

# Addendum 27 luglio 2020 – Allegato al CIA (11 Dicembre 2018)

## 8. Smart Working

Durante il periodo di lock down e successivi, l'Azienda ha avuto modo di misurare la reale efficacia della modalità di lavoro da remoto, riuscendo a garantire la continuità operativa del business.

Lo Smart Working ha inoltre permesso all'Azienda di validare ulteriormente le modalità di verifica della qualità del lavoro effettuato, con esito positivo.

Fermo restando la volontarietà individuale delle lavoratrici e dei lavoratori e la gestione della modalità organizzativa del lavoro da remoto già descritte nel CIA, valide le definizioni, i riferimenti normativi contrattuali, il personale coinvolto e l'impianto generale della struttura, con i relativi articoli di dettaglio definiti nel vigente CIA, le Parti concordano nel modificare le modalità di applicazione come segue:

### Modalità di applicazione dello Smart Working

Il punto 1 del CIA viene integralmente sostituito dal seguente:

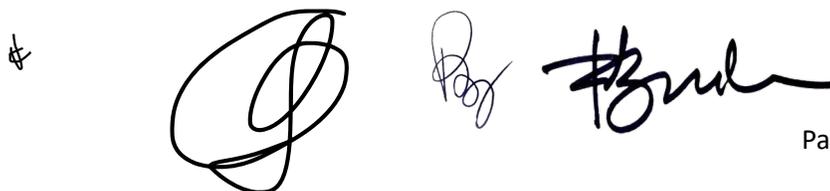
1. Il periodo pilota si può considerare superato e pertanto il Lavoratore potrà eseguire la propria prestazione in un luogo diverso da quello assegnato dall'Azienda come sede di lavoro;

Il punto 4 del CIA viene modificato come segue:

4. la facoltà di accedere allo Smart Working è riconosciuta fino ad un massimo di cinque giornate lavorative settimanali, senza limitazione alcuna sull'anno solare;

Il punto 5 del CIA viene modificato come segue:

5. le giornate di Smart Working potranno essere programmate settimanalmente e dovranno essere sempre preventivamente autorizzate dal proprio Responsabile o Line Manager o Project Manager. A tal fine, il Lavoratore dovrà presentare la propria richiesta, attraverso il portale aziendale Jira al Responsabile e ad HR. Tale processo autorizzativo ha anche la finalità di garantire un corretto bilanciamento tra la presenza in ufficio ed il lavoro da remoto.



Il punto relativo al Recesso dello Smart Working, presente nel CIA, viene modificato come segue:

### **Recesso**

Ciascuna parte può recedere con un preavviso minimo di 15 giorni da manifestare in forma scritta.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuna parte può recedere senza preavviso.

L'accordo individuale di Smart Working potrà essere in ogni caso modificato con reciproco consenso.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi con cadenza semestrale per valutare la necessità di adeguare le disposizioni contenute nel presente Accordo.

LCS

FILCAMS CGIL Nazionale - la Sig.ra Vanessa Caccerini



FISASCAT CISL Nazionale - il Sig. Salvo Carofratello



In rappresentanza delle RSA e delle strutture territoriali.

GFT ITALIA Srl Fabio Bertolini e Silvia Ribecai



*Firmato in modalità remota il, 27 luglio 2020*