

## ACCORDO SMART WORKING

Il giorno 16 febbraio 2023 alle ore 16,00 presso la Società SINA S.p.A. si sono incontrate:

la Direzione di SINA S.p.A., rappresentate da Marco GAROZZO, Roberto DEGIOVANNI e Caterina PELLEGRINI

le OO.SS. Nazionali e Territoriali così rappresentate:

- FENEAL-UIL, rappresentata da Stefano COSTA e Ersilia GALIERO
- FILCA-CISL, rappresentata da Barbara CERUTTI e Carlo RIOLDI
- FILLEA CGIL, rappresentata da Ezio GIORGI, Gianni CARASSALE e Paolo CONTE

e le RSU e RSA aziendali

*N.B: L'uso nel presente accordo del genere maschile è da intendersi riferito alle lavoratrici e lavoratori di Sina S.p.A.. Tale uso trova giustificazione nella sola esigenza di semplicità linguistica;*

### PREMESSO CHE

Lo Smart Working è una modalità di lavoro "da remoto" consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria previo accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

Le Parti sottoscriventi il presente verbale intendono, dopo adeguata sperimentazione, confermare in via strutturale l'utilizzo dello Smart Working in ragione delle necessità organizzative e operative dell'azienda sviluppando modelli organizzativi caratterizzati da maggiore flessibilità e responsabilizzazione, sia al fine di migliorare la qualità della vita dei lavoratori, sia al fine di migliorare i risultati aziendali, favorendo la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

*Dopo ampia e cordiale discussione*

### Tra le Parti si conviene quanto segue:

Le parti intendono avviare una fase di sperimentazione dello Smart Working, secondo quanto di seguito disciplinato, a partire dal 1° marzo 2023 considerando tale possibilità lavorativa strumento strutturale e confacente alle necessità tecnico organizzative della società.

Le Parti convengono, quindi, di dare corso agli impegni assunti mediante una specifica organizzazione del lavoro riservata al personale avente mansioni compatibili all'attività in Smart Working fermo restando la necessaria sperimentazione per un periodo di 7 mesi dalla data di attivazione concordata nel 1° marzo 2023.

Tale organizzazione prende in considerazione tre distinte categorie di lavoratori che hanno mansioni diversamente compatibili con la prestazione in Smart Working:

La prima modalità rientra nell'ambito di un utilizzo estensivo dello Smart Working e considera quelle attività e mansioni che non richiedono diretta e continua presenza presso la sede di lavoro oltre l'utilizzo di strumentazioni e dotazioni non trasferibili dalla sede al luogo di lavoro ove il dipendente renderà la prestazione lavorativa.

La seconda modalità è riservata al personale che svolge attività di back office e può effettuare verosimilmente in modo efficiente il proprio lavoro presso un luogo diverso dalla sede per un numero superiore di giornate purché resti in contatto continuativo con il resto della Società; tale personale opererà da remoto in orari coerenti con quelli in uso presso la Società.

gp

aw

Segue Verbale di incontro del 16 febbraio 2023 – Accordo Smart Working

La terza modalità è riservata al personale impiegato in progetti che consentono una ampia autonomia operativa sulla base di un programma e di obiettivi concordati. Tale modalità consentirebbe una maggiore libertà organizzativa ferma la possibilità che la risorsa possa essere contattabile e raggiungibile per esigenze d'ufficio - anche diverse da quelle già programmate - e sia possibile definire e monitorare l'obiettivo finale e i target intermedi necessari a verificarne in concreto l'avanzamento (avanzamenti mensili con verifiche settimanali).

Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità Smart Working, previo accordo individuale e tenuto conto della tipologia di prestazione, è fissato:

- fino a 8 (otto) giorni / mese flessibili e non cumulativi per la prima modalità. La prestazione lavorativa in Smart Working sarà di 8 ore all'interno della fascia oraria 8:30 – 19:00 con il rispetto dei tempi di riposo così come previsti dall'orario di lavoro vigente e in ogni modo tale da garantire la corretta relazione con il proprio responsabile e/o il team di lavoro; **non sono previste prestazioni straordinarie;**
- in numero giorni / mese flessibili e non cumulativi che saranno programmati dal diretto superiore per il personale individuato nella seconda modalità. La prestazione lavorativa in Smart Working sarà di 8 ore all'interno della fascia oraria 8:30 – 19:00 con il rispetto dei tempi di riposo così come previsti dall'orario di lavoro vigente e in ogni modo tale da garantire la corretta relazione con il proprio responsabile e/o il team di lavoro. Tale modalità a livello organizzativo potrebbe comportare per alcune risorse interessate la presenza in azienda in misura limitata con conseguente necessità di assegnazione di postazione lavorativa personale sostituita da postazione condivisa; **non sono previste prestazioni straordinarie;**
- la Terza modalità prevede un significativo numero di giornate di prestazione in smart working. La prestazione lavorativa sarà di 8 ore con il rispetto dei tempi di riposo così come previsti dall'orario di lavoro vigente ferma la garanzia di corretta relazione con il responsabile e/o il team di lavoro. Tale modalità a livello organizzativo comporterà per il personale interessato la presenza in azienda in misura limitata con conseguente non necessità di assegnazione di postazione lavorativa personale sostituita da postazione condivisa. Resta ferma la programmazione con il proprio responsabile delle attività e, come detto, dei target da raggiungere. **non sono previste prestazioni straordinarie.**

Le parti condividono che determinate attività lavorative (e in particolare quelle operative e di cantiere) all'interno dell'organizzazione aziendale sono in minor misura remotizzabili rispetto ad altre e che la prestazione da remoto è da ritenersi ridotta rispetto alla prestazione in presenza.


L'individuazione del luogo ove il dipendente presterà attività lavorativa sarà individuato nel rispetto di quanto normato dall'articolo 4, comma 1 del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021 e degli obblighi di sicurezza e riservatezza nel rispetto della normativa vigente.

Le parti convengono, ai sensi del comma 2 del citato protocollo, che i luoghi pubblici sono considerati inadatti alla prestazione lavorativa in regime di Smart Working.

L'azienda, nel rispetto della normativa di Legge in vigore all'atto della richiesta di concessione, darà priorità alle richieste, salvo future modifiche legislative, formulate ad oggi da:

- dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.lgs. n. 151/2001);
- dipendenti con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tale da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992);
- lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 14 anni di età;
- senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. 104/92;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. 5/2/1992 n. 104;
- caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, L. 27/12/2017 n. 205.

Resta inteso che l'azienda, sentite le rappresentanze sindacali aziendali, prenderà in considerazione anche se

*gp*  


Segue Verbale di incontro del 16 febbraio 2023 – Accordo Smart Working

non previste dalla Legge situazioni di particolare gravità presentate da dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: disabilità, stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), familiari in condizioni di grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento.

Ai fini dell'attivazione dello Smart Working, l'azienda e il lavoratore sottoscriveranno specifico accordo individuale, di natura consensuale, della durata massima di un anno.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSA/RSU a cui ha conferito specifico mandato.

L'accordo è rinnovabile, fatta salva la facoltà di ognuna delle parti di disdettarlo con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza.

In qualsiasi momento, l'azienda può disporre la sospensione temporanea dell'esecuzione della prestazione in Smart Working, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.

L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione della prestazione in Smart Working, in particolare:

- le modalità di assegnazione / programmazione mensile delle giornate lavorative in modalità Smart Working secondo le tre tipologie di prestazione qui previste;
- la distribuzione, anche in modo non continuativo, dell'orario di lavoro, che di norma coincide con l'orario di lavoro presso la sede di Milano, nell'arco delle giornate, della settimana o del mese, tenuto conto anche dei tempi di riposo;
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la connessione e la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.

Il lavoratore ha il diritto di disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre l'orario di lavoro concordato, nei periodi di assenza legittimati e durante la disconnessione per la pausa pranzo.

Con riferimento a quanto sopra l'azienda si impegna ad adottare una policy che metta in atto misure tecniche ed organizzative volte a garantire il diritto al riposo.

A tale fine si specifica che il diritto alla disconnessione, così come previsto dall'art. 19 della legge 81/2017, verrà garantito senza specifici automatismi o pause preordinate. Il dipendente, nel rispetto degli obiettivi concordati/assegnati dal responsabile e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, potrà dunque disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che da ciò possano derivare conseguenze disciplinari.

Il dipendente in Smart Working conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate, salvo quanto previsto per la postazione di lavoro per la terza modalità di prestazione / programmazione, e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto, previsto dal c.c.n.l., dal c.c.p.l. e dagli accordi di terzo livello in vigore aziendali nonché da eventuali accordi individuali.

Nelle giornate effettivamente prestate di Smart Working viene erogata l'indennità di mensa prevista dal contratto collettivo provinciale e/o i ticket restaurant ove previsti dagli usi / accordi aziendali.

È confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal c.c.n.l. applicato in azienda.

Il recesso dall'accordo individuale di Smart Working, azionato dall'una o dall'altra parte, determina il ripristino delle precedenti modalità di lavoro.

Il recesso è comunicato per iscritto dall'una all'altra parte interessata con obbligo di motivazione.

In qualsiasi momento, sia l'Azienda sia il dipendente possono recedere dall'accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.

In caso di recesso da parte dell'azienda nei confronti di un dipendente riconosciuto disabile, il termine di preavviso è di almeno 90 giorni.

In presenza di un sopravvenuto giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Segue Verbale di incontro del 16 febbraio 2023 – Accordo Smart Working

In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione / formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008.

Egli è altresì tenuto a verificare e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Qualora subisca un infortunio durante le giornate in Smart Working, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile diretto e alla Direzione del Personale.

Prima dell'inizio dello Smart Working, l'azienda promuove un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei dipendenti e dei responsabili interessati, sulle caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017 avvalendosi di incontri su piattaforma Teams, con il rilascio di attestazione di frequenza e relativa registrazione.

Durante la vigenza dell'accordo individuale, i dipendenti interessati continuano a essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

L'azienda doterà il dipendente in Smart Working degli strumenti informatici indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il dipendente è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle predette dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working.

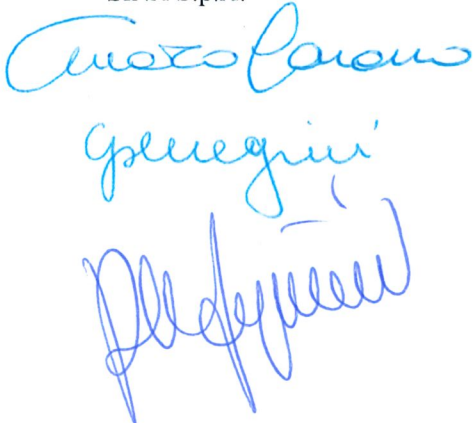
I costi relativi alle connessioni telematiche e termoelettriche necessarie alla realizzazione di attività in Smart Working sono ad esclusivo carico del dipendente ivi compresi eventuali interventi inerenti la messa a norma del luogo di lavoro.

Per quanto qui non indicato le parti fanno riferimento al Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile sottoscritto in Roma il 7 dicembre 2021.

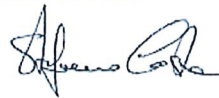
Il presente accordo avrà durata di anni due decorrente dalla fine del periodo di sperimentazione con esito positivo che le Parti individuano dal 1° marzo 2023 al 30 settembre 2023. Nel caso di situazioni oggi non previste dal presente accordo le Parti fanno riferimento al dettato contrattuale in vigore e alla normativa di Legge vigente con particolare riguardo alla Legge 300/70 impegnandosi alla convocazione urgente di un incontro a definizione.

Letto confermato e sottoscritto.

SINA S.p.A.



FeNEAL UIL





FILCA CISL





Segue Verbale di incontro del 16 febbraio 2023 – Accordo Smart Working

FILLEA CGIL







RSU/RSA



Felice Bettella

Claudio Ganti



Alberto Sertusis

Bertone Amherst

Giuseppe Fiesi