

## VERBALE DI INTESA "SMART WORKING"

Il giorno 14 aprile 2022, in modalità video conferenza tramite applicativo Microsoft Teams, alle ore 15:30 e segg., si sono incontrati:

**Webuild S.p.A.** (in prosieguo la «Società»), in nome e per conto di tutte le società del Gruppo con personale presso gli HQ di Milano e Roma;

E

le **Segreterie Nazionali e Territoriali di Roma e di Milano di FeNEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL**, le **R.S.U.** di Webuild S.p.A. della **Sede di Milano**, le **R.S.A.** di Webuild S.p.A. della **Sede di Roma** e le **R.S.A.** di COGEMA (in prosieguo le «OO.SS.»),

di seguito congiuntamente denominate anche come le «Parti».

### PREMESSO CHE:

**i)** in relazione all'emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del virus Covid-19 – anche seguendo le indicazioni dei Protocolli condivisi tra governo e Parti Sociali e la Circolare dei Ministri Orlando e Brunetta sullo smart working nel lavoro pubblico e privato del 05 gennaio 2021 – Webuild ha applicato da febbraio/marzo 2020 il massimo utilizzo possibile di modalità di lavoro agile per tutto il personale di HQ;

**ii)** le Parti hanno condiviso la necessità di coniugare la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori connessa alla diffusione del Covid-19 e delle relative varianti con l'esigenza di riprendere progressivamente le attività in presenza anche al fine di completare il processo di integrazione del personale confluito nel Gruppo Webuild a seguito delle recenti acquisizioni, nonché di stimolare l'interazione sociale e relazionale quale fattore di accrescimento professionale.

### TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI ADOTTANO LA PRESENTE INTESA:

#### 1) PREMESSE

1.1. Le Premesse formano parte integrante della presente intesa.

#### 2) TEMPISTICHE

2.1. Le Parti concordano di adottare la presente intesa, decorrente dal 20 aprile 2022 al 30 giugno 2022, al fine di sperimentare e valutare le possibili modalità di organizzazione del lavoro al termine del periodo in cui è consentito il ricorso al c.d. "smart working semplificato".

#### 3) DESTINATARI

3.1. La presente intesa è applicabile a tutte le mansioni che si possono efficacemente svolgere da remoto ad insindacabile giudizio della Direzione Group HR.

#### 4) ALTERNANZA LAVORO IN PRESENZA / LAVORO DA REMOTO

4.1. Le Parti concordano la volontà di definire un percorso condiviso al fine di trovare un corretto equilibrio tra le attività da svolgersi in presenza e le attività eseguibili da remoto, da attuarsi tramite:

i) la prosecuzione del graduale e progressivo rientro in presenza per tutti i lavoratori di HQ, ipotizzando un aumento delle presenze medie negli HQ con una rotazione del personale che, fermo restando il rispetto delle regole di distanziamento di tempo in tempo vigenti, garantisca un presidio giornaliero iniziale di almeno il 30% delle risorse per ogni Direzione, rivedibile coerentemente con la evoluzione della situazione epidemiologica da Covid-19;

ii) la prosecuzione della facoltà di svolgere la propria attività di lavoro anche da remoto, previo accordo tra collaboratore e responsabile.

4.2. La Società, su richiesta delle OO.SS., si pone l'obiettivo di utilizzare il periodo decorrente dal 20 aprile 2022 al 30 giugno 2022 per sensibilizzare i propri manager ad organizzare le attività affinché, coerentemente con le esigenze tecnico/organizzative, i propri collaboratori abbiano facoltà di lavorare da remoto per minimo 6 giorni al mese/lavoratore.

4.3. In caso di gravi e comprovate esigenze personali, limitatamente al perdurare delle stesse, potranno essere presi accordi *ad hoc* tra collaboratore e responsabile.

*Quab G. AFT*

*AO AR AM B CR DA DP D J FS IM*

*U LT LA MF RP SF SV SA S UM UR*

*JB*

## 5) MONITORAGGIO

5.1. Al fine di promuovere una cultura di valorizzazione dello smart working in modo diffuso, omogeneo, equilibrato tra le diverse aree e dipartimenti aziendali ed in linea con i valori di Webuild e funzionale a promuovere sia il miglioramento degli standard di qualità e di produttività, sia la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti effettueranno un monitoraggio, per valutare eventuali distonie nella effettiva ed equilibrata applicazione del rapporto tra attività da remoto ed attività in sede nelle diverse aree e dipartimenti, tenendo in debita considerazione le singole peculiarità operative e concordando eventuali azioni di miglioramento.

5.2. Le Parti, per tutta la durata della fase sperimentale, manterranno attiva una "Cabina di Monitoraggio" che, in una prospettiva partecipativa e di gestione congiunta di una modalità operativa in continua evoluzione, verifica la corretta applicazione delle disposizioni concordate e raccoglie gli elementi di valutazione utili ad identificare eventuali criticità o opportunità di maggiore flessibilità organizzativa e livelli di produttività elevati, così come di migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, a tale scopo può richiedere l'adozione di misure che contribuiscano allo sviluppo del lavoro in modalità smart, anche in una prospettiva di supporto all'individuazione di una organizzazione del lavoro evoluta e innovativa, funzionale ad accrescere la consapevolezza dei lavoratori e a valorizzare la loro professionalità, così come al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa.

5.3. A tal fine le Parti concordano sin da ora di incontrarsi nel mese di maggio 2022 e nel mese di giugno 2022 per valutare l'applicazione della presente intesa anche al fine di negoziare un accordo volto a regolare il ricorso allo smart working al termine del periodo in cui è consentito il ricorso al c.d. "smart working semplificato".

## 6) ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DEGLI HQ DI MILANO E ROMA

6.1. In ossequio alle raccomandazioni delle amministrazioni comunali di scaglionare gli ingressi nelle sedi di lavoro al fine di evitare assembramenti sui mezzi pubblici, dal 20 aprile 2022 al 30 giugno 2022, l'orario normale giornaliero per i lavoratori con sede di lavoro presso gli HQ di Milano e Roma potrà avere un inizio flessibile dalle ore 07:30 alle ore 10:00 ed una conseguente uscita dalle ore 16:00 alle ore 19:00.

6.2. La pausa giornaliera per il pranzo potrà avere una durata da 30 minuti a 2 ore tra le ore 12:30 e le ore 14:30.

6.3. Fermo restando quanto sopra, gli HQ di Milano e Roma saranno accessibili dalle ore 07:00 alle ore 21:00.

## 7) DISPOSIZIONI FINALI

7.1. Qualora dovessero essere definite modifiche alle disposizioni legali o contrattuali di riferimento della presente intesa, le Parti si incontreranno per valutare la necessità di eventuali adeguamenti.

7.2. La Società, per quanto compatibile e di competenza, si impegna ad estendere la disciplina della presente intesa a tutte le altre Società del Gruppo alle quali si applica il CCNL Edile, fermo restando il confronto con le rispettive rappresentanze sindacali.

14 aprile 2022

**Webuild S.p.A.**



Debora Petrassi

Alessandro Onesti

Laura Tafuri



Fabio Sciarpetti

Mauro fausti

Antonella Marchieri

De Leo

**FeNEAL-UIL**

Segreteria Nazionale, Territoriali di Milano e Roma e  
RSU/RSA



Laura Lauri

**FILCA-CISL**

Segreteria Nazionale, Territoriali di Milano e Roma e  
RSU/RSA

Alessandro Rinaldi

**FILLEA-CGIL**

Segreteria Nazionale, Territoriali di Milano e Roma e  
RSU/RSA



Jenni Bruzzese

Luca Arduino

Julian Manta

Stefano Angelini

Carlo Riddi

Wafiusca Riboldi

Riccardo Piacentini

Uncenza Miconi

Stefania Viti