

Ipotesi di accordo

Gromart S.r.l., corrente in Piazza Paleocapa 1/D - 10121 Torino (TO), P.I. 08654840019 da ora anche "**la Società**", in persona del legale rappresentante pro tempore Sara Panza, assistita da Michela Marmo HR e dall'Avv. Francesca Borione ;

FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata dal Dott. Luca De Zolt, da ora anche "**l'O.S.**";

insieme "**le Parti**".

Premesso che

- (i) Il percorso sperimentale per il lavoro agile aveva già interessato le parti in una precedente intesa firmata il 28.12.2017 con la quale si era dato inizio alla sperimentazione, visti i riscontri positivi avuti sia in termine di produttività che di fidelizzazione al team di lavoro Gom e la O.S hanno ritenuto virtuoso in questo momento di cambiamento proseguire nel percorso "agile".
- (ii) Il potenziamento del lavoro agile potrà con la riduzione degli spostamenti sostenere le politiche ambientali attuali finalizzate alla riduzione della diffusione delle polveri sottili nell'aria;
- (iii) La pandemia globale ha consentito di valutare la necessità di una struttura più solida e chiara per il lavoro agile ed anche di apprezzare la necessità di trovare nuove modalità di relazione diretta nei team di lavoro;
- (iv) La necessità di creare nuovi equilibri nel bilanciamento vita lavoro è al centro dell'attenzione delle parti.

Si conviene e stipula quanto segue

Art. 1 | Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.

Art. 2 | Definizione

Il lavoro agile o Smart Working (da ora anche "SW") coerentemente con il quadro normativo attuale - art.18 L.22/2017 - è l'esecuzione "flessibile" della prestazione lavorativa sia per la collocazione temporale, i tempi, sia per il luogo di lavoro.

Lo SW è una modalità di svolgimento dell'attività del lavoratore in parte in azienda in parte in "altri luoghi" con l'ausilio degli strumenti tecnologici necessari per raggiungere gli obiettivi individuali e aziendali nei tempi dati.



Art. 3 | Destinatari

Tutti i dipendenti dell'HQ saranno destinatari delle presenti intese con le precisazioni che seguono:

- Marketing;
- Finance;
- R&D;
- HR;
- Supply Chain - esclusi blue collars;
- Factory - esclusi blue collars;
- Retail - Area Manager e personale applicato alla sede di Mappano, Store managers – esclusi gli addetti ai punti vendita sul territorio;
- eventi;
- general management;
- comunicazione;
- IT;
- international retail e partnership;

Ciascun dipendente sarà invitato a sottoscrivere un “accordo individuale di smart working” dopo aver completato il percorso di formazione “smart working safety&privacy” (da svolgersi in orario normale di lavoro).

L'accordo individuale potrà precisare limitazioni settimanali puntuali in relazione al dipartimento di appartenenza (es: numero massimo di giornate settimanali di SW), comuni a tutto lo staff applicato al dipartimento.

Lo SW potrà essere consigliato o non autorizzato in ragione di valutazioni sanitarie che lo impongano o lo vietino di tempo in tempo rivedibili da parte degli organi aziendali deputati alla valutazione dei rischi ed alla sorveglianza sanitaria.

Al termine della pandemia in corso i dipendenti potranno poi richiedere di essere presenti in sede ove fosse per loro più agevole.

Art. 4 | Orario di lavoro e life balance

L'orario di lavoro individuale rimarrà invariato, se full time o part-time. La collocazione dell'attività lavorativa pari ad 8 ore quotidiane - o minor orario - dovrà essere compresa tra le 8 e le 20. Non saranno ammesse prestazioni di lavoro straordinario se non autorizzate preventivamente per iscritto dal line manager per task puntuali o deadlines impreviste.

Ogni dipendente avrà diritto a disconnettersi dalle 20 alle 8 dandone indicazione nel risponditore e-mail così da rendere l'informazione anche agli stakeholder del Gruppo che si trovano in Stati con diverso fuso orario.



In caso durante la prestazione lavorativa in smartworking si verificano guasti alle apparecchiature aziendali non dipendenti dal lavoratore lo stesso ne darà immediata comunicazione all'azienda, che disporrà l'assistenza tecnologica necessaria e concorderà con il lavoratore stesso l'intervento e, nel caso, il rientro presso la sede. Il periodo di inattività nelle more della risoluzione del guasto e/o del rientro concordato, sarà considerato orario di lavoro normale.

In caso si verificassero, sempre in costanza di smartworking, guasti o interruzioni alla connessione internet, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda e ad attivarsi per la risoluzione della problematica. Se il guasto dovesse protrarre per un tempo superiore alle 4 ore, il lavoratore è tenuto a rientrare presso la sede o, in alternativa, potrà richiedere ROL.

Nella settimana lavorativa per consentire ad ogni lavoratore di organizzare serenamente il proprio tempo libero potranno, o dovranno qualora vi siano previsioni legali o contrattuali in tal senso, essere pianificate le giornate di ferie e le ore di permessi (rol) per garantire un ordinato smaltimento dei ratei di ciascun esercizio fiscale (gennaio/dicembre).

Art. 5 | Conto Agile

I lavoratori, che per motivi organizzativi o riferiti alla mansione, non fossero nelle condizioni individuali di sottoscrivere l'accordo di cui all'art. 3 che precede avranno diritto ad utilizzare 160 ore per anno solare di smart working e dovranno comunque aderire ad una apposita procedura definita "conto agile".

L'utilizzo occasionale del lavoro agile dovrà essere convenuto con il line manager con 2 giorni di anticipo. Il lavoratore dovrà comunque aver partecipato e superato positivamente la formazione "smart working safety&privacy".

Art. 6 | Ticket restaurant

I lavoratori durante il lavoro agile riceveranno il ticket restaurant giornaliero, negli importi previsti di tempo in tempo.

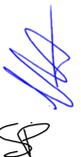
Art. 7 | Strumenti di lavoro

Gli strumenti aziendali assegnati individualmente per lo svolgimento della prestazione non potranno in nessuna circostanza essere ceduti a terzi o utilizzati dai componenti del nucleo familiare (DAD, meeting o altro). E' vietata ogni installazione diversa da quanto disposto dal dipartimento IT della Società in accordo alle politiche del Gruppo.

Gli strumenti e le piattaforme aziendali potranno essere utilizzate per la partecipazione ad assemblee sindacali di cui alla legge 300/70 nel caso il lavoratore si trovi in smartworking nella data di convocazione dell'assemblea.

Limitatamente al periodo di emergenza sanitaria o comunque in presenza di disposizioni superiori che limitino la possibilità concreta di riunione, tale possibilità è estesa a tutta la popolazione aziendale.

Fermo restando che la titolarità della convocazione dell'assemblea resta in capo alla rappresentanza sindacale e alla O.S., l'azienda ne darà pubblicazione su apposita sezione



della intranet aziendale e attiverà la stanza virtuale apposita, la cui moderazione sarà affidata alla RSA. La partecipazione all'assemblea virtuale potrà essere tracciata solo allo scopo delle finalità legate alla retribuzione delle ore di assemblea previste dal CCNL.

Art. 8 | Disciplina generale e sicurezza sul lavoro

Il lavoro agile non inciderà in alcun modo sui principi generali che regolano il rapporto di lavoro ed il suo svolgimento.

I diritti, anche sindacali, ed i doveri dei lavoratori rimarranno i medesimi anche sul piano disciplinare.

Il Datore di Lavoro effettuerà la valutazione dei rischi riferita sia alla sicurezza sul lavoro che alle misure necessarie per il rispetto della privacy dandone informazione agli organi aziendali deputati alla formazione dei lavoratori.

Art. 8 | Disposizioni finali

Le odierne intese potranno essere sospese per cause di forza maggiore o eventi imprevisi dovuti all'organizzazione del lavoro.

Il presente accordo è valido per l'anno 2021, con rinnovo automatico salvo disdetta da parte di una delle Parti da esercitare entro il mese di settembre 2021 (e nella stessa scansione temporale per gli anni a venire).

Le parti si impegnano a monitorare semestralmente l'andamento della produttività per valutare ipotesi premiali per il 2022 connesse all'efficienza introdotta dal lavoro agile.

Letto firmato e sottoscritto

Gromart S.r.l



FILCAMS CGIL

