

## VERBALE DI INCONTRO

In data odierna tra Ducati Motor Holding S.p.A. rappresentata dai Sig.ri Luigi Torlai, Mario Morgese e la RSU (FIM-FIOM-UILM) assistita dalle OO.SS. Territoriali nelle persone di Marino Mazzini e Andrea Vignali e per la FIM-CISL, Michele Bulgarelli e Mario Garagnani per la FIOM-CGIL, Franco Ghini e Luigi Zanini per la UILM-UIL, nell'ambito del programma di introduzione sperimentale dello Smart Working, propedeutico ad un accordo specifico, definiscono quanto segue.

### 1. Premessa

Il progetto nasce dalla volontà delle parti di adeguare l'organizzazione del lavoro ad un modello innovativo ed in linea con le opportunità offerte dai modelli di Industria 4.0, fondato su una crescente autonomia e responsabilizzazione del singolo rispetto ai risultati, ridefinendo le modalità di lavoro sulla base di maggiore flessibilità in termini di luoghi, spazi ed orari.

Con tale progetto si vuole dare una risposta concreta alle crescenti esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di responsabilità sociale d'impresa, coscienti altresì che lo Smart Working sia uno strumento attraverso cui liberare la creatività, la performance e la produttività del singolo dipendente, nonché generare ricadute positive per l'ambiente (riduzione del traffico, delle emissioni, dei consumi energetici, ecc.).

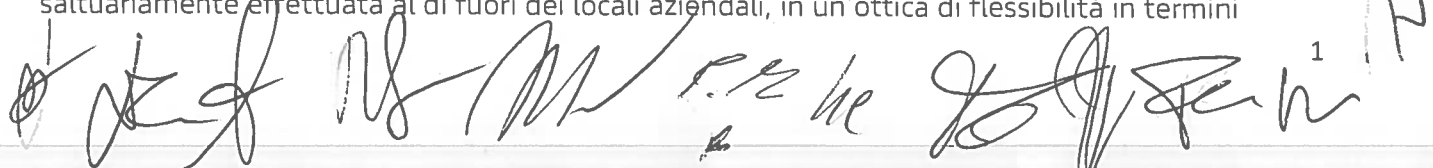
Le parti, nell'ambito di tale tematica, intendono sperimentare altresì tutti quegli strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro che siano realmente in grado di tramutarsi in vantaggio competitivo per l'Azienda in quanto capaci di migliorare le condizioni di lavoro e di vita per i dipendenti, aumentandone la motivazione.

Il positivo esito della sperimentazione introdotta dal presente accordo in tema di Smart Working sarà dunque il primo passo dell'introduzione di un modello di lavoro fondato sulla fiducia, che si auspica possa essere arricchito da ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Alla luce di quanto precede nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Smart Working, il comportamento del lavoratore dovrà essere improntato ai principi di correttezza e buona fede nonché di responsabilità e fiducia.

### 2. Definizioni

Lo **Smart Working** è una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa saltuariamente effettuata al di fuori dei locali aziendali, in un'ottica di flessibilità in termini



di spazio e di tempo, pertanto ad ogni effetto connesso alla normativa di legge e contrattuale, non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro.

Le parti concordano altresì che lo Smart Working costituisce un' opportunità per le persone assunte da Ducati con un Contratto a Tempo Indeterminato, il cui ruolo e le cui relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa e che, in modo volontario e concordato con il proprio responsabile, hanno la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte, senza una postazione fissa, anche all'esterno degli stessi e comunque presso altri luoghi ritenuti idonei senza che da ciò derivi una qualche modifica della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto legale e contrattuale.

Ai fini dell'implementazione dello Smart Working sono ritenuti **idonei solo i luoghi** quali la propria abitazione privata che siano assolutamente in grado di garantire l'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa comportante l'uso abituale del video terminale, nonché la conformità alle norme di sicurezza, assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Si precisa infine, ed a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, che lo Smart Working non va confuso con le trasferte effettuate a qualunque titolo, i servizi fuori sede nonché le partecipazioni ad eventi, fiere e manifestazioni.

### 3. Perimetro e Durata della Sperimentazione

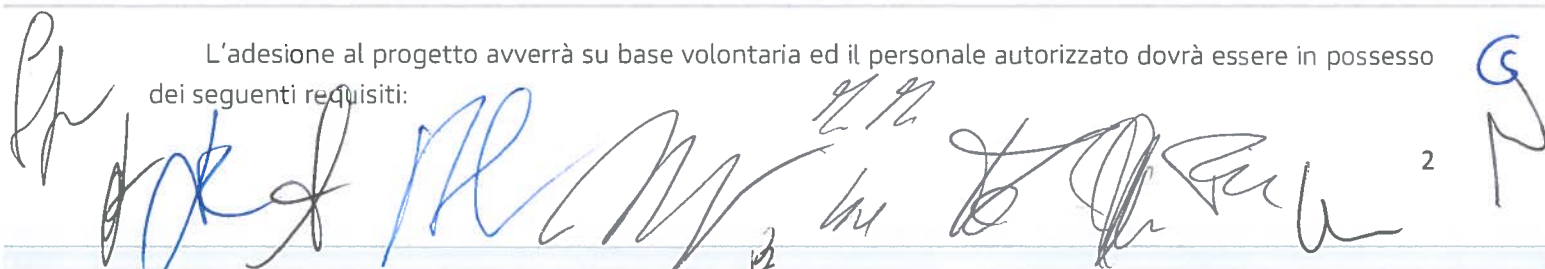
Le parti concordano che la fase di sperimentazione dello Smart Working, avrà durata dal 01/10/2018 al 31/12/2018. In tale periodo di sperimentazione i responsabili dei cdc indiretti, potranno indicare massimo 2 persone per ogni singolo ente, fermo restando i requisiti di accesso richiamati al seguente punto 4.

A seguito della positiva sperimentazione, a far data dal 01/01/2019, lo strumento dello Smart Working sarà esteso a coloro che, facendo parte dei cdc indiretti di cui sopra, presenteranno profili di compatibilità tecnologica e lavorativa e che ne faranno richiesta.

L'Azienda considerata la finalità sperimentale dell'introduzione dello Smart Working volta a valutarne l'applicabilità tecnico-organizzativa ed i benefici attesi, specifica che, previo confronto con la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e delle OO.SS. firmatarie della presente intesa, si riserva la facoltà di sospendere, modificare o terminare il progetto pilota in qualsiasi momento.

### 4. Requisiti di partecipazione

L'adesione al progetto avverrà su base volontaria ed il personale autorizzato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:



- Essere dipendente di Ducati Motor Holding Spa con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed aver concluso il periodo di prova.
- Avere un ruolo e svolgere mansioni compatibili con tale modalità di lavoro: la giornata in Smart Working deve consentire di sviluppare la potenzialità e la performance del dipendente, al fine del raggiungimento dei risultati da lui attesi nell'ambito delle attività a lui affidate.
- Aver completato con successo il percorso formativo propedeutico all'attuazione della prestazione lavorativa in Smart Working.
- Avere in dotazione la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali.
- Essere dotato di una connessione internet idonea allo svolgimento della prestazione lavorativa presso il luogo prescelto.
- Aver sottoscritto l'accordo individuale di adesione al progetto pilota nel quale dovranno essere indicati anche:
  - Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro;
  - Le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro;
  - gli strumenti informatici e le loro modalità di utilizzo;
  - modalità di recesso unilaterale da entrambe le parti.

## 5. Modalità di adesione

I dipendenti aventi i requisiti sopra descritti potranno avanzare formale richiesta di accesso allo Smart Working compilando l'apposito Modulo (Allegato 1). Tale modulo dovrà essere portato dal dipendente alla firma del responsabile del centro di costo di appartenenza, ed una volta ottenuta l'autorizzazione inviato via mail all'account [gestionepresenze@ducati.com](mailto:gestionepresenze@ducati.com).

A seguito di tale richiesta, la Direzione Risorse Umane, predisporrà l'Accordo individuale (Allegato 2) che sarà oggetto di firma per accettazione da parte del dipendente.

In caso di mancato accoglimento, sia da parte del Responsabile, quanto dell'HR, il lavoratore potrà richiedere un incontro di chiarimento anche alla presenza di un delegato RSU.

Una volta depositata la richiesta e completato l'iter autorizzativo, sarà possibile iniziare a fruire dei periodi di Smart Working con decorrenza dalla data indicata all'interno dell'accordo individuale e comunque solo dopo aver completato l'iter formativo previsto.

Per l'intera durata della fase sperimentale, entrambe le parti potranno recedere dall'accordo senza obbligo di preavviso ma previa comunicazione scritta alla controparte.


## 6. Luoghi della prestazione

Come già indicato nei paragrafi precedenti la prestazione in Smart Working si concretizza nello svolgimento dell'attività lavorativa saltuariamente effettuata al di fuori dei locali

dell'Azienda, quali la propria abitazione privata che sia assolutamente in grado di garantire l' idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa comportante l'uso abituale del video terminale, nonché la conformità alle norme di sicurezza, assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Il luogo identificato dal dipendente come idoneo, deve garantire altresì una connessione ad internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate.

In riferimento ai luoghi della prestazione si specifica che:

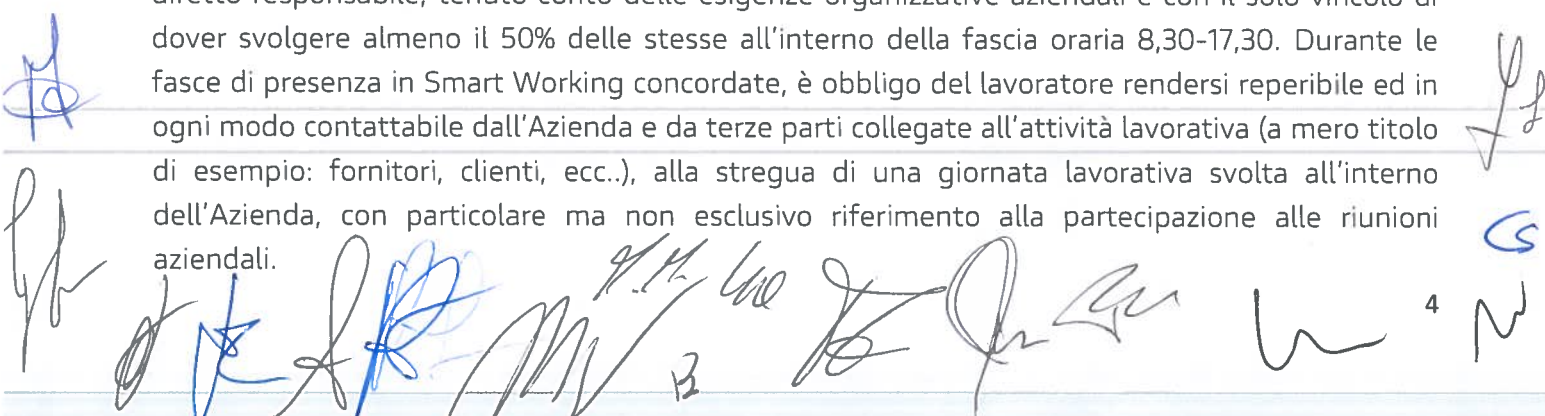
- I costi di tale connessione, così come pure le altre spese derivanti (es: elettricità, riscaldamento ecc.) sono da intendersi a completo carico del dipendente;
- Eventuali mal funzionamenti o motivi tecnici che comportino al dipendente l'impossibilità di prestare la propria attività lavorativa, dovranno essere tempestivamente comunicati al responsabile, con il quale si concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema  implicherà la sospensione dell'attività di Smart Working fino alla sua risoluzione.
- Il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e le indicazioni fornite nel percorso formativo obbligatorio, nonché di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e nel rispetto della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche con specifico riferimento alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e nella circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017.

## 7. Tempi della prestazione lavorativa

I lavoratori che accederanno allo Smart Working potranno lavorare in una sede diversa da quella aziendale per un massimo di 5 giornate al mese non frazionabili. Saranno concordate con il diretto responsabile la pianificazione settimanale e l'orario giornaliero di lavoro.

Lo Smart Working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro, fermo restando le 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì, potrà essere effettuata anche in maniera discontinua previa richiesta del dipendente nella quale si deve evincere l'articolazione oraria richiesta, e dietro autorizzazione del diretto responsabile, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali e con il solo vincolo di dover svolgere almeno il 50% delle stesse all'interno della fascia oraria 8,30-17,30. Durante le fasce di presenza in Smart Working concordate, è obbligo del lavoratore rendersi reperibile ed in ogni modo contattabile dall'Azienda e da terze parti collegate all'attività lavorativa (a mero titolo di esempio: fornitori, clienti, ecc.), alla stregua di una giornata lavorativa svolta all'interno dell'Azienda, con particolare ma non esclusivo riferimento alla partecipazione alle riunioni aziendali.



La prestazione lavorativa in regime di Smart Working sarà effettuata esclusivamente nelle fasce orarie concordate ed inoltre, in tali giornate lavorative, la prestazione resa da remoto dovrà essere eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto di lavoro individuale.

Le giornate di Smart Working non sono cumulabili con quelle eventualmente non fruitive durante i mesi precedenti e non sono in alcun modo frazionabili.

Nel corso di tali giornate il dipendente non potrà attingere ad altre tipologie di permessi e/o giustificativi di assenza a copertura totale (8 ore lavorative), salvo cause di forza maggiore.

Lo Smart Working non potrà essere effettuato durante le giornate nelle quali è stata pianificata una chiusura collettiva come pure il sabato, la domenica ed i festivi.

La specifica causale relativa alla fruizione della giornata di lavoro effettuata in modalità Smart Working, deve essere preventivamente inserita di norma con 48 ore di preavviso nell'apposita sezione presente sulla intranet aziendale, a copertura dell'orario teorico previsto per la giornata.

Al fine di favorire la prestazione lavorativa le parti potranno discutere eventuali casi individuali per i quali i limiti temporali di cui sopra saranno oggetto di estensione.

## 8. Il rapporto di lavoro

Lo Smart Working rappresenta meramente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, pertanto non incide in alcun modo sul ruolo del dipendente all'interno dell'organizzazione e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro, che rimane pertanto inalterato, così come previsto dalle normative di legge.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Smart Working, il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia, pertanto eventuali comportamenti non in linea con i principi di cui sopra e con le normative nazionali e contrattuali in vigore, saranno causa, lato Azienda, di recesso immediato ed unilaterale dall'accordo di Smart Working, lasciando impregiudicata la possibilità dell'Azienda di avviare, a seconda delle fattispecie concreta, l'iter disciplinare previsto dal CCNL di riferimento, dalle normative in vigore e dagli accordi aziendali.

Durante le giornate di Smart Working il dipendente deve pertanto garantire lo stesso impegno professionale, continuando a svolgere una prestazione per livelli qualitativi e quantitativi almeno equivalente a quella resa presso l'abituale sede di assegnazione.

Inoltre, l'adesione al programma di Smart Working non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale, aziendale e retributivo del singolo dipendente, sulle opportunità rispetto a percorsi di carriera oltre che sulle iniziative formative offerte dall'Azienda.

Durante le giornate di Smart Working il dipendente non ha diritto ad alcuna forma di rimborso per la mancata fruizione del servizio mensa.

In caso di eventuali malfunzionamenti degli strumenti tecnologici assegnati, il dipendente deve tempestivamente contattare il proprio responsabile oltre che l'Help Desk ICT.

Qualora persista l'impossibilità a riprendere la normale attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, il dipendente ed il responsabile del Centro di Costo dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di Smart Working fino alla sua risoluzione.

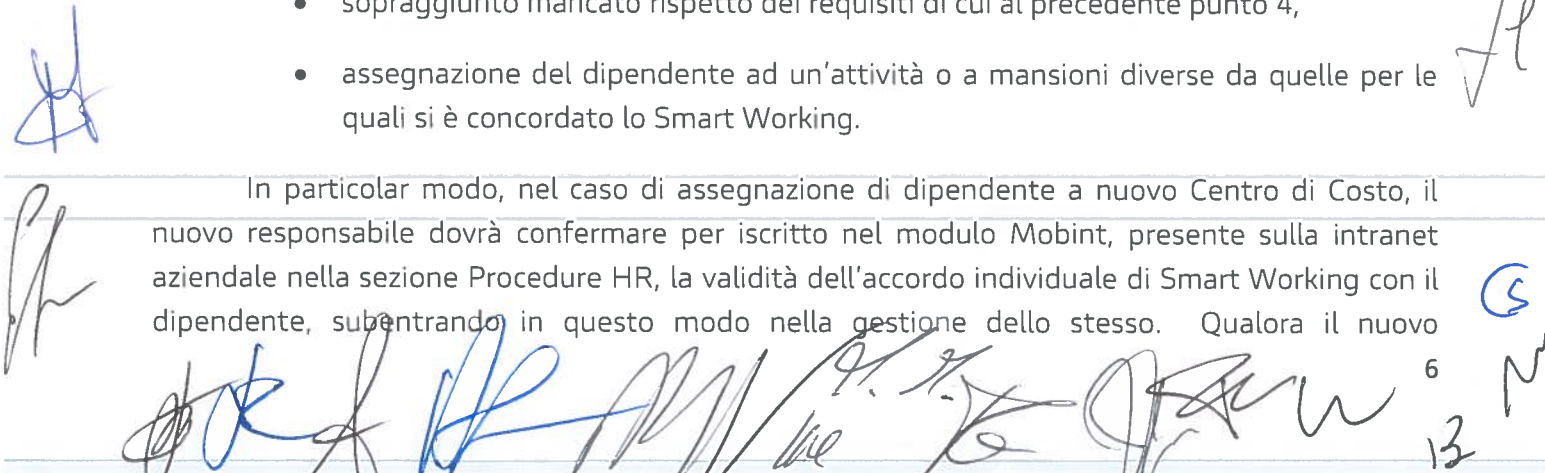
Ogni dipendente ha l'obbligo di garantire che il luogo della prestazione in Smart Working consenta l'adempimento dell'attività lavorativa da remoto, nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di sicurezza, privacy e riservatezza delle informazioni e dei documenti cartacei o disponibili su software/applicativi informatici (vedasi l'Allegato n. 3 - Informativa in merito alla sicurezza e confidenzialità dei dati). In tale contesto il dipendente deve proteggere l'accesso ai dati ed alle informazioni trattate da parte di soggetti non autorizzati (es. familiari) e, qualora avesse necessità di portare al di fuori dei locali aziendali documenti di natura cartacea, è richiesta la preventiva ed espressa autorizzazione da parte del Responsabile, così come stabilito dalle policy aziendali.

Il recesso unilaterale dall'accordo di Smart Working oltre che per i motivi appena descritti, potrà verificarsi altresì nel caso in cui la sperimentazione descritta nel presente accordo si interrompa o porti ad una sua revisione tale da rendere l'accordo tra Azienda e Dipendente non più in linea con le nuove modalità eventualmente introdotte.

Tra le cause di recesso unilaterale dal contratto individuale di Smart Working, vi sono:

- motivi personali manifestati dal dipendente,
- inosservanza degli obblighi del dipendente descritti nella presente intesa e nell'accordo individuale,
- sopraggiunto mancato rispetto dei requisiti di cui al precedente punto 4,
- assegnazione del dipendente ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali si è concordato lo Smart Working.

In particolar modo, nel caso di assegnazione di dipendente a nuovo Centro di Costo, il nuovo responsabile dovrà confermare per iscritto nel modulo Mobint, presente sulla intranet aziendale nella sezione Procedure HR, la validità dell'accordo individuale di Smart Working con il dipendente, subentrando in questo modo nella gestione dello stesso. Qualora il nuovo

 6  
13

responsabile non confermi la validità dell'accordo individuale, questo andrà a decadere per cui sarà necessario stipulare un nuovo accordo oppure giustificare al dipendente i motivi del recesso in apposito incontro, in cui il dipendente potrà farsi assistere da un delegato della Rsu. Nel caso in cui il dipendente sia assegnato a nuovo Centro di Costo in cui esistano le condizioni di accesso, provenendo da un area nella quale non aveva i requisiti allo Smart Working, il lavoratore potrà avviare richieste secondo l'iter previsto.

## 9. Organizzazione della prestazione

Ciascun Responsabile aziendale è tenuto a verificare che lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working venga effettuata dai dipendenti appartenenti al proprio gruppo di lavoro in totale osservanza delle disposizioni di cui al presente accordo e delle direttive aziendali. Inoltre, dovrà assicurare un adeguato coinvolgimento della risorsa rispetto alle dinamiche lavorative verificatesi presso i locali aziendali durante la prestazione resa in Smart Working.

Pur considerando i margini di autonomia e responsabilizzazione intrinseci alla natura dell'istituto, ogni Responsabile, al fine di massimizzare l'efficacia organizzativa delle prestazioni rese in regime di Smart Working, dovrà valutare gli impatti derivanti dalle contingenti esigenze operative, dalle dinamiche di gruppo, nonché dalle interazioni con le altre funzioni aziendali: sulla base di questa valutazioni il Responsabile valuterà l'autorizzazione della singola richiesta o di più di una richiesta di Smart Working pervenute sulla medesima giornata, nonché l'eventuale recesso temporaneo o permanente dell'accordo individuale di Smart Working.

Solo in caso di comprovata e giustificata impossibilità da parte del Responsabile a fornire un riscontro in merito alla richiesta del dipendente, la pianificazione resa potrà ritenersi implicitamente approvata.

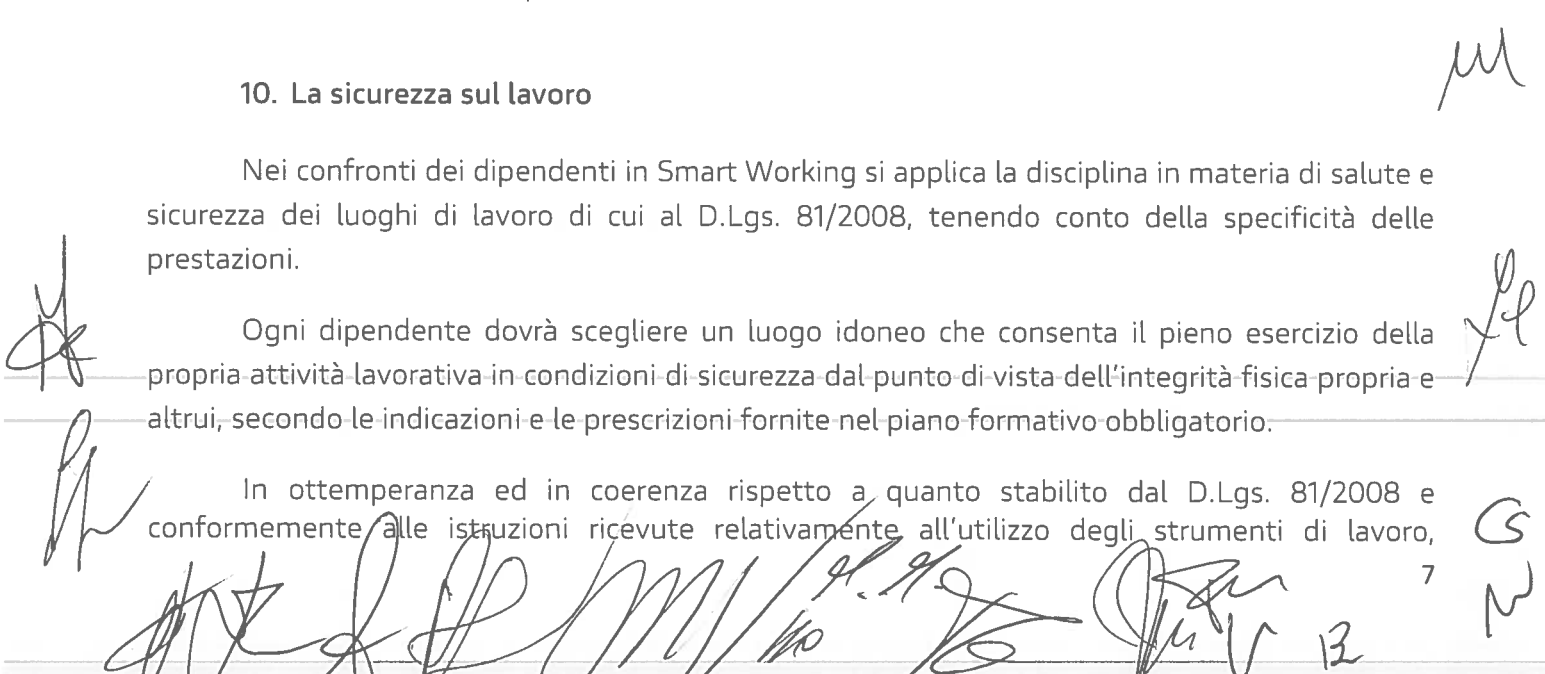
La revoca da parte del Responsabile delle giornate preventivamente concordate è ammessa solo in caso di sopraggiunte e oggettive ragioni di carattere tecnico ed organizzativo, di norma con almeno 24 ore di preavviso.

## 10. La sicurezza sul lavoro

Nei confronti dei dipendenti in Smart Working si applica la disciplina in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, tenendo conto della specificità delle prestazioni.

Ogni dipendente dovrà scegliere un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica propria e altrui, secondo le indicazioni e le prescrizioni fornite nel piano formativo obbligatorio.

In ottemperanza ed in coerenza rispetto a quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'utilizzo degli strumenti di lavoro,

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials 'G' and 'M' on the right. There is also a handwritten number '7' near the bottom right.

durante le giornate di Smart Working il dipendente è tenuto ad utilizzare le attrezzature secondo le istruzioni ricevute ed a prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I dipendenti che aderiscono al progetto ricevono adeguata informazione/formazione (ed eventuali aggiornamenti) circa il corretto utilizzo di attrezzature e della postazione di lavoro, i rischi generali e specifici e le modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla tutela della salute, corredata da apposita documentazione trasmessa per conoscenza anche ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

In caso di infortunio occorso durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in regime di Smart Working, il dipendente deve fornire dettagliata e tempestiva informazione al diretto superiore ed inviare tempestivamente una comunicazione e-mail alla casella postale [gestionepresenze@ducati.com](mailto:gestionepresenze@ducati.com) con il primo certificato medico di infortunio nonché il dettaglio dell'accaduto.

### 11. Strumenti informatici

I lavoratori che accederanno allo Smart Working hanno l'obbligo di utilizzare la strumentazione necessaria di cui sono assegnatari, nonché disporre di connessione internet e telefonica adeguate e funzionanti. Resta inteso che suddette connessioni dovranno essere in linea con le policy aziendali in tema di Sicurezza Informatica. E' obbligo del lavoratore altresì di proteggere i dati di cui è in possesso fuori dal posto di lavoro.

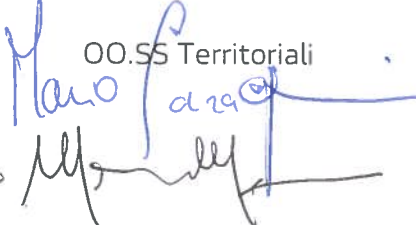
### 12. Monitoraggio Sperimentazione

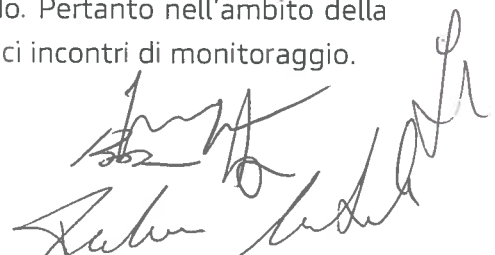
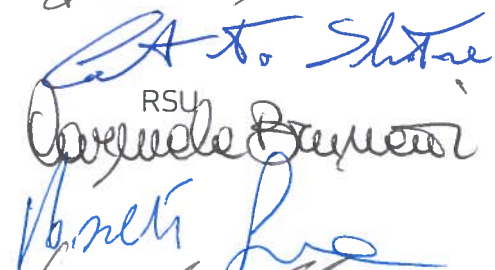
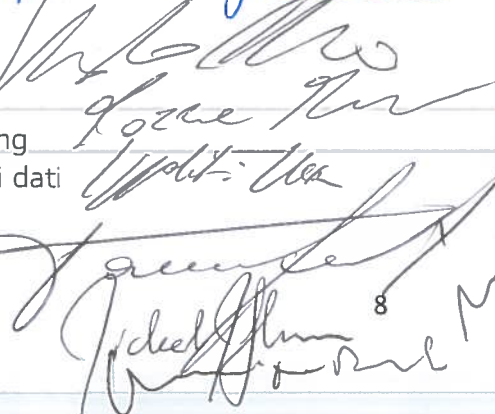
Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di pianificare incontri di verifica dell'andamento della sperimentazione oggetto del presente accordo. Pertanto nell'ambito della Commissione Tecnica Bilaterale competente saranno previsti specifici incontri di monitoraggio.

Letto, confermato e sottoscritto

Bologna, il 14/09/2018

L'Azienda  
  
Allegati

OO.SS Territoriali  


  
RSU  
  


Allegato 1 – Modulo di richiesta di adesione allo *Smart Working*

Allegato 2 – Accordo individuale per la prestazione di *Smart Working*

Allegato 3 – Informativa in merito alla sicurezza e confidenzialità dei dati

Allegato 4 – Informativa D.Lgs. n. 81-2008 *Smart Working*



Allegato n. 2

Egr. Sig.  
**Nome e Cognome**  
**Matr.**  
SEDE

Bologna, il \_\_/\_\_/\_\_

**Oggetto: Accordo Individuale per la prestazione di Smart Working**

Facendo riferimento agli accordi verbali, Le confermiamo l'accoglimento della Sua richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa secondo la modalità denominata "lavoro agile" (cd.: smart working), ai sensi degli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017.

La prestazione sarà regolata secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, dall'accordo aziendale del \_\_/\_\_/\_\_ e dal presente accordo individuale, alle seguenti condizioni:

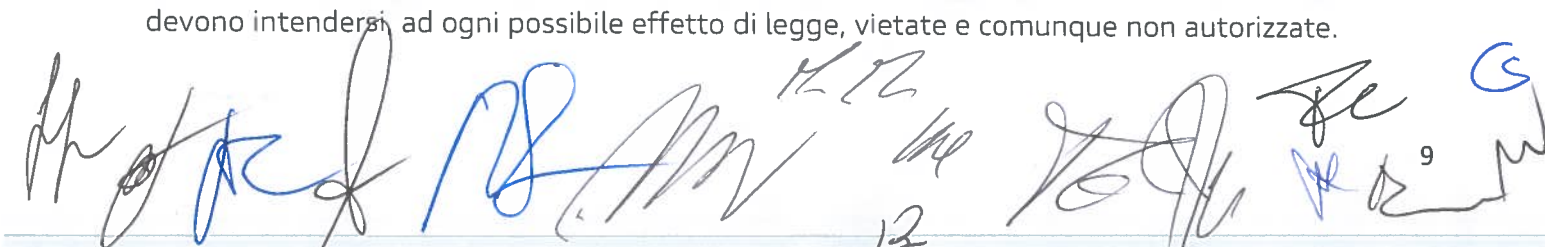
**1) Oggetto e modalità di svolgimento della prestazione**

Lo Smart Working è una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa saltuariamente effettuata al di fuori dei locali aziendali, in un'ottica di flessibilità in termini di spazio e di tempo ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, attraverso l'utilizzo di attrezzature e strumenti tecnologici.

Con il presente Accordo individuale di Smart Working Le viene concessa, alla luce della verifica della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 4 dell'accordo sindacale del \_\_/\_\_/\_\_, l'opportunità di svolgere la propria prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte, senza una postazione fissa, anche all'esterno degli stessi e comunque presso la sua abitazione privata senza che da ciò derivi una qualche modifica della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto legale e contrattuale.

Pertanto l'esecuzione della prestazione potrà presso Sua abitazione privata purché sia assolutamente in grado di garantire l'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa che comporta l'uso abituale del video terminale, nonché la conformità alle norme di sicurezza, assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali. Tale prestazione potrà avvenire per il numero massimo di ore giornaliere e settimanali previste dal Suo contratto di lavoro e dalle procedure aziendali.

Durante la modalità di "lavoro agile" non è consentito effettuare prestazioni straordinarie, che devono intendersi ad ogni possibile effetto di legge, vietate e comunque non autorizzate.



La frequenza e le date di effettuazione del lavoro agile dovranno essere preventivamente concordate per iscritto, di volta in volta, con il responsabile del suo centro di costo; in mancanza dello stesso, la programmazione dovrà essere approvata dal Direttore della direzione di sua appartenenza. Una volta concordata la frequenza e le date di effettuazione del lavoro agile, Lei provvederà a registrare la specifica causale nell'apposita sezione presente sulla intranet aziendale, a copertura dell'orario teorico previsto per la giornata relativa, con preavviso di almeno 48 ore di preavviso.

Le mansioni, il trattamento retributivo ed ogni altro istituto contrattuale restano invariati rispetto a quelli attualmente in essere e previsti dal Suo contratto individuale di lavoro ed atti successivi

## 2) Sede di lavoro

Durante lo svolgimento della prestazione in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro resterà, ad ogni effetto diverso da quelli regolati nel presente accordo, quella indicata nel Suo contratto di assunzione.

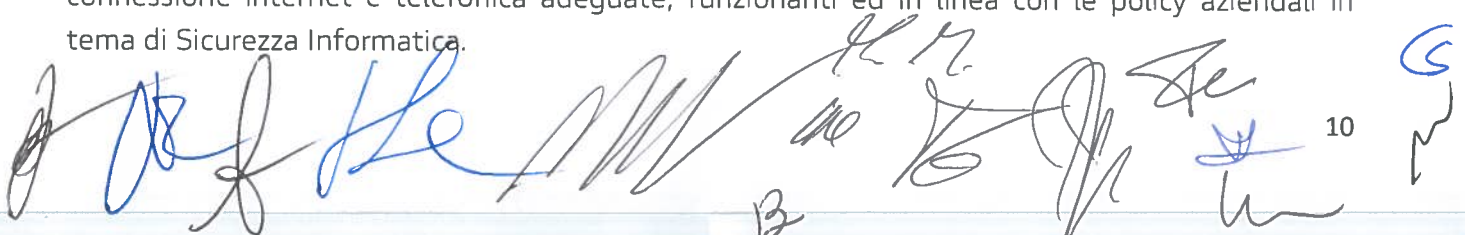
## 3) Disponibilità

Lo Smart Working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro, fermo restando le ore giornaliere di lavoro previste dal suo contratto di lavoro, dal lunedì al venerdì, potrà essere effettuata anche in maniera discontinua solo previo accordo scritto tra Lei e il suo diretto responsabile, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali e con il solo vincolo di dover svolgere almeno il 50% delle stesse all'interno della fascia oraria 8,30-17,30. Durante le fasce orarie di disponibilità all'interno di quelle dedicate alla prestazione di lavoro in modalità agile, che saranno di volta in volta concordate con il Suo superiore diretto, Lei è tenuto a rendersi reperibile dal datore di lavoro, dai colleghi, nonché da terze parti collegate all'attività lavorativa (a mero titolo di esempio: fornitori, clienti, ecc..), alla stregua di una giornata lavorativa svolta all'interno dell'Azienda, con particolare ma non esclusivo riferimento alla partecipazione alle riunioni

## 5) Strumentazione

Al fine di consentire un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, Lei potrà utilizzare presso il luogo da Lei prescelto, le strumentazioni e attrezzature a Lei già in dotazione (ad esempio: pc portatile, cellulare, ecc...).

La relativa assistenza tecnica e la manutenzione su tale strumentazione è a carico dell'azienda, mentre i costi di connessione ad internet, così come pure le altre spese derivanti (es: rete telefonica fissa e mobile, elettricità, riscaldamento ecc.) sono da intendersi a completo carico del dipendente. Lei si impegna a disporre, sin dall'avvio della fruizione del lavoro agile, di connessione internet e telefonica adeguate, funzionanti ed in linea con le policy aziendali in tema di Sicurezza Informatica.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'M'. To its right, there are several smaller, more cursive signatures. On the far right, there is a signature that looks like 'G' with a checkmark-like flourish below it. The number '10' is printed in the bottom right corner of the page.

In caso di eventuali malfunzionamenti degli strumenti tecnologici assegnati, Lei si impegna a contattare tempestivamente il proprio responsabile oltre che l'Help Desk ICT. Qualora persista l'impossibilità a riprendere la normale attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, Lei ed il suo responsabile dovreste concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di Smart Working fino alla sua risoluzione.

Su di Lei grava altresì l'obbligo di custodia delle attrezzature e strumentazione di cui è dotato, l'uso della dotazione in linea con le procedure aziendali in vigore, nonché l'obbligo di garantire la riservatezza dei dati in essa contenuti nel rispetto del disciplinare tecnico in materia di privacy aziendale e delle istruzioni che Le sono consegnate quale incaricato del trattamento dati.

## 6) Controlli e sanzioni

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Smart Working, Lei si obbliga ad avere un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia, pertanto eventuali comportamenti non in linea con i principi di cui sopra e con le normative nazionali e contrattuali in vigore, nonché con i codici etici in vigore, saranno causa, lato Azienda di recesso immediato ed unilaterale dall'accordo di Smart Working, lasciando impregiudicata la possibilità dell'Azienda di avviare, a seconda delle fattispecie concreta, l'iter disciplinare previsto dal CCNL di riferimento e dalle normative in vigore.

Durante le giornate di Smart Working Lei si impegna a garantire lo stesso impegno professionale, continuando a svolgere una prestazione per livelli qualitativi e quantitativi equivalente a quella resa presso l'abituale sede di assegnazione.

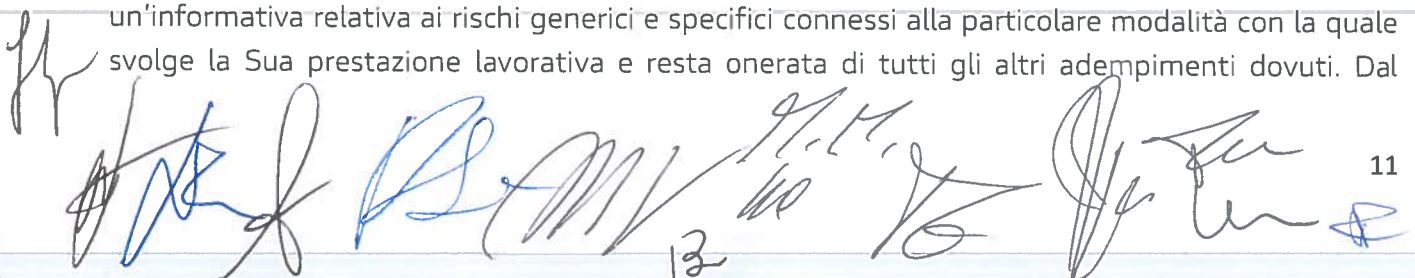
I controlli del datore di lavoro potranno avvenire sempre nel rispetto delle previsioni di legge e degli accordi contrattuali nazionali ed aziendali.

## 7) Obblighi di riservatezza e privacy e sicurezza

Lei è tenuto, a norma di legge e di contratto, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della prestazione, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza

Inoltre, nella sua qualità di incaricato al trattamento dei dati personali, di cui è titolare l'azienda, è tenuto all'osservanza, anche presso i luoghi di prestazione fuori della propria sede di lavoro, di tutte le cautele, le istruzioni e le misure di sicurezza riportate nell'accordo del \_\_/\_\_/\_\_, nei suoi allegati e nella lettera di nomina, costituenti parte integrante del presente accordo.

Nel rispetto degli obblighi di sicurezza su di essa gravanti, l'Azienda oltre a fornirLe l'adeguata formazione per il corretto svolgimento di tale modalità di lavoro agile, Le consegnerà un'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità con la quale svolge la Sua prestazione lavorativa e resta onerata di tutti gli altri adempimenti dovuti. Dal



canto Suo, Lei è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione applicando correttamente le direttive aziendali.

**8) Durata**

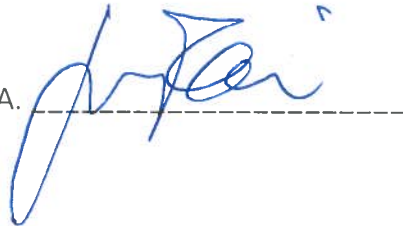
Il presente accordo è valido dalla data odierna e fino al 31 dicembre dell'anno in corso, data di fine della sperimentazione di cui all'accordo aziendale del \_\_/\_\_/\_\_.

**9) Norme di chiusura**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, si rinvia all'accordo del \_\_/\_\_/\_\_, alla normativa di legge vigente (tra cui legge n. 81 del 2017), nonché al C.C.N.L. e al suo contratto individuale di lavoro.

Cordiali saluti.

Ducati Motor Holding S.p.A.



Il legale rappresentante

Per ricevuta e accettazione:

Firma: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

