteso l'obbligo del Lavoratore di prestare la propria attività in un contesto territoriale tale da assicurare una connettività internet adeguata al disimpegno delle attività svolte con modalità di smart working.

L'azienda si impegna a dare preventiva informazione alle OO.SS. della volontà di procedere all'ampliamento della fase pilota ad altre strutture aziendali diverse da quelle originariamente coinvolte.

In coerenza con i dettati normativi in materia, hanno precedenza per aderire allo smart working:

- le Lavoratrici che hanno concluso il congedo di maternità da meno di tre anni;
- i genitori di figli in condizione di disabilità grave, intendendosi per tale ai sensi della legge 104, spiega in una minorazione che riduce l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

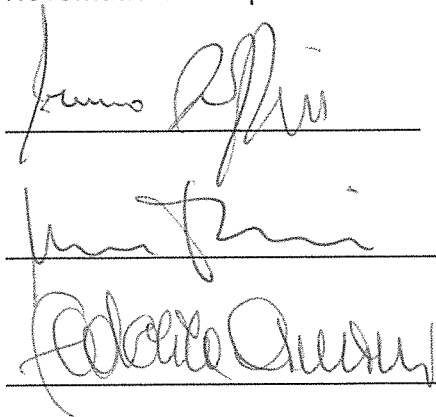
6.2 Valutazione fase pilota e futura implementazione

Nel corso della fase pilota, le Parti concordano sulla necessità di effettuare una valutazione della fase pilota dello smart working con la partecipazione di tutto il personale coinvolto.

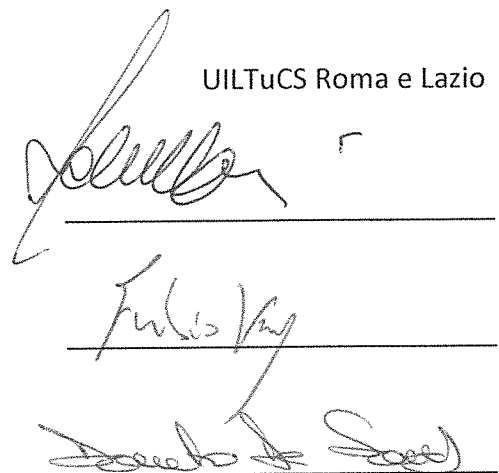
Al termine di tale periodo, anche a seguito dell'analisi di cui sopra, le Parti valuteranno la possibilità di introdurre l'istituto dello smart working a regime ed estenderla ad altri segmenti della popolazione aziendale e ad altre sedi.

Qualora l'azienda ravvisi la necessità di prorogare il termine della sperimentazione, provvederà a darne notizia alle OO.SS.

Novomatic Italia S.p.a.



UILTuCS Roma e Lazio



ALLEGATO 1

SOCIETA'	N. DIPENDENTI
AGN	7
NI	48
Totale	55

BUSINESS UNIT/DIREZIONI COINVOLTE
B.U. VLT
CDO - DBA OPERATIONS
CDO - IT OPERATIONS
CO B2B
ASSISTENZA CLIENTI CONCESSIONARIO
HR
OBBLIGHI CONCESSORI
QUALITY ASSURANCE & HSE
R&D

