

## VERBALE DI ACCORDO

In data 4 maggio 2023, presso la Sede di Confindustria Vicenza si sono riuniti:

la Società Burgo Group S.p.A. – anche in rappresentanza delle sue società italiane controllate quali, Mosaico, Burgo Distribuzione, Burgo Energia - di seguito anche “l’Azienda” e/o “il Gruppo” rappresentata da Pietro Giovanni Giliberto, Francesco Maiorani e Marco Dal Zotto, assistita da Confindustria Vicenza, nella persona di Andrea Crisci,

le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL CHIMICI CARTA e STAMPA, nelle persone di Giulia Guida, Paolo Gallo, Roberta Musu, Enzo Valente, Gian Luca Carrega, Pasquale Legnante, Luca Mian, Roberto Retrosi

le Organizzazioni Territoriali di Categoria e i delegati l’Esecutivo Sindacale di Gruppo - di seguito anche “il Sindacato”,

congiuntamente di seguito anche “le Parti”.

### Premesso che:

- il processo legato alla digitalizzazione, che mette al centro le competenze delle persone, combinato con il contesto lavorativo in rapida evoluzione, hanno accentuato l’importanza della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- già durante la difficile fase di gestione dell’emergenza epidemiologica COVID-19, l’Azienda ha adottato il lavoro agile introducendolo in via sperimentale per particolari tipologie di dipendenti che, per situazioni legate alla loro funzione e per ragioni di contenimento del rischio di contagio nei luoghi di lavoro, potessero ricorrervi;
- dopo una prima fase di sperimentazione, il lavoro agile è stato introdotto anche nel C.C.N.L. del 28/07/2021, all’articolo 28g, demandando alla contrattazione aziendale la definizione di un modello (quadro) di regolamentazione che possa rappresentare un fattore di riferimento delle modalità di svolgimento;
- in coerenza con l’Accordo sulle Relazioni Industriali di Gruppo del 27/09/2022, tale argomento è stato oggetto di ampia e articolata discussione attraverso l’attivazione di una commissione bilaterale che, in un’ottica partecipativa e con la finalità di gestire congiuntamente una tematica in costante evoluzione, ha analizzato gli aspetti normativi ed organizzativi di tale modalità di svolgimento della prestazione;
- l’applicazione del lavoro agile viene ricondotta al quadro normativo ordinario di riferimento (legge 81/2017 e successive modifiche) che richiede la sottoscrizione di appositi accordi individuali tra Azienda e lavoratore;
- con il lavoro agile si favorisce inoltre un profondo cambiamento culturale nella concezione dell’organizzazione del lavoro sempre più orientata per obiettivi e risultati, anche attraverso la forte responsabilizzazione del lavoratore, della sua flessibilità ed autonomia ed un sempre più accentuato rapporto di fiducia e collaborazione.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Smart Working)

Con la presente intesa le Parti convengono di definire la disciplina di riferimento del lavoro agile che troverà applicazione dalla data di decorrenza indicata in calce al presente accordo.

### Aspetti generali

Le Parti condividono, attraverso la definizione di linee guida, le azioni e le misure utili e necessarie allo svolgimento delle attività di lavoro in modalità agile per i dipendenti operanti presso le sedi/uffici sul territorio nazionale e con mansioni per le quali lo svolgimento della prestazione sia compatibile con il lavoro agile.

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di Burgo Group S.p.a. e società italiane controllate, la cui attività lavorativa sia ritenuta compatibile dall'azienda con la diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

La Direzione Risorse Umane, unitamente ai direttori di funzione/stabilimento, definirà la compatibilità dei ruoli con tale modalità di svolgimento della prestazione.

L'accesso al lavoro agile non comporta alcuna modifica circa gli obblighi, i doveri e i diritti dei lavoratori riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto.

Nel rispetto dei principi convenuti con il presente accordo, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile deve avvenire compatibilmente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda, nonché nel rispetto delle procedure e regolamenti aziendali.

Il corretto svolgimento della prestazione in modalità agile, basata su fiducia e responsabilità reciproca tra lavoratore e datore di lavoro, prevede che **la programmazione delle giornate di lavoro agile dovrà essere sempre concordata preventivamente con il proprio responsabile.**

### Orari e articolazione del lavoro agile

La prestazione in regime di lavoro agile potrà essere svolta per un numero massimo di **1 giorno** alla settimana.

La prestazione lavorativa in modalità agile si svolge, anche in modo non continuativo, all'interno di un arco temporale giornaliero di riferimento compreso tra le ore 8.00 e le ore 19.00, fascia oraria nell'arco della quale il lavoratore dovrà essere comunque contattabile compatibilmente con le caratteristiche di flessibilità proprie del lavoro agile e nel rispetto delle seguenti regole:

- A fronte delle specifiche esigenze organizzative aziendali, possono essere previsti dei periodi di connessione di norma collocati nelle seguenti fasce orarie: fascia mattutina dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e fascia pomeridiana dalle ore 14.00 alle ore 16.00.

Qualora ricorrano motivi di urgenza, il responsabile del lavoratore potrà richiedere che la prestazione lavorativa residua venga collocata in specifiche fasce orarie, previo congruo preavviso.

Durante le giornate di lavoro in modalità agile non sono previste e autorizzate ore di lavoro straordinario, banca ore né prestazioni di lavoro festivo e notturno.

Le giornate di smart working (non fruibili a mezze giornate) dovranno essere pianificate mensilmente e condivise con il proprio responsabile. L'azienda potrà richiedere la presenza in sede dei lavoratori, modificando la pianificazione già concordata, con un congruo preavviso, di fronte a sopravvenute e non pianificabili esigenze tecnico organizzative e/o produttive nonché la partecipazione a corsi di

formazione che necessitano della presenza fisica del lavoratore. I Lavoratori altresì, in caso di esigenze sopravvenute nel rispetto delle regole di comportamento sopra indicate, potranno richiedere al proprio responsabile di modificare la pianificazione già condivisa.

Resta inteso che le giornate di smart working non sono cumulabili al di fuori del rispettivo periodo di maturazione; pertanto, l'Azienda non sarà tenuta a garantire il recupero delle giornate non utilizzate salvo il caso in cui la non esecuzione delle stesse sia dipesa da esigenze tecnico organizzative aziendali. In tali casi eccezionali, il recupero avverrà di norma nell'arco della stessa settimana.

Inoltre, per situazioni particolari quali, a titolo esemplificativo, calamità, eventi pandemici, eventi meteorologici straordinari, l'Azienda può disporre – anche a livello territoriale– la possibilità di ricorrere al lavoro agile per periodi temporanei continuativi, dandone tempestiva informativa alle R.S.U.

Si riportano di seguito alcune regole organizzative a cui sarà opportuno attenersi:

- pianificare gli impegni/riunioni comuni, attraverso il puntuale utilizzo dell'agenda del calendario Outlook e calendari condivisi;
- mantenere la durata degli incontri/riunioni nei tempi strettamente necessari alla realizzazione delle attività, nel rispetto dell'orario di lavoro, salvo situazioni di comprovata urgenza;

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non sono previste indennità sostitutive del servizio mensa e non è previsto il riconoscimento del Buono Pasto.

Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di esercitare il potere di controllo sulle attività lavorative svolte in modalità agile nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, Legge 20/05/1970 n. 300 e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento dei lavoratori dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede; le Parti si danno atto che eventuali condotte difformi da quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale potranno essere oggetto di procedura disciplinare secondo quanto previsto dal vigente CCNL e dalla normativa di legge in materia.

### **Diritto alla disconnessione**

Coerentemente a quanto previsto dall'art. 19, comma 1, della legge 81/2017 in merito all'individuazione delle misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, le Parti condividono che tali misure trovino applicazione nell'arco temporale dalle ore 19.00 alle ore 8.00 e nelle giornate di riposo previste dal C.C.N.L. e dalle norme di Legge.

Durante il periodo di disconnessione non è richiesto al dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la ricezione di telefonate aziendali, l'accesso e la connessione ai sistemi informatici aziendali.

Quanto sopra non si applica ad eventuali casi di sistemi di reperibilità che prevedono la disponibilità/prestazione del lavoratore.

Tutele Sindacali

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Smart Working)

È garantito il riconoscimento degli stessi diritti e libertà sindacali spettanti nelle modalità di svolgimento ordinarie della prestazione lavorativa, anche individuando modalità sinergiche tra presenza in sede e lavoro da remoto (con particolare riferimento alla strumentazione digitale necessaria al corretto svolgimento delle assemblee in modalità "mista").

L'esercizio del diritto di assemblea, di cui alla Legge n.300 del 1970, viene garantito anche attraverso l'utilizzo degli strumenti elettronici adottati in azienda, fermo restando l'obbligo di comunicare l'assenza e registrarla nell'apposito sistema aziendale.

### **Tutela della salute e sicurezza**

Ai lavoratori continueranno ad essere erogati specifici corsi di formazione, con particolare attenzione agli aspetti relativi alla sicurezza ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

In materia di sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e malattie professionali si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

In caso di infortunio occorso durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in regime di smart working, il dipendente deve fornire dettagliate e tempestive informazioni al diretto responsabile e inviare quanto prima una comunicazione all'Ufficio Personale di Sede/Stabilimento, nel rispetto dei regolamenti in essere, allegando il primo certificato medico di infortunio nonché il dettaglio dell'accaduto.

Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, anche in conformità all'art. 22 della legge 81/2017, l'azienda assicura nei termini previsti adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore del lavoratore, preposto, delegato alla sicurezza e ai RLS.

### **Formazione**

I lavoratori interessati potranno ricevere una specifica formazione sulle modalità di funzionamento del lavoro agile, su un corretto utilizzo della dotazione informatica e sulla normativa di riferimento.

Ove necessario, tali percorsi formativi potranno coinvolgere anche i Responsabili Aziendali in un'ottica di corretta gestione "a distanza" del rapporto con i collaboratori, di sviluppo di modalità lavorative più orientate al raggiungimento di obiettivi che saranno di volta in volta assegnati.

### **Dotazioni informatiche**

Il dipendente in lavoro agile deve svolgere la propria attività in collegamento con l'azienda utilizzando gli strumenti tecnologici forniti dalla stessa (pc, mouse, tastiera, appositi applicativi informativi di messaggistica e di video chiamata comunemente utilizzati come ad es. Microsoft Teams). Resta inteso che il costo del collegamento telematico rimane a carico del lavoratore.

La strumentazione fornita dall'azienda deve essere utilizzata in conformità alle disposizioni indicate dal D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 e successive modifiche e alle disposizioni contenute all'interno delle procedure aziendali vigenti (segnatamente Regolamento per l'Utilizzo Sistemi Informatici).

Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda, al fine di verificare le condizioni di una continuazione dello svolgimento della prestazione lavorativa presso il luogo scelto dal lavoratore, il suo rientro nella sede di appartenenza (anche per la residua parte della giornata lavorativa) o la fruizione di permessi individuali.

### **Luogo di svolgimento del lavoro agile**

Il luogo di svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile (sul territorio nazionale) deve risultare rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza e nel rispetto delle normative aziendali vigenti, nonché dell'Informativa di cui all'art. 22 Legge 81/2017 che verrà consegnata ai lavoratori.

Il luogo scelto dal lavoratore, ivi compreso il proprio domicilio, deve permettere in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.

### **Decorrenza, durata e recesso**

Il presente accordo, a carattere sperimentale, decorre dal 1 Giugno 2023 e avrà durata di 12 mesi dalla sua entrata in vigore.

L'accordo individuale di lavoro agile ha una durata iniziale di 12 mesi e potrà essere consensualmente prorogato, nell'ambito di applicazione e di vigenza del presente accordo sindacale. E' facoltà delle Parti contraenti (lavoratore e datore di lavoro) recedere anticipatamente dall'accordo con un preavviso di 30 giorni tramite comunicazione scritta.

In caso di lavoro agile per patologie riconosciute ai sensi della legge n.68/1999, il preavviso di recesso per l'azienda è di 60 giorni. In presenza di giustificato motivo, le Parti contraenti possono recedere senza preavviso.

Costituiscono giustificato motivo di recesso da parte dell'azienda dall'accordo di lavoro agile, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'assegnazione del lavoratore ad altro ufficio/reparto/struttura incompatibile con il lavoro agile, l'assegnazione di mansioni incompatibili con il lavoro agile o, comunque, la variazione delle attività assegnate tale da non consentire più la possibilità di operare in smart working, l'assegnazione del lavoratore presso altra società, in ambito e/o mansioni incompatibili con il lavoro agile; il mancato rispetto da parte del lavoratore della regolamentazione, contrattuale e non, del lavoro agile, nonché del Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici.

### **Accordo individuale**

Il lavoro agile si realizza su base volontaria e consensuale, attraverso la stipula di un accordo individuale che determinerà le modalità di svolgimento del lavoro agile in coerenza con la normativa di riferimento nonché con quanto disciplinato nel presente documento.

### **Clausole transitorie e finali**

Eventuali problematiche di interpretazione del presente accordo che dovessero insorgere nella fase applicativa dello stesso, saranno oggetto di esame tra le Parti, le quali verificheranno l'andamento del

lavoro agile e, qualora intervenissero novità normative sul tema, effettueranno i dovuti approfondimenti.

In ogni caso, entro il primo semestre di vigenza del presente accordo, le Parti si incontreranno per monitorare l'andamento del lavoro agile.

Letto, firmato e sottoscritto

Azienda

*[Handwritten signature]*  
M. David Zotta  
Confindustria Vicenza

OO.SS. Nazionali

*[Handwritten signature]*  
Chimpre

OO.SS. Territoriali

*[Handwritten signature]*  
Chimpre

Esecutivo del Gruppo

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*