

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 02/03/2015 presso la Sede della Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni e della Barilla Holding S.p.A., la Commissione interna, costituita da Azienda e R.S.U. Uffici, si sono incontrati allo scopo di dare esecuzione a quanto previsto dall'Accordo 12.11.2014 in tema di *Smart Working*.

### Premessa organizzativa

Con l'obiettivo di migliorare le performance aziendali ed il raggiungimento di più sfidanti risultati di business, anche attraverso un più efficace modello organizzativo ed in coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi indicati nella Vision aziendale, valorizzando le nuove tecnologie di informazione e comunicazione, le Parti confermano la sperimentazione, già in atto, dello *Smart Working* quale modalità di articolazione della prestazione lavorativa capace di contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.

### Descrizione generale

Il progetto *Smart Working*, facendo comunque riferimento alle norme di legge, alla normativa prevista dal Contratto Collettivo dell'Industria Alimentare, a quanto previsto nei Contratti Integrativi Aziendali e negli altri Accordi di sito in essere, e nello specifico Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro, prevede l'implementazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione consistente nella possibilità di svolgere la propria attività lavorativa, normalmente svolta presso gli uffici della sede, anche al di fuori dei locali aziendali secondo determinati criteri e condizioni declinati nel presente Accordo e nello specifico Regolamento già vigente in Azienda.

### Disciplina generale

#### ❖ Personale coinvolto:

lo *Smart Working* coinvolgerà il personale in forza presso l'Headquarter, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato (full-time e part-time orizzontale) che:

- a giudizio dell'Azienda non presenti caratteri di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva;
- abbia manifestato al proprio responsabile una volontaria adesione a partecipare al progetto sperimentale;
- abbia letto ed espressamente accettato i contenuti del Regolamento specifico in essere.

#### ❖ Assetto e modalità di applicazione dell'orario:

-la persona coinvolta nel progetto *Smart Working* potrà eseguire fino ad un massimo di 32 ore della propria prestazione lavorativa mensile in un luogo diverso da quello di lavoro (con riferimento a quello assegnato

*Imp. M. G. R. Fratelli*  
*A. C.*

*[Signature]*

alla persona dall'Azienda), dallo stesso liberamente scelto purché sia tassativamente rispettata l' idoneità per gli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza: nel rispetto di questi criteri, la prestazione lavorativa potrà essere effettuata esclusivamente presso strutture o spazi riparati e protetti (domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera);

-in relazione alla quantificazione suindicata, la prestazione lavorativa in *Smart Working* potrà essere svolta in giornate intere o in "mezze giornate" (dal lunedì al venerdì, con esclusione delle giornate di sabato/domenica/festivi).

-il numero mensile di 32 ore dovrà essere riproporzionato per le persone con contratto di lavoro part-time, che, peraltro, potranno scegliere esclusivamente l'opzione "giornata intera".

Nelle sottoindicate particolari condizioni è prevista la possibilità di utilizzare 64 ore mensili di *Smart Working*:

-personale femminile, dalla comunicazione dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio/a;

-personale maschile per il periodo che decorre dalla data di nascita del figlio/a o fino al compimento di un anno di età del bambino/a;

-personale con invalidità superiore all'80%;

-personale che sta svolgendo terapie salvavita;

-personale con figlio/a minorenni che sta svolgendo terapie salvavita.

Le fattispecie descritte, riguardanti la condizione di maternità/paternità, sono estese, in coerenza e secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ai casi di adozione.

#### ❖ Catteristiche generali:

-lo *Smart Working* rappresenta, nell'accezione prevista nel presente Accordo, una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando ad incidere in nessun modo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro;

-lo *Smart Working* non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali;

-durante lo *Smart Working* il dipendente assicura il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione per livelli qualitativi e quantitativi in linea con quella resa presso la normale sede di assegnazione;

-il dipendente deve esercitare la prestazione scegliendo un luogo idoneo (secondo i criteri suindicati), che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza, anche dal punto di vista dell'integrità fisica secondo quanto previsto dall'art. 2087 c.c.

di M. G. Chel  
GA  
PR  
Co

Ⓟ

❖ Elementi operativi:

-è prevista la fornitura al lavoratore dei supporti e delle apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del lavoro (pc portatile e sistema di supporto phone), per la cui modalità di utilizzo si fa riferimento alla specifica Policy IT applicata in Azienda;

-lo Smart Working è assoggettato ad una pianificazione preventiva dell'attività lavorativa, da condividere con il proprio responsabile secondo quanto previsto nel regolamento interno

-le Parti specificano che lo *Smart Working* non rappresenta una modifica del Regolamento dell'orario di lavoro (dettagliato nel Self Service Presenze), che si intende quindi interamente confermato, così come resta inteso che l'inserimento del dipendente nella condizione di Smart Working non modifica il regime di orario attribuito al lavoratore stesso.

❖ Modalità di svolgimento:

-la persona, nello svolgimento della sua prestazione in *Smart Working*, farà riferimento, ancorché nella forma "frazionata" descritta precedentemente, al normale orario di lavoro della sede di appartenenza. Il dipendente, comunque, in base ad una libera scelta approvata dal responsabile, potrà articolare la propria prestazione in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, senza che ciò comporti il riconoscimento di alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo rispetto all'ordinario (in ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di svolgimento dello *Smart Working* e la relativa quantità di ore impiegate, non è autorizzato lo svolgimento di prestazioni in regime di straordinario). Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque essere svolta in maniera coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda;

-durante lo svolgimento dello *Smart Working*, nell'ambito del normale orario di lavoro, la persona dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione (con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla partecipazione delle riunioni programmate);

-il mancato utilizzo delle ore disponibili in *Smart Working* in un mese non sarà utilizzabile/differibile in un mese successivo;

-la prestazione in *Smart Working* dovrà essere indicata nel Self Service Presenze;

-le Parti, in coerenza con le finalità di efficienza e bilanciamento vita-lavoro insite nel progetto dello *Smart Working*, intendono confermare l'obiettivo dello smaltimento, entro l'anno di maturazione, delle spettanze annuali di ferie/rol. In tal senso, al fine di mantenere coerente e strutturato il collegamento tra tutti i fattori di riequilibrio della vita lavorativa, il corretto e progressivo godimento delle ferie/rol sarà considerato quale fattore di valutazione aziendale sulla possibilità, per il singolo lavoratore, di continuare ad effettuare la prestazione lavorativa in *Smart Working*;

-non è consentito lo svolgimento della prestazione lavorativa in *Smart Working* in coincidenza delle giornate di "chiusura collettiva" indicate nello specifico calendario annuale aziendale. E' possibile, invece,

A. M. G. L. P. U.  
A. G. P.  
(De. G.)

J

effettuare la "mezza giornata" in Smart Working nella mattina in cui è prevista la "chiusura collettiva" pomeridiana in base al Calendario annuale aziendale (normalmente venerdì pomeriggio).

❖ Pianificazione:

-l'attività in *Smart Working* dovrà fare riferimento ad una serie di attività di pianificazione e comunicazione con il proprio responsabile diretto, in relazione alle necessità di accertare la compatibilità dell'esercizio della prestazione in Smart Working con le caratteristiche specifiche (anche temporanee) del ruolo e della mansione, l'impatto sulle esigenze di business, sulle dinamiche di team e organizzative, nonché sulla collaborazione con le altre funzioni aziendali.

-in questo senso e alle finalità suindicate vengono confermate dalle Parti le vigenti modalità operative di programmazione ed esecuzione della prestazione lavorativa in *Smart Working*.

Prevenzione e Sicurezza

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working:

-il lavoratore che effettua la propria prestazione in Smart Working è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale e/o su documenti cartacei, nonché ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza;

-il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti in prossimità dello spazio lavorativo scelto per lo svolgimento della propria attività lavorativa in *Smart Working*;

-il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone;

-l'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro;

-l'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati;

-nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in Smart Working il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda;

L. M. G. L.  
P. G. L.  
100



-ogni eventuale importo economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità *Smart Working* (ad esempio elettricità, riscaldamento, ADSL, ecc...) non viene rimborsata dall'Azienda.

### **Durata e monitoraggio**

In coerenza con quanto previsto nell'Accordo 12.11.2014 le Parti, attraverso il lavoro della Commissione, continueranno la fase di monitoraggio del percorso di sperimentazione dello *Smart Working* per valutare eventuali interventi da adottare, anche in funzione di sopravvenute novità organizzative e/o normative (di legge e/o di contratto).

Alla fine della fase sperimentale, l'Azienda valuterà le risultanze emerse e in base a queste, che saranno oggetto di una fase di confronto, potrà decidere se e come proseguire con l'implementazione della modalità *Smart Working*, senza alcuna condizione di vincolo rispetto alla fase sperimentale effettuata.

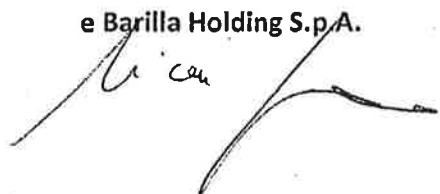
Le Parti confermano la validità delle modalità operative ed attuative descritte nel regolamento aziendale sullo *Smart Working* attualmente vigente. In questo ambito ribadiscono che il suddetto regolamento si intenderà esplicitamente accettato dalla singola persona dopo l'apposizione del "flag" nell'apposita pagina web creata dall'Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto

### **La Commissione**

per la Barilla G e R. Fratelli S.p.A.

e Barilla Holding S.p.A.



per le R.S.U.

*Carminucci*  
*Luigi Mattoli*  
*Reelli Angelo*  
*Demetrio*  
*Gian Alberto*  
*Paolino Federico*