

Verbale di accordo

tra

la Società HBG Connex S.p.A.

la Società HBG Entertainment S.r.l.

la Società HBG On Line Gaming S.r.l.

tutte con sede in Roma, Via C. Pascarella, 7 – 00153, e tutte rappresentate dalla Responsabile delle Risorse Umane, Antonia Buscemi.

e

le organizzazioni sindacali: Filcams CGIL rappresentata da Luca De Zolt e dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale di HBG Connex S.p.A., Cristina Canosa.

Premesso che

con il presente Contratto integrativo aziendale si vuole introdurre, in un primo momento a titolo di sperimentazione pilota della durata di 6 mesi, un programma di lavoro agile, quale strumento disciplinato dalla normativa vigente – in particolare, l. n. 81/2017 e ss.mm.ii. – atto a perseguire una pluralità di obiettivi riconducibili essenzialmente ad istanze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di maggior flessibilità e autonomia e di responsabilizzazione dei lavoratori, anche in una prospettiva di incremento della produttività e di sostenibilità socio-ambientale.

Le parti concordano quanto segue

1. Definizione di lavoro agile

Per lavoro agile si intende non un nuovo tipo di contratto di lavoro, bensì una peculiare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa occasionale, e in ogni caso non continuativa o regolare, consistente nello svolgimento di parte dell'attività lavorativa in un luogo diverso dalla sede di appartenenza, contraddistinta, ove possibile, da flessibilità oraria, pur sempre nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale, e dal necessario utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La modalità di lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale, sul suo trattamento economico e normativo, sul suo assoggettamento ai poteri datoriali e sulla sede di lavoro.

2. Destinatari/modalità d'accesso

Nell'ambito della fase pilota che durerà 6 mesi (la cui decorrenza sarà comunicata alle RSA non appena sussistano le condizioni tecnico-organizzative previste dall'azienda), la Società intende ammettere il personale che abbia maturato almeno 6 mesi di anzianità aziendale di tutte le Unità Organizzative della sede centrale sita in Roma alla via Cesare Pascarella n. 7 – 00153, alla sperimentazione, con la sola esclusione – dettata da ragioni organizzative o tecnico-produttive – delle seguenti:

- Segreteria di Presidenza;
- Autista di Presidenza.

L'ammissione alla modalità di lavoro agile sarà possibile tramite la sottoscrizione di un accordo individuale integrativo del contratto di lavoro in essere, che potrà avvenire a seguito di richiesta effettuata dal dipendente, entro il 17 febbraio 2020 tramite il portale del Dipendente HBG People, nello specifico tramite il sistema HR Risponde, in cui sarà predisposto apposito tasto virtuale "Richiesta Smart Working".

L'accesso alla sperimentazione di lavoro agile è subordinato alle seguenti condizioni:

1. essere assegnati a mansioni e Unità Organizzative che siano compatibili con il lavoro agile;
2. aver effettuato la formazione relativa all'utilizzo degli strumenti/software in dotazione per lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile;
3. aver effettuato la specifica attività di formazione/informazione programmata per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Le parti si danno atto che, conformemente a quanto previsto dall'art. 18, comma 3-bis, l. n. 81/2017, sarà in ogni caso riconosciuta priorità nell'accesso alla sperimentazione ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. n. 104/1992, e alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16, d.lgs. n. 151/2001.

3. Modalità di svolgimento

A) *Luoghi di lavoro*

La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta da luoghi diversi rispetto ai locali aziendali, idonei rispetto a criteri di salute e sicurezza del lavoratore e di riservatezza dei dati aziendali. I luoghi esterni della prestazione saranno selezionati dal lavoratore, nel rispetto della normativa di salute e sicurezza, delle disposizioni impartite dalla Società e in ragione delle esigenze di riservatezza dei dati trattati, pertanto il lavoratore dovrà sincerarsi che detto luogo:

- a) sia idoneo all'uso abituale di supporti informatici e non metta a rischio la sicurezza e il buon funzionamento degli stessi;
- b) non metta a rischio la propria incolumità psichica o fisica;
- c) non metta a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati da Lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- d) risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro legalmente previsti e come indicati dalla Società.

Il luogo potrà essere scelto tra quelli di seguito indicati: residenza privata o domicilio del lavoratore, altro luogo privato nella disponibilità del lavoratore o spazi di coworking.

B) *Tempi e pianificazione della prestazione esterna*

I tempi da rispettare nello svolgimento della prestazione di lavoro agile e le modalità di pianificazione saranno modulati a seconda dell'Unità Organizzativa e delle mansioni di assegnazione, in conformità alle esigenze produttive e organizzative aziendali, e puntualmente regolati all'interno dei singoli accordi individuali.

Il numero massimo di giorni a disposizione per godere del lavoro agile sono due a settimana non cumulabili né frazionabili.

Nell'accordo individuale, l'orario di lavoro può essere stabilito in due forme: o con piena coincidenza con l'orario lavorativo ordinariamente praticato all'interno dei locali aziendali oppure all'interno di una fascia oraria entro la quale il lavoratore può decidere autonomamente quando collocare la propria prestazione, fermo restando il rispetto dell'orario giornaliero e settimanale previsto dal CCNL e dal contratto individuale

La pianificazione delle giornate di lavoro agile avviene o tramite calendario predefinito di volta in volta dal Responsabile Unità Organizzativa, oppure secondo programmazione periodica con flusso autoapprovativo da parte del dipendente (con una settimana di anticipo) oppure, infine, con una programmazione periodica con flusso approvativo da parte del Responsabile Unità Organizzativa. La Società si riserva il diritto, in caso di motivate esigenze organizzative e/o produttive, di apportare modifiche al calendario, che verranno comunicate entro 24 ore dall'inizio del turno.

In ogni caso, anche la prestazione resa in modalità agile resterà soggetta all'obbligo di registrazione dei momenti di inizio e fine, da effettuarsi tramite "timbratura digitale" sulla piattaforma di pianificazione aziendale.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario sarà concesso anche nell'ambito dell'attività lavorativa svolta in modalità di lavoro agile, previa richiesta motivata e autorizzazione da parte del Responsabile Unità Organizzativa.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è possibile usufruire degli stessi permessi lavorativi (retribuiti o non retribuiti) ordinariamente riconosciuti con riferimento alla prestazione svolta in azienda, previa autorizzazione da parte del Responsabile Unità Organizzativa.

La Società si impegna a garantire la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e a questo fine prevede che il lavoratore non sia tenuto a rendersi reperibile durante il godimento del proprio riposo di 11 ore consecutive garantite dalla legge – riposo di cui i lavoratori, nell'ambito della prestazione resa da remoto, potranno ovviamente fruire soltanto al di fuori delle fasce orarie individuate nell'accordo individuale per l'adempimento della prestazione. Superiori e colleghi non contatteranno il lavoratore al di fuori di tale fascia oraria, salvo casi di motivate e comprovate ragioni d'urgenza.

Qualora ricorrano impreviste esigenze organizzative e/o produttive di carattere urgente durante la prestazione di lavoro da remoto, la Società si riserva di richiamare in sede il lavoratore, laddove possibile.

C) Strumenti di lavoro

L'azienda fornisce la strumentazione tecnologica necessaria per l'adempimento della prestazione da remoto, puntualmente elencata all'interno dei singoli accordi individuali di lavoro agile, e ne garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Non saranno invece a carico dell'azienda eventuali costi sostenuti dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione esterna, quali ad esempio quelli per l'utilizzo di una connessione internet o per la stampa di documenti.



Il lavoratore utilizza la strumentazione fornita nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile, nonché della formazione ricevuta e di tutte le Policy e Procedure interne, vigenti e/o via via emesse, relative al corretto utilizzo degli strumenti di lavoro aziendali.

Il lavoratore comunica con prontezza al personale IT e al Responsabile Unità Organizzativa eventuali malfunzionamenti delle strumentazioni tecnologiche in uso. In caso di malfunzionamenti tali da compromettere il corretto adempimento della prestazione, al lavoratore potrà essere richiesto di rientrare presso la sede di appartenenza per la residua parte della prestazione, laddove possibile. Laddove non possibile il lavoratore potrà fruire di un permesso da scomputarsi dal monte annuale dei ROL.

Il lavoratore comunica con prontezza al personale IT qualsivoglia evento che possa determinare un incidente della sicurezza dei dati personali aziendali (a titolo esemplificativo: furto delle dotazioni aziendali, virus informativo, malware, ecc.).

4. Esercizio dei poteri datoriali

Fermo restando che la modalità della prestazione in lavoro agile non incide sulla sottoposizione del lavoratore ai poteri datoriali, l'azienda specifica che le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo saranno analoghe a quelle praticate in azienda, nel rispetto delle discipline legali e contrattuali applicabili.

Fermo restando il rispetto di quanto contenuto nel Codice etico e nel Sistema disciplinare per tempo vigenti, per quanto attiene alle condotte poste in essere durante lo svolgimento di una prestazione da remoto, le parti si danno atto, a scopo meramente esemplificativo, che configurano ipotesi di giustificato motivo di recesso dal presente accordo individuale le modificazioni tali da richiedere una rivalutazione dell'opportunità e dell'interesse a proseguire la sperimentazione di lavoro agile, e in particolare in caso di: trasferimento/assegnazione del lavoratore a una diversa unità organizzativa; variazione delle mansioni e/o dell'inquadramento; un rilevante calo della produttività nonché il mancato raggiungimento degli obiettivi; mancata acquisizione delle competenze necessarie per l'utilizzo di strumenti /software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile; introduzione di disposizioni di legge o contrattuali che impattino su questa o analoga modalità di lavoro.

Oltre a configurare giustificato motivo di recesso dall'accordo individuale potranno altresì assumere piena rilevanza disciplinare, a mero titolo esemplificativo, le seguenti condotte: il mancato utilizzo degli strumenti di comunicazione a distanza o dei software in uso che consentono di mantenere un collegamento con l'azienda; un carente o scorretto utilizzo del sistema di "timbratura digitale" attraverso la piattaforma di pianificazione aziendale; un aumento abusivo dell'orario di lavoro straordinario dichiarato; ingiustificata irreperibilità; gravi infrazioni connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

5. Controlli a distanza dei lavoratori

Non sussistendo esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale tali da rendere necessaria l'installazione di strumenti "ad hoc", dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, il controllo sulla



prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

6. Trattamenti economici e normativi

Salvo quanto specificato, l'adesione alla modalità di lavoro agile non incide sui trattamenti economici e normativi applicati al dipendente. A questo proposito, si specifica che anche per la prestazione svolta fuori dai locali aziendali sarà riconosciuto il buono-pasto previsto per lo svolgimento della prestazione in sede.

7. Riservatezza

Tenuto conto della particolare modalità della prestazione di lavoro agile e degli aumentati rischi per la sicurezza dei dati aziendali, il lavoratore porrà in essere tutti i comportamenti necessari per garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, nel rispetto di quanto previsto all'interno dell'ultima versione aggiornata delle Policy aziendali rilevanti in materia, e in particolare: la Policy "Gestione Credenziali d'Accesso", la Policy "Utilizzo della postazione di lavoro, della posta elettronica e di Internet", la Policy "Utilizzo dei supporti digitali rimovibili", la Policy "Accesso ai dati dai dispositivi mobili", la "Policy Adempimenti Privacy", le "Istruzioni per il trattamento dei dati personali" nonché infine il documento di sistema "Politica per la sicurezza delle informazioni".

8. Salute e sicurezza

La Società si impegna alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori agili in ottemperanza alle discipline legali e contrattuali applicabili. A questo fine, prima dell'avvio della sperimentazione di lavoro agile, sarà fornita informativa scritta sui rischi generali e specifici propri di questa modalità di lavoro.

La Società si impegna altresì a fornire una formazione specifica sulla prevenzione dei rischi connessi alle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile. La partecipazione del lavoratore a tali attività formative rappresenta condizione imprescindibile per l'accesso e la prosecuzione della sperimentazione di lavoro agile.

Il lavoratore si impegna a rispettare tanto le vigenti disposizioni di legge quanto le prescrizioni impartite da superiori o ricevute in sede di formazione o indicate nell'informativa scritta di salute e sicurezza sia nell'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale, che nell'individuazione dei luoghi presso i quali renderla. Il lavoratore è inoltre tenuto a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede aziendale.

9. Durata dell'accordo e degli accordi individuali

Gli accordi di lavoro agile sottoscritti nella fase pilota avranno durata di sei mesi. Entrambe le Parti potranno recedere dall'accordo senza preavviso fornendo un giustificato motivo. In assenza di giustificato motivo, il recesso può avvenire con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario. Qualora il lavoratore rientri nelle categorie protette ex L.68/99 e sia il datore di lavoro a voler recedere, quest'ultimo dovrà farlo dando al lavoratore un preavviso di almeno 90 gg di calendario.

La Società si riserva, all'esito dell'analisi dei risultati della fase pilota, di confermare, revocare o apportare modifiche all'organizzazione del programma di lavoro agile adottato.

Alla fine della sperimentazione le Parti del presente accordo si incontreranno per valutare l'andamento ed eventualmente estendere, modificare il presente accordo.

10. Clausola finale

Il presente accordo integra quanto previsto in materia dalle discipline legali e contrattuali tempo per tempo applicabili e per tutto quanto qui non espressamente previsto, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla legge, dal CCNL vigente e dagli accordi integrativi che qui si intendono richiamati. Le parti si impegnano a incontrarsi nuovamente per la modifica del presente accordo in caso di introduzione di disposizioni di legge o contrattuali che impattino sulla modalità di lavoro agile.

Roma, 3 febbraio 2020

Per le Aziende

HBG Connex S.p.A.

HBG Entertainment S.r.l.

HBG On Line Gaming S.r.l.

Per la Filcams CGIL