

Verbale di Accordo
Lavoro Agile




Addì 12 luglio 2019, in Roma, presso la sede di Unindustria, si sono incontrati

La Società ZTE Italia Srl, ZTE Italia Servizi Srl, Zirc-Zte Italia Innovation & Research Center s.r.l., rappresentate dai Sigg.ri Gianpiero Tuffilli, Anna Maria Testa, Valentina Pieri, Gianfranco Romito e Filippo Balestra, assistite da Dario Città di UNINDUSTRIA

E

SLC CGIL, FISTEL, CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali unitamente alle RSA di Roma e Pozzuoli


PREMESSO CHE:

- 
- con la legge 81/2017 è stata introdotta la disciplina del c.d. “*smart working*” o lavoro agile, una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro resa possibile dalle nuove tecnologie e che risponde a esigenze di bilanciamento vita privata lavoro, impatto ambientale e efficienza lavorativa;
 - dato il tipo di attività svolta dai lavoratori di ZTE e in considerazione anche della residenza e dell’incidenza del pendolarismo per una quota importante del personale, si ritiene opportuno introdurre in, via sperimentale e temporanea, una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa resa in modalità “*smart working*” o agile e avente la finalità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro oltre che contribuire ad un sempre più positivo impatto ambientale;
 - le Parti riconoscono una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle Persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare che si fonda su un processo di maggiore responsabilizzazione sui risultati, promuovendo una cultura manageriale incentrata sul lavoro ed i suoi risultati misurabili piuttosto che sulle modalità di svolgimento, e che tenga conto delle esigenze ed aspettative, anche mutevoli nel tempo, del lavoratore e dell’azienda relative all’autonomia, ma anche al senso di appartenenza e al legame con l’organizzazione che si esprime attraverso la condivisione di norme e valori come la fiducia e il commitment.
- 
- 








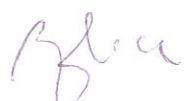

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:





Il Lavoro agile è introdotto in via sperimentale e temporanea, a decorrere dal 1° settembre 2019 e fino al 31 marzo 2020.



L'ammissione al lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, dietro presentazione di specifica richiesta da parte dei dipendenti interessati e previa preventiva espressa autorizzazione della Società, formalizzata attraverso un apposito accordo individuale.

Per l'ammissione al lavoro agile è in ogni caso necessaria la sussistenza dei seguenti requisiti:

- 
- la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro non deve costituire una necessità organizzativa, potendo la specifica attività lavorativa svolta dall'interessato essere condotta a distanza mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, l'avanzamento delle attività secondo la pianificazione, i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi;
- 
- 
- 
- 
- 
- 



- il dipendente deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione lavorativa in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro, in modo tale che le prestazioni siano almeno equivalenti con i livelli quantitativi e qualitativi che verrebbero conseguiti se la stessa prestazione fosse svolta presso la sede dell'azienda.

Resta inteso che, al variare delle necessità aziendali e/o ove vengano meno i requisiti del dipendente secondo quanto sopra rappresentato o in presenza di qualsivoglia altro giustificato motivo, l'ammissione al lavoro agile potrà essere modificata rispetto alle modalità originariamente concordate

Sia la Società che il lavoratore potranno recedere dal lavoro agile in qualsiasi momento, a fronte di espressa comunicazione scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Modalità di svolgimento

Per usufruire di una giornata di lavoro agile, il dipendente inoltrerà la richiesta al proprio manager via mail (o con diversa modalità eventualmente introdotta successivamente dall'azienda), comunque non oltre le 48 ore antecedenti la data programmata.

Il manager disporrà di 24 ore per accettare o eventualmente declinare la richiesta di lavoro agile. Superata tale finestra temporale, la giornata di lavoro agile si considererà accettata.

Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile in locali che non garantiscano idoneità, sicurezza personale e informatica e riservatezza.

Al fine pertanto di garantire quanto sopra, l'attività di lavoro agile potrà essere svolta:

- presso l'abitazione di residenza e/o domicilio, da ultimo comunicata all'Azienda, purché sussistano i requisiti tecnici di connettività;
- presso altri uffici ZTE diversi da quelli di normale assegnazione;
- presso altri luoghi precedentemente comunicati dal lavoratore e autorizzati dall'Azienda;

Il lavoro agile potrà essere fruito per un numero massimo di 2 giorni a settimana, collocabili in qualsiasi giorno della stessa, e per totale massimo di 4 giorni al mese.

Dette giornate non sono cumulabili in caso di mancata fruizione e non sono frazionabili.

Il dipendente durante l'attività agile assicurerà comunque la reperibilità durante l'orario previsto per la prestazione effettuata presso la sede aziendale, per comunicazioni e contatti (sia telefonici che telematici) e per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte della Società e comunque per garantire il coordinamento con l'organizzazione e l'attività aziendale.

In caso di impossibilità ad essere reperibile il dipendente è tenuto a dare tempestiva e motivata comunicazione all'azienda, anche per via telematica.

Per effetto della collocazione discrezionale dell'orario di lavoro da parte del dipendente, non sono previste prestazioni di lavoro straordinarie, notturne e festive.

È fatto salvo il diritto alla disconnessione e il pieno rispetto delle normative del GDPR (General Data Protection Regulation) ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del Codice della Privacy ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche. Al riguardo Azienda e dipendente, ognuno per la propria parte, saranno conseguenti per l'efficacia e l'esigibilità di tali requisiti normativi.

Il dipendente si impegna, conformemente alle specifiche disposizioni di legge, di CCNL ed aziendali vigenti, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali. Lo stesso è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'utilizzo degli strumenti in dotazione ed è tenuto, pertanto, a mettere in atto tutte le disposizioni e le informazioni ricevute al fine di evitare perdita e diffusioni dei dati stessi, a maggior ragione se detti dati vengono trattati in ambienti esterni all'abituale sede di lavoro aziendale. Nelle giornate in Smart Working restano garantiti gli stessi diritti economici e normativi delle altre giornate lavorative. Rimane fatta salva la corresponsione del ticket restaurant.

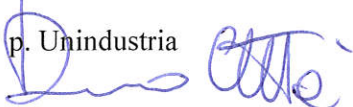
Salute e sicurezza sul lavoro

L'Azienda fornirà preventivamente al dipendente una informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi alla effettuazione dell'attività in lavoro agile.
Restano confermate le coperture assicurative già in vigore.

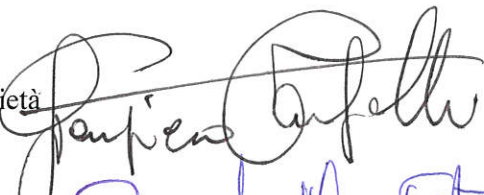
La sperimentazione introdotta con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo ha la durata di 7 mesi (settembre 2019 - marzo 2020). Le Parti si incontreranno entro il 15 febbraio per valutarne l'esito e l'eventuale proroga o conferma a livello strutturale dello strumento introdotto con il presente Verbale di Accordo. Le Parti si incontreranno altresì per eventuali correttivi da apportare alle modalità di utilizzo.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Unindustria



p. la Società



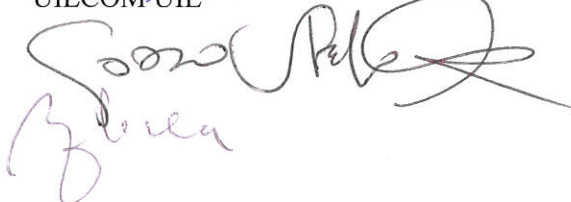
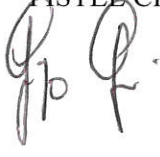
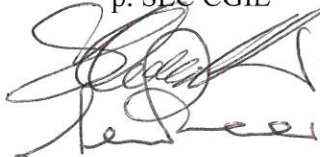
Valentini per il Comitato

Gianfranco Romiti
Luigi Bellini

p. SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM-UIL



p la RSA

