VERBALE DI ACCORDO TRA

Addì 15 LUGLIO 2020, alle ore 16.00 si sono incontrate in videoconferenza le Parti:

La Società EATALY SRL con sede legale in TORINO , Via Nizza, 226, codice fiscale 09450580015, matricola INPS 8138203069/00, multi localizzata sul territorio nazionale, che applica il CCNL per i Dipendenti da Aziende dei Settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo sottoscritto dalle Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qui rappresentata da Lorenza Monico e Paola Iozzelli (di seguito la "Società");

e

le Segreterie Nazionali di

- FILCAMS CGIL NAZIONALE – Luca De Zolt
- FISASCAT CISL NAZIONALE – Elena Maria Vanelli
- UILTUCS NAZIONALE – Gabriele Fiorino

(di seguito le "OO.SS.")

PREMESSO CHE

Il CIA sottoscritto fra la parti in data 17 dicembre 2019 al punto 9 prevede la promozione di politiche mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative aziendali e di conseguenza l'avvio di una sperimentazione di politiche di smart working che avverrà a far data dal 1 agosto 2020 fino al 30 novembre 2020 e che La Società intende sperimentare il lavoro agile con la finalità di conseguire una maggiore produttività unitamente alla migliore coniugazione delle esigenze personali e di lavoro dei dipendenti secondo quanto previsto dalla L. 81/2017.

Le parti concordano quanto segue:

1. DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

Per Smart Working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro, avvalendosi di strumenti personali e di strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il Responsabile, i colleghi ed i clienti interni ed esterni.

L'accesso allo Smart Working - regolato dalla Legge del 22 Maggio 2017 n. 81 - non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, 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 e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il lavoro agile consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

a) esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale in caso di rapporti a tempo parziale;
b) utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile come definito ai sensi del presente accordo. Si richiamano espressamente gli incentivi di cui alla legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-190 e legge n. 232/2016, art. 1, comma 160, nonché l'articolo 14 lett. b) della legge 68/1999 (accomodamenti ragionevoli).

2. DESTINATARI E MODALITA' DI ACCESSO

Per garantire uno svolgimento efficace della prestazione lavorativa, potranno accedere allo Smart Working:

- i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato/determinato/apprendistato anche in regime di Part – Time il cui ruolo e le relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

Non potranno accedere all'istituto dello Smart Working:

- Personale distaccato;
- Personale in trasferta;
- Personale in periodo di prova;
- Ttirocinanti.

L'adesione avverrà su base volontaria nella misura e per le mansioni che consentano lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro e secondo le modalità stabilite dal presente accordo.
A seguito della richiesta, che dev'essere previamente validata dal Responsabile diretto del richiedente, l'ammissione del singolo dipendente sarà formalizzata mediante specifica lettera individuale, come stabilito all'articolo 19 della Legge 81/2017, ai fini della regolarità amministrativa, della prova e della disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa che costituirà integrazione della lettera di assunzione.
Il dipendente e la Società potranno decidere di revocare con un preavviso di 30 giorni l'adesione all'istituto dello Smart Working ai sensi della Legge del 22 Maggio 2017 n. 81.

3. PROCEDURA OPERATIVA

La procedura operativa prevede le seguenti fasi[1]:

1. L'adesione allo Smart Working è volontaria. Per poter accedere è necessario scrivere un'email al proprio responsabile diretto indicando in oggetto "RICHIESTA SMART WORKING", mettendo in copia conoscenza il proprio HRBP di riferimento. Tale comunicazione è necessaria per la formalizzazione della richiesta di adesione a questa modalità di lavoro e non alla singola giornata che rappresenta un di cui.
2. L'Azienda provvederà, qualora la richiesta rientri nei parametri di accesso previsti dall'art.2.del presente accordo, a comunicare singolarmente e per iscritto ai dipendenti interessati l'adesione secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Contestualmente il dipendente sottoscriverà un accordo individuale integrativo del contratto in essere. L'essere in linea con la programmazione e smaltimento delle ferie è un requisito fondamentale per l'accesso allo smart working.

[1] N.B. In fase emergenziale COVID-19 è stata eseguita la procedura semplificata che non prevede l'adempimento dei punti 1; 2; 3.

3. Il contratto di Smart Working sarà valido inizialmente fino al 30 novembre 2020 fatto salvo il caso in cui il dipendente abbia un contratto a Tempo Determinato con scadenza anteriore; in questo caso specifico, il contratto di Smart Working seguirà la naturale scadenza del contratto della risorsa.
4. A seguito del periodo di sperimentazione, salva la valutazione positiva delle parti, si determinerà la possibilità di rinnovo dell'accordo collettivo e successivamente degli accordi individuali per un periodo di 12 mesi.
5. La richiesta delle singole giornate di Smart Working dev'essere inserita con cadenza mensile entro e non oltre l'ultima settimana del mese precedente tramite inserimento del giustificavo "SMART WORKING" direttamente dall'App MyAreaF2A. Singole variazioni eccezionalmente in caso di comprovate motivazioni organizzative potranno essere modificate dal Responsabile diretto con un preavviso minimo di 48 ore.
6. E' previsto un utilizzo massimo di giornate di Smart Working che è pari al 70% del monte ore mensile del singolo dipendente.
7. In caso di richieste contemporanee, avranno precedenza nell'assegnazione della giornata di SW coloro che coloro che abbiano a carico figli minorenni e, in via sussidiaria, coloro che risiedono ad una distanza maggiore dalla Sede lavorativa contrattuale.
8. Il dipendente sarà tenuto nella giornata lavorativa immediatamente precedente a quella di Smart Working a ritirare la strumentazione se necessaria per il giorno richiesto.
9. Il giorno successivo a quello in Smart Working, al rientro in ufficio e comunque non oltre le ore 10:00, il dipendente dovrà riconsegnare la strumentazione a lui assegnata solo momentaneamente al proprio IT di riferimento che verificherà la buona condizione dei dispositivi aziendali restituiti.

4. SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

Nell'accordo individuale, l'orario di lavoro può essere stabilito in due forme: o con piena coincidenza con l'orario lavorativo ordinariamente praticato all'interno dei locali aziendali oppure all'interno di una fascia oraria entro la quale il lavoratore può decidere autonomamente quando collocare la propria prestazione, fermo restando il rispetto dell'orario giornaliero e settimanale previsto dal CCNL e dal contratto individuale.
I dipendenti che intendano accedere alla giornata di Smart Working, e che ne abbiano fatto regolare richiesta secondo la procedura operativa riportata non potranno effettuare lavoro straordinario durante la giornata di Smart Working.
La società si impegna a garantire la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e a questo fine prevede che il lavoratore non sia tenuto a rendersi reperibile durante il godimento del proprio riposo di 11 ore consecutive garantite dalla legge – riposo di cui i lavoratori, nell'ambito della prestazione resa da remoto, potranno ovviamente fruire soltanto al di fuori delle fasce orarie individuate nell'accordo individuale per l'adempimento della prestazione.
La Società conferma il pieno rispetto della normativa vigente in materia di controlli a distanza e privacy. Relativamente all'applicazione di quanto disposto dalla Legge 20 Maggio 1970, n. 300, viene ribadito che non verrà predisposto ed utilizzato alcuno strumento di controllo a distanza della prestazione lavorativa.
Il collaboratore è consapevole che lo Smart Working comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede preposta e, pertanto, in condizioni che sono potenzialmente più esposte al rischio correlato, alla compromissione della confidenzialità e della riservatezza delle informazioni aziendali.
Anche in considerazione di quanto sopra, il collaboratore che svolga la sua attività lavorativa in regime di Smart Working è tenuto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati ed è tenuto a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali venga mantenuta.

L'obbligo si estende anche alle apparecchiature fornite dall'azienda, che devono essere custodite in maniera tale da evitare il loro danneggiamento e/o smarrimento.
La Società conferma che il dipendente in Smart Working gode dei medesimi diritti sindacali riconosciuti a coloro i quali svolgono la prestazione lavorativa presso i locali aziendali.
La strumentazione fornita dalla Società dovrà essere utilizzata in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 (Regolamento sulla Sicurezza) e successive modifiche e integrazioni e della specifica lettera individuale.
Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere di norma comunicato tempestivamente all'HRBP di riferimento e al Responsabile diretto entro le ore 9:30 della giornata in regime di Smart Working. In caso di malfunzionamenti tali da compromettere il corretto adempimento della prestazione, al lavoratore potrà essere richiesto di rientrare presso la sede di appartenenza per la residua parte della prestazione, laddove possibile. Laddove non possibile il lavoratore potrà richiedere di usufruire di un permesso da scomputarsi dal monte annuale dei ROL.

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società ha promosso e promuoverà idonee attività di carattere formativo per coloro i quali decideranno di aderire al progetto, nonché per i responsabili, affinché ogni dipendente possa svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto stabilito all'interno dell'Accordo e della normativa tempo per tempo vigente.
In quest'ottica è stata inviata tramite email del "Comitato operativo" del 10/04/2020 un'informativa sulla sicurezza legata allo smart working, condivisa anche con le nostre RLS. Tale Informativa è possibile reperirla anche all'interno della sezione Documenti del portale di F2A.
Le attività formative sono da considerarsi propedeutiche in vista dell'accesso allo Smart Working da parte di ciascun dipendente interessato.

Tutto quanto disciplinato dal presente accordo sarà oggetto di uno specifico regolamento nella disponibilità dei lavoratori.

6. SMART WORKING RICONDUCIBILE AD EMERGENZA COVID-19

Le Parti concordano che, ai fini di quanto disciplinato dal presente Verbale di Accordo, si facciano salve anche retroattivamente le disposizioni eventualmente introdotte da norme di livello superiore e/o da provvedimenti che dovessero essere emanati con riferimento alle modalità di attivazione semplificata del lavoro agile riconducibili all'emergenza COVID-19

OO.SS.

FILCAMS CGIL NAZIONALE – Luca De Zolt

FISASCAT CISL NAZIONALE – Elena Maria Vanelli

UILTUCS NAZIONALE – Gabriele Fiorino

Eataly Srl

Lorenza Monico

Paola Iozzelli