

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14 aprile 2022, si sono incontrati per via telematica:

Per ERA Srl

Monica Forni e Marta Ricciatti

per Confcommercio Torino

Cristina Rossatto e Mirco De Maria

per Fisascat-CISL

Olga Longo

la RSA

Daniel Apreutesei

### Premesso che:

- a marzo 2020 ERA S.r.l. (di seguito, per brevità, anche la "Società" o "Era") avviò la sperimentazione dello Smart Working (o lavoro "agile"), diffondendola progressivamente a larga parte del personale (le cui mansioni fossero compatibili con tale modalità di lavoro); ciò in applicazione delle disposizioni urgenti che furono emanate dal Governo a seguito dell'emergenza epidemiologica Covid-19, e alla luce della necessità di tutelare la salute e il benessere dei propri Dipendenti, così come di dare continuità alle attività lavorative per sostenere e mantenere l'operatività del business;
- tale sperimentazione ha sino a oggi prodotto risultati oggettivamente positivi per la Società e per i Dipendenti coinvolti; durante il periodo di emergenza sanitaria il ricorso intensivo allo Smart Working ha consentito una significativa flessibilità nell'organizzazione delle attività lavorative e ha stimolato l'individuazione di nuove modalità comunicative interpersonali;
- le Parti condividono pertanto l'interesse a regolamentare attraverso il presente Accordo il ricorso allo Smart Working in modo strutturale, ai sensi della Legge n. 81 del 22.5.2017, e in linea con il Protocollo tra Ministero del Lavoro e Parti Sociali del 7 dicembre 2021, definendo una disciplina flessibile da sperimentare per il periodo che decorre dalla sottoscrizione del presente Accordo al 31 marzo 2023;
- le Parti ritengono che l'implementazione e lo sviluppo di una modalità di Smart Working diffuso e strutturale rappresenti un contributo, non solo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e alle pari opportunità di genere nella gestione degli stessi, ma altresì alle iniziative atte a promuovere la sostenibilità ambientale dei centri urbani nei quali risiedono i Dipendenti e la sede della Società.



## 5. Recesso

I Dipendenti e la Società possono recedere dalla modalità di lavoro in Smart Working con un preavviso di almeno 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1, Legge 12 marzo 1999 n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte della Società non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del Dipendente.

In presenza di una giusta causa, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

## 6. Principi Generali

L'attività lavorativa può essere svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte, senza una postazione fissa, anche in luoghi diversi dagli stessi e comunque presso altri luoghi idonei (per "idonei" si intendono luoghi chiusi che garantiscano la conformità alle norme di sicurezza, assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali), senza che da ciò derivi alcuna modifica della sede di lavoro assegnata, che rimane la medesima a ogni effetto di legge e di contratto.

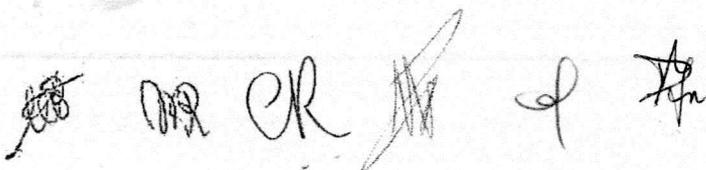
L'adesione allo Smart Working non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale del Dipendente, né della mansione assegnatagli o del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione aziendale.

In modalità Smart Working il comportamento del Dipendente continua a essere improntato ai principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia.

Inoltre, viene confermato il potere direttivo del datore di lavoro che, alla luce delle particolari modalità di svolgimento della prestazione, può essere espletato per via telematica e il codice disciplinare che viene esercitato secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

Sono altresì confermati i diritti e i doveri individuali, inclusi i diritti sindacali.

## 7. Orario di Lavoro – Disconnessione

A series of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stylized signature, the initials 'ER', and several other illegible marks.

Le giornate in Smart Working già programmate e non ancora fruite possono essere revocate dal Responsabile con un minimo preavviso qualora emergano eccezionali, impreviste e motivate esigenze lavorative.

#### 9. Dotazioni e connettività

La Società continua a fornire le dotazioni informatiche idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Smart Working e l'interazione con i colleghi e con il proprio Responsabile, purché in ottemperanza di tutte le policy, disposizioni e indicazioni di ERA e/o LKQ sul rispetto della riservatezza, sicurezza informatica, protezione dei dati personali e dei dati non personali di cui ERA è titolare, nonché di sicurezza sui luoghi di lavoro.

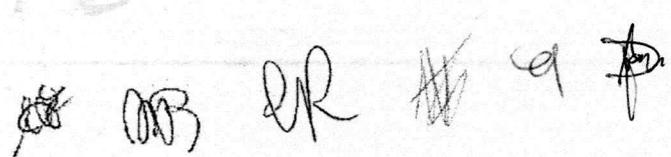
In caso sopravvengano eventuali problemi, ritardi o interruzioni di servizio indipendenti dalla volontà del Dipendente, lo stesso ne dà tempestiva comunicazione al proprio Responsabile; posto che tali disservizi non influiranno sulla valutazione delle performance del Dipendente medesimo, qualora il guasto o il malfunzionamento non fosse risolvibile in tempi ragionevoli, la Società, sentito il parere del Dipendente interessato, può valutare il suo rientro presso la sede di lavoro, al fine di continuare la prestazione di lavoro.

A ciascun Dipendente che aderisce allo Smart Working vengono assegnati dall'Azienda i seguenti strumenti di lavoro: PC portatile (comprensivo di alimentatore e cavo di alimentazione) con accesso ai software necessari al lavoro, cuffia e VPN.

Sono esclusi la connettività (connessione a internet) e accessori vari (a titolo esemplificativo ma non esaustivo monitor, tastiera aggiuntiva esterna, mouse aggiuntivo, etc) che rimangono in carico al Dipendente. La manutenzione del PC portatile (dell'alimentatore e cavo di alimentazione) e della cuffia rimangono in carico all'Azienda mentre la connettività e gli altri accessori non aziendali rimangono in carico al Dipendente. Il Dipendente si impegna a utilizzare gli strumenti aziendali fornitigli in dotazione secondo quanto previsto dalle policy aziendali e a dotarsi di una connessione adeguata e stabile per l'esecuzione delle attività.

#### 10. Salute e Sicurezza

Nei confronti del dipendente in Smart Working si applica, per quanto compatibile, la disciplina sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro prevista dal D.lgs n. 81/2008, tenendo conto della specificità della prestazione. La Società garantisce tutte le misure e azioni dirette a tutelarne la



Letto, confermato e sottoscritto.

p. ERA srl

Mauro Rossetti

p. Confcommercio TO

Pietro Rossetti



p. Fisascat CISL

Alf. Lepo

la RSA

