

## VERBALE DI ACCORDO

### Rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale

Il giorno 27 Giugno 2022, presso la Sede di Roma V. le Amsterdam n. 147, si sono incontrati la BRITISH AMERICAN TOBACCO Italia SpA, rappresentata da Matteo Costa in qualità di Industrial Relations Italia, anche in presenza di Alexis Perra, Carmen Cannavale e Ludovica Denaro, assistita da Unindustria rappresentata da Susanna Franzoni e le OO.SS. FLAI CGIL rappresentata da Marco Gentile e Anselmo Briganti, FAI CISL rappresentata da Armando Savignano, Patrizio Giorni, Paolo Tosti e Marco Pasti, UILA UIL rappresentata da Michele Tartaglione, Raffaella Sette e Fabio Caldera, le RSU di Sede Fabio Ciaffoni e Fabio Illuminati e le RSU Field Force Massimo De Gregorio, Carmelo Ferraro, Luca Marchetti e Roberto Borriello.

#### Premessa

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si impegnano nel costruire un accordo integrativo aziendale che, in linea con quanto condiviso nel passato in tema di gestione delle persone, possa proporre soluzioni innovative e migliorative per la vita lavorativa e personale dei dipendenti BAT, dando loro maggiori opportunità di conciliazione, di equità su tutti i ruoli e supporto integrato al Welfare.

Le Parti, quindi, riconfermano il positivo modello di relazioni sindacali che trova attuazione anche nella realizzazione della contrattazione di secondo livello.

#### Articolo 1 – Decorrenza e Durata

Il presente rinnovo, avrà valenza quadriennale dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2025, fatto salvo decorrenze diverse previste nei capitoli successivi.

L'accordo relativo al premio di risultato per gli uffici di Roma, il magazzino di Bologna e la Forza Vendita sono da intendersi validi solo per l'anno 2022 dal 1° Gennaio al 31 Dicembre. Vista la volatilità della situazione economica globale e degli eventi esterni all'azienda, le Parti si danno appuntamento nel primo trimestre di ogni anno per discutere ed aggiornare il Premio variabile sopramenzionato. Inoltre, viene specificato che in caso di comprovate necessità produttive ed organizzative le Parti si attiveranno per integrare il presente accordo.

## **Articolo 2 - Relazioni industriali**

*Decorrenza dal 1° Luglio 2022 fino al 31 dicembre 2025.*

In relazione a quanto riportato in premessa, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali riconfermano la validità del sistema di Relazioni Industriali quale scelta strategica per far fronte a nuove sfide e nuove opportunità.

Le Parti convengono sull'importanza di prevenire i conflitti e ricercare soluzioni rapide ai problemi; a tal fine si individua lo strumento della consultazione preventiva, in particolare sugli eventi che potranno avere riflessi organizzativi ed occupazionali nel Gruppo. È importante continuare a costruire un sistema di relazione continuo, finalizzato alla condivisione di una maggiore conoscenza e trasparenza ed alla possibilità di individuare obiettivi condivisi, rafforzando ulteriormente il confronto con le Rsu.

In tale ottica si prevede:

- a) la programmazione di 2 (due) incontri di informazione ad esame congiunto da svolgersi con cadenza semestrale, orientativamente entro i mesi di aprile ed ottobre, tra le parti stipulanti. Per rendere più proficuo il confronto, si invierà il testo alle Segreterie Nazionali ed in via confidenziale, la documentazione di norma almeno con 5 (cinque) giorni di anticipo rispetto agli incontri di coordinamento.
- b) Relativamente al progetto Innovation HUB del sito produttivo di Trieste, le Parti definiscono degli incontri di informativa da tenersi con cadenza semestrale per la verificata degli investimenti e dell'evoluzione occupazionale.
- c) Ulteriori momenti di approfondimento ed informazione congiunti saranno attivati con valutazione comune fra le Parti in conformità della normativa europea, per quanto concerne le materie di competenza del EEC (European Employee Committee), al fine di garantire un sistema sinergico di confronto tra i diversi livelli di interlocuzione.
- d) In merito al premio di risultato, le Parti stabiliscono la programmazione di incontri trimestrali tra l'azienda e le RSU aventi oggetto il tema dell'andamento del premio di risultato e il monitoraggio dei relativi parametri assegnati.
- e) L'istituzione di una Commissione Tecnica Bilaterale per analizzare alcuni temi specifici (utilizzo permessi, banca ore solidale....) attraverso incontri da tenersi con cadenza bimestrale, o su richiesta di una delle Parti. Il monitoraggio e la verifica del lavoro svolto dalla Commissione dovrà essere proposto alla fine di ogni anno di vigenza del presente accordo, anche alla presenza delle Segreterie Nazionali.

### **Articolo 3 - Formazione**

*Decorrenza dal 1° Gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2025.*

Di fronte ad un mercato sempre più competitivo e complesso si ribadisce la centralità della formazione quale strumento di accrescimento e valorizzazione delle competenze professionali indispensabili per il consolidamento e lo sviluppo dell'azienda.

Pertanto, l'Azienda conferma l'importanza delle professionalità e delle competenze acquisite dai propri dipendenti nel tempo attraverso la formazione, quale patrimonio interno da non disperdere e da valorizzare nelle opportunità di crescita professionale.

Inoltre, l'Azienda continua a partecipare e a farsi promotrice di iniziative presso Università ed altre Istituzioni per la ricerca di giovani talenti valorizzando le potenzialità degli stessi.

A tal fine, e nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, le Parti convengono che l'attività formativa debba essere orientata prioritariamente al perseguimento di obiettivi di aggiornamento e di specifiche professionalità di tutta la popolazione aziendale, in linea con le esigenze del business aziendale.

L'azienda si impegna ad erogare per ogni lavoratore un minimo di 8 (otto) ore di formazione continua annua in funzione del ruolo e delle mansioni specifiche del lavoratore.

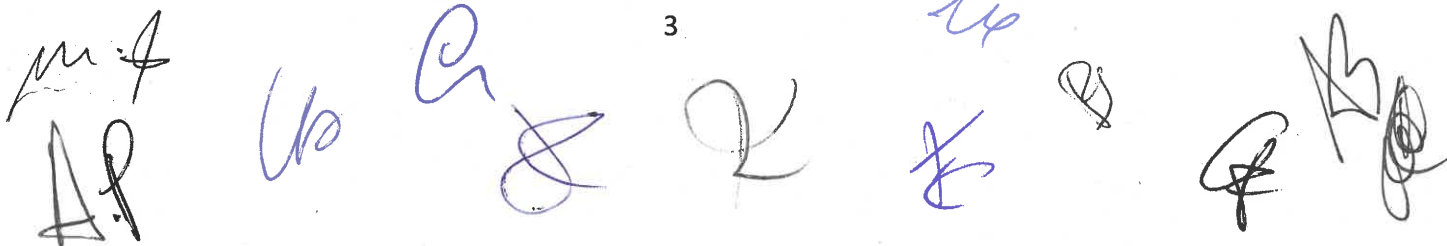
I contenuti della formazione continua saranno scelti al fine di garantire un aggiornamento professionale dei lavoratori in attinenza con le specifiche attività svolte (ad esempio: competenze tecniche, Soft skills, ecc.). Inoltre, l'azienda si impegna a rendere sempre disponibili e fruibili alcuni contenuti in modalità e-learning, sulle proprie piattaforme digitali, permettendo ai dipendenti autonomia di gestione nel proprio piano di formazione professionale (ad esempio: Inglese, Innovazione, Digital, Corsi di Guida Sicura ecc.).

Ribadendo l'importanza di un dialogo continuo tra azienda e lavoratori sulla tematica, resta inteso che si svolgerà un incontro annuale, entro il primo trimestre dell'anno, per informare e coinvolgere le RSU circa i contenuti e la programmazione dei progetti formativi a carattere collettivo.

### **Articolo 4 – Salute e Sicurezza**

*Decorrenza dal 1° Gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2025.*

Le Parti convengono che il tema della salute e sicurezza sul posto di lavoro è oggi più che mai prioritario e che informazione, formazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro



rappresentanti sono i punti su cui intervenire nella prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e per il miglioramento effettivo dell'ambiente di lavoro.

L'importanza di promuovere la cultura della sicurezza a tutti i livelli delle attività svolte nella sede, nella Field Force e nella modalità di prestazione di lavoro agile, ampliando il concetto di sicurezza anche a condizioni di benessere organizzativo, richiede la necessità di assicurare un adeguato scambio di informazioni e confronto tra i RLS. A tal fine, si conferma:

- a) per i RLS, totali 80 (ottanta) ore annue di permessi retribuiti a titolo di condizione di miglior favore assorbente della disciplina contrattuale e legale tempo per tempo vigente;
- b) L'organizzazione di almeno 2 (due) riunioni periodiche fra tutti gli attori della prevenzione, dal RLS al medico competente ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione, argomento di analisi sarà anche la salute dei lavoratori in merito alle nuove modalità di lavoro in Smart Working.

Con l'obiettivo di sensibilizzare, così come previsto dall'ILO si istituisce la giornata della sicurezza, il 28 Aprile di ogni anno, che sarà indetta negli uffici nella Field Force.

#### **Articolo 5 – Organizzazione del Lavoro**

*Decorrenza dal 1° Maggio 2022 fino al 31 dicembre 2025.*

Nel 2019 per la prima volta BAT introduceva progetti pilota di lavoro agile e Smart Working. Con l'emergenza Covid-19 della pandemia il lavoro agile (o Smart Working) è diventato uno strumento riconosciuto e condiviso tra le Parti.

A seguito all'accordo sindacale sullo Smart Working firmato in data 14 Luglio 2021 ed attivato in data 2 Maggio 2022, qui richiamato (All. 1), successivamente alla fine dello stato d'emergenza e grazie alla digitalizzazione delle attività aziendali ed all'innovazione applicata agli strumenti di lavoro, l'azienda si impegna a rispondere all'esigenza di maggiore flessibilità dei colleghi dell'ufficio di Roma e Bologna.

Le Parti si danno appuntamento nel primo trimestre di ogni anno per la verifica dell'accordo sindacale dello Smart Working per discutere il suo eventuale rinnovo e/o modifiche anche alla luce di eventuali modifiche legislative intervenute.

Inoltre, L'Azienda conferma come strumento organizzativo a livello globale l'utilizzo dei "Grade" in relazione agli specifici ruoli e ai livelli individuati dal CCNL dell'industria alimentare, come di seguito riportati:

Livello	Qualifica	Grade BAT
1S	Quadro	G36, G35, G35FF
1	Impiegato	G34, G34FF, G33, G33FF
2	Impiegato	G32, G33, G33FF
3A	Impiegato	
3	Impiegato	

È facoltà dell'azienda modificare e aggiornare la relazione tra "grade" e livelli contrattuali a seguito di cambi organizzativi, analisi di mercato esigenze di business.

#### **Articolo 6 - Pari Opportunità, Worklife Balance, Welfare Sociale – "Programma Parents"**

*Decorrenza dal 1° Luglio 2022 fino al 31 dicembre 2025.*

Le Pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita privata e lavoro, la tutela della genitorialità ed il Welfare sociale, rivestono una sempre maggiore centralità nella strategia dell'azienda, nell'ottica di migliorare il benessere e la prestazione lavorativa, contribuendo ad un ambiente lavorativo caratterizzato da un clima positivo.

La Parti, quindi, definiscono quali condizioni di miglior favore assorbente la normativa di legge e al CCNL dell'Industria Alimentare tempo per tempo vigente, le seguenti condizioni:

- a) Dei 10 (dieci) giorni di congedo non retribuiti per la malattia dei figli (ex art. 40 ter, lett. B del CCNL) che riguarderanno la fascia d'età del bambino fra i 3 e i 12 anni compiuti, 3 (tre) giorni saranno retribuiti;
- b) La possibilità di usufruire di 1 (uno) ulteriore giorno di permesso retribuito, anche frazionabile in un minimo di 4 (quattro) ore, per gravi malattie dei figli aggiuntivo a quanto previsto dall' art. 40 bis, lett. A del CCNL;
- c) Saranno previsti 2 (due) giorni di permesso non retribuito, anche frazionabile in un minimo di 4 (quattro) ore, per le visite pediatriche dei figli fino ai 12 anni compiuti;

- d) L'incremento da 2 (due) a 4 (quattro) mezze giornate di permesso retribuito per l'assistenza ai genitori anziani con età pari o superiore ai 75 anni compiuti;
- e) L'estensione del congedo parentale fino a 13 anni compiuti di vita del figlio;
- f) 10 (dieci) giorni di congedo di paternità retribuiti da utilizzare entro i 5 mesi di vita del figlio, in aggiunta a quanto previsto dall'attuale normativa;
- g) Sarà possibile usufruire dei congedi parentali anche in ore, in alternativa alla fruizione a giornate intere;
- h) Percorsi formativi ad hoc finalizzati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo i periodi di congedo parentale e dall'astensione dal lavoro per maternità/paternità.;
- i) La possibilità di compensare con permessi retribuiti le ore di straordinario prestate sarà considerata per tutte le categorie su base MENSILE;

Contributi aziendali:

- j) L'erogazione di un contributo ASILO NIDO netto fino a 200,00 € mensili per ciascun figlio avente un'età compresa fra 0 e massimo 4 anni compiuti. Per usufruire del contributo è necessario presentare sulla piattaforma aziendale del welfare o al dipartimento HR, la relativa ricevuta di spesa regolarmente intestata all'asilo ospitante riportante il mese di utilizzo, la data di emissione, la firma per ricevuta e il codice fiscale del figlio; da erogarsi tramite piattaforma Welfare;
- k) L'erogazione di un contributo alle spese sostenute per l'istruzione dei figli dei dipendenti, con riferimento al periodo di studio, pari a 250,00 € netti (ai sensi del vigente TUIR art. 51 bis — lettera F) per i primi 15 (quindici) candidati più meritevoli, distribuiti con le seguenti modalità: 10 (dieci) borse studio per gli studenti delle scuole medie, inferiore e superiore; 5 (cinque) borse studio per gli studenti delle università. Le modalità attuative saranno anno per anno comunicate dalla RSU e con separata comunicazione via mail a tutto il personale dipendente; da erogarsi tramite piattaforma Welfare;
- l) Il riconoscimento di 300,00 € netti una tantum per tutti i neogenitori; da erogarsi tramite piattaforma Welfare.

Inoltre, si ribadisce il fermo impegno per un'azione quotidiana volta ad evitare le discriminazioni di orientamento sessuale, razza ed orientamento politico e, al fine di offrire pari opportunità nella crescita professionale (in linea anche con l'A.I. del 25 gennaio 2016 e la legge sulle pari opportunità n. 162/2021). Si conferma un continuo impegno e l'organizzazione di eventi su tematiche legate rispetto delle politiche di genere all'interno dei luoghi di lavoro con uno specifico focus su mobbing e violenza.



- Il fruitore dovrà chiedere preventiva autorizzazione HR di Sede all'utilizzo mediante l'apposita funzionalità sopra citata, specificando il numero di quote orarie delle quali intende fruire. Dovrà inoltre rilasciare la liberatoria per la vigente legge sulla privacy;
- Il fruitore ha 5 (cinque) giorni lavorativi di tempo dall'autorizzazione per annullare la richiesta di fruizione; in caso di annullamento, le quote orarie non utilizzate tornano in BOS;
- Al 31 Dicembre dell'anno in corso, le ore accantonate in BOS e non utilizzate, rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

#### **Articolo 8 - Assistenza Sanitaria Integrativa**

*Decorrenza dal 1° luglio 2022 fino al 31 dicembre 2022.*

L'Azienda è sempre stata sensibile nel trovare forme di tutela e copertura sanitaria per i propri dipendenti. Nel 2011, l'azienda dopo aver attuato un'approfondita valutazione, di concerto con le RSU ha accolto positivamente la proposta di OO.SS. ed RSU di iscriversi al Fondo FASA (in quanto valutato dalle Parti migliorativo rispetto all'attuale Fondo assicurativo) tutti i lavoratori di categoria Impiegati e Quadri dal 01.01.2015, aderendo così di fatto a quanto previsto dall'art. 74 del CCNL Industria Alimentare. Nonostante ciò, le Parti si impegnano ad istituire tavoli tecnici di lavoro, anche coinvolgendo il FONDO FASA, per prevedere ed analizzare migliori condizioni e servizi per i dipendenti.

Inoltre, l'azienda, a seguito delle modifiche apportate sulla polizza del Fondo sanitario inerenti un costo a carico dei dipendenti pari ad 2,00€/mese per l'iscrizione del nucleo familiare e l'innalzamento di alcuni costi degli scoperti e delle franchigie, al fine di permettere che vengano colte le opportunità offerte dal fondo e garantirne il miglior utilizzo, di concerto con le OO.SS. ed RSU, concorda di riconoscere ad ogni dipendente un contributo annuale pari a € 32,50 ( a parziale copertura dell'iscrizione dei componenti il nucleo familiare e/o delle franchigie).

Il contributo verrà corrisposto a seguito di presentazione della ricevuta di pagamento dell'iscrizione al Fondo del nucleo familiare o della fattura riportante la franchigia sostenuta per i servizi sanitari, sarà erogato nel mese successivo alla richiesta sopra menzionata.

#### **Articolo 9 - Premio per obiettivi**

*Decorrenza dal 1° Gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022.*

Le Parti intendono proseguire nella positiva esperienza di un sistema premiante basato sulla gestione della logica per obiettivi. Ritengono infatti tale sistema idoneo a cogliere nel modo



migliore e a remunerare nel modo più appropriato il contributo partecipativo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi di produttività aziendali.

Il premio di risultato:

- Opera nella logica di ricercare il continuo miglioramento degli indici aziendali di qualità, efficienza, efficacia e produttività;
- Soddisfa appieno, riconnettendosi alla redditività aziendale, agli standard di qualità, efficienza ed i requisiti previsti per il riconoscimento del particolare trattamento contributivo e fiscale stabilito dall'art 1 commi 182-190 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e art. 1 commi 160-162 L. 236/2016 (Legge di Stabilità 2017) e comunque sulle vigenti disposizioni in materia

**Articolo 9.1 - Personale BAT Italia Sede di Roma e Magazzino di Bologna - Schema 2022**

*Decorrenza dal 1° Gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022.*

In tale ottica le Parti convengono di concordare e definire gli obiettivi/parametri per obiettivi riconducibili ad obiettivi/parametri BAT GROUP per il 100% del premio totale, denominato PPO, per tutti i lavoratori, secondo l'organizzazione interna stabilita per grade dal G32 al G35, fino alla qualifica Quadro e secondo la seguente pesatura:

2022 Parametri per personale BAT Italia	Gruppo
Volume Share Growth (incl. THP)	10%
New Categories Revenue	15%
New Categories Contribution Improvement	20%
Adjusted Profit from Operations	25%
Adjusted Cash Generated from Operations (CGFO)	30%
<b>Somma Totale PPO</b>	<b>100%</b>

In tale ottica le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema del Premio variabile per Obiettivi:

- È conforme a quanto previsto dal vigente CCNL, e si sviluppa nell'ambito dei concetti e delle regole fondanti A.I. 9 Marzo 2018;
- Correla direttamente e sistematicamente le relative erogazioni ai risultati conseguiti;
- Prevede erogazioni di carattere totalmente variabile e non aprioristicamente determinabili;

9

*M. J.*  
*A. J.*

*le*  
*to*  
*to*  
*to*

*[Handwritten signatures]*

- Opera nella logica di ricercare il continuo miglioramento degli indici aziendali di qualità, efficienza, efficacia e produttività;
- Soddisfa appieno, riconnettendosi alla redditività aziendale, agli standard di qualità, efficienza ed i requisiti previsti per il riconoscimento del particolare trattamento contributivo e fiscale stabilito dall'art 1 commi 182-190 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e art. 1 commi 160-162 L. 236/2016 (Legge di Stabilità 2017) e comunque sulle vigenti disposizioni in materia;
- Si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità, e ragionevole raggiungibilità e quindi di sostanziale condivisione, efficacia e produttività.

Le quantità economiche per il premio di partecipazione saranno calcolate pro-rata in percentuale sulla propria Retribuzione Annuua Lorda dell'anno di riferimento, in base alle variazioni retributive intervenute nel corso dell'anno, secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi come sopra identificati, e secondo lo schema seguente:

Grade	Target PPO (%RAL)	Over target (%RAL)
G32 – G33	0 – 10,5%	Max 21%
G34	0 – 11%	Max 22%
G35	0 – 12%	Max 24%

Il premio troverà applicazione anche per coloro assunti con contratto di somministrazione e con contratto a tempo determinato, in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento.

Detto premio non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica Dirigente, nè al personale appartenente alla Forza Vendita.

L'erogazione del PPO avverrà entro il secondo mese successivo all'approvazione del bilancio a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione del premio ed in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio della fiscalità agevolata troverà applicazione qualora si sia realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi sopra indicati, da considerarsi fra di loro alternativi e che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico PPO in oggetto.

Il periodo per valutare l'incrementalità di ciascun indicatore è l'anno precedente a quello di consuntivazione.

*M. G. V. G. A. P. E. K. S. P. A. P.*

*[Handwritten marks]*

Gli importi come sopra definiti non hanno alcun riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere in quanto le Parti hanno definito tale importo onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 297/82 ed in applicazione dell'art. 73 del vigente CCNL Industria Alimentare, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto.

Ogni anno nel periodo di Febbraio/Aprile le Parti si daranno appuntamento per il rinnovo del premio per obiettivi aggiornato in virtù delle esigenze di business e del relativo schema di calcolo.

### **Articolo 9.2 - Personale BAT Field Force e Commerciale – Schema 2022**

*Decorrenza dal 1° Gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022.*

Di seguito, si richiama e si riporta l'accordo sindacale firmato in data 27 Gennaio 2022 e valido per il premio di partecipazione 2022:

Le Parti intendono proseguire nella positiva esperienza di un sistema premiante basato sulla gestione della logica per obiettivi. Ritengono infatti tale sistema idoneo a cogliere nel modo migliore e a remunerare nel modo più appropriato il contributo partecipativo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In tale ottica le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema del Premio variabile per Obiettivi:

- a) È conforme a quanto previsto dal vigente CCNL, e si sviluppa nell'ambito dei concetti e delle regole fondanti del Protocollo 23/7/93;
- b) Correla direttamente e sistematicamente le relative erogazioni ai risultati conseguiti;
- c) Prevede erogazioni di carattere totalmente variabile e non aprioristicamente determinabili;
- d) Opera nella logica di ricercare il continuo miglioramento degli indici aziendali di qualità, efficienza, efficacia e produttività;
- e) Soddisfa appieno, riconnettendosi alla redditività aziendale, agli standard di qualità, efficienza ed i requisiti previsti per il riconoscimento del particolare trattamento contributivo e fiscale stabilito dall'art 1 commi 182-190 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e art. 1 commi 160-162 L. 236/2016 (Legge di Stabilità 2017) e comunque sulle vigenti disposizioni in materia;
- f) Si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità, e ragionevole raggiungibilità e quindi di sostanziale condivisione, efficacia e produttività;

Le Parti nell'intento di dare ulteriore impulso e sviluppo al sistema partecipativo attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori, convengono pertanto di dar vita ad un "Premio per Obiettivi".

PERSONALE BAT ITALIA – FIELD FORCE "CALL CYCLE"

L'Azienda, affermando il valore sempre più strategico del settore della Field Force per il proprio business, continuerà ad implementare le iniziative volte alla valorizzazione del capitale umano garantendo i necessari percorsi di crescita e sviluppo per tutti i dipendenti del settore.

Per quanto attiene al Premio variabile per Obiettivi di Risultato specificamente dedicato ai dipendenti della Forza Vendita, e ferma restando la natura incentivante di tale erogazione si conviene di implementare un nuovo schema, valido per il Q2-Q3-Q4 2022, i cui obiettivi/parametri sono legati ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, misurati localmente sulle Aree e sulle Zone assegnate a ciascun Venditore ed ai rispettivi Responsabili, rispetto ai risultati commerciali ed alle performance personali:

	BASE	BOOST	TEAM
30% FMC VOLUMES/SOM	>= 97.7% = 100%	>= 100.1% >= 105%	>99%
30% THP VOLUMES/SOM	>= 97.7% = 100%	>= 100.1% >= 110%	>99%
20% DEVICE VOLUMES	>= 97.7% = 100%	>= 100.1% >= 110%	>99%
20% CYCLE VOLUMES/WD	>= 97.7% = 100%	>= 100.1% >= 105%	>99%

Si considera inoltre che le attività legate ai KPI di cycle del presente schema verranno consuntivate nel cycle stesso anche se a cavolo di quarter diversi.

I Target assegnati, su base trimestrale saranno condivisi e discussi tra le Parti, al fine di renderli più partecipati, comprensibili e condivisibili.

Il valore lordo annuale è stabilito per il periodo di validità del seguente accordo come segue, secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, come sopra identificati, e secondo lo schema seguente:

KPIS (% of bonus)	CATEGORY	ACTIVITY	EXTRA BONUS	TEAM BONUS
30%	FMC	VOLUMES/SOM	14%	25%
30%	THP	VOLUMES/SOM	14%	25%
20%	DEVICES	VOLUMES	13%	22%
20%	CYCLE	VOLUMES/WD	13%	22%

Role	Call Cycle Tgt	EXTRA BONUS	TEAM BONUS
TM Reps	8.800,00	+13% or +14%	+22% or 25%
Junior Ams	10.500,00	+13% or 14%	+22% or 25%
Ams	14.800,00	+13% or 14%	+22% or 25%

Role	MAX Bonus 2022	MAX BONUS +5% vs 2021
TM Repts	12.000,00	+5% vs 2021
Junior Ams	14.320,00	+5% vs 2021
Ams	20.160,00	+5% vs 2021

L'erogazione del Call Cycle, avverrà trimestralmente, il secondo mese successivo all'approvazione dei risultati a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione del premio, ed in proporzione al servizio prestato nel trimestre di riferimento (*ad esempio nei casi di periodi di assenza prolungata, cambio ruolo o cessazione del servizio, ecc.*).

L'azienda si impegna a chiusura del cycle nel comunicare a tutti i dipendenti la consuntivazione degli obiettivi e dei KPIs legati all'erogazione del bonus.

I KPIs si intendono raggiunti senza contemplare eccezioni, fatte salvi i casi oggettivi ed opportunamente documentati, inerenti a fattori non nelle possibilità di azione del dipendente e/o team. Le stesse possono essere presentate al proprio Line Manager e per conoscenza ad HR ([matteo\\_costa@bat.com](mailto:matteo_costa@bat.com)), dal quale ricevere l'esito della valutazione.

Gli importi come sopra definiti non hanno alcun riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere in quanto le Parti hanno definito tale importo onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 297/82 ed in applicazione dell'art. 73 del vigente CCNL Industria Alimentare, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto.

L'azienda e la RSU si danno reciproco impegno costante di incontrarsi preventivamente per la presentazione dei KPI del cycle successivo, e a consuntivo per la verifica delle performance.

### **Articolo 9.3 - Welfare**

*Decorrenza dal 1° Luglio 2022 fino al 31 dicembre 2025 (vincolata all'implementazione della piattaforma).*

Le Parti confermano l'importanza del Welfare come strumento che risponda alle necessità di ogni persona, supportando il work-life balance del lavoratore e della sua famiglia, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'introduzione di una piattaforma di Welfare vuole dunque coniugare il benessere dei lavoratori con la competitività dell'azienda e aumentare il potere di acquisto dei dipendenti.

In particolare, si stabilisce che il lavoratore in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, a 80.000,00 €) potrà volontariamente scegliere di convertire parte del Premio di

Partecipazione (PDP) in prestazioni o servizi di Welfare, anziché come erogazione monetaria, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r.

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- le OO.SS. stimano come favorevole una percentuale pari al 30% della somma annualmente erogabile come premio di risultato; privilegiando le scelte Welfare sociale che vadano a incrementare anche le risorse economiche individuali accantonate presso il Fondo di Previdenza Complementare Alifond.
- previo esame congiunto con la RSU saranno individuate le eventuali esigenze espresse dai lavoratori nell'individuazione delle tipologie dei beni e servizi di Welfare fruibili.
- La Direzione aziendale si riserva di comunicare con apposito Regolamento le tipologie di beni e servizi individuati.
- Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di scelta della quota relativa al welfare, necessariamente entro e non oltre il 28 Febbraio dell'anno di erogazione del Pdr. Le percentuali applicabili saranno indicate nel Regolamento Aziendale, previo esame congiunto con la RSU al fine di valutare eventuali esigenze espresse dai lavoratori;
- Il valore della quota di Pdr convertita in servizi di Welfare dovrà essere fruito inderogabilmente dal dipendente entro il 31 Dicembre dell'anno successivo all'erogazione del Pdr stesso;
- Sarà data comunque facoltà al lavoratore di annullare, in tutto o in parte, l'opzione di conversione entro la data del 31 Aprile dell'anno di erogazione del Pdr;
- Eventuali somme non fruita a tale data, saranno erogate in busta paga col primo cedolino utile, al netto dei contributi a carico Azienda e con applicazione, nei limiti definiti dalla normativa fiscale, della tassazione agevolata prevista per i premi di variabili, ove applicabile;
- Quanto indicato al capoverso che precede, troverà applicazione anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- A partire dal 2023, nel secondo trimestre di ogni anno, le Parti si incontreranno per valutare l'effettivo utilizzo della piattaforma Welfare. In tale occasione, le Parti concordano che saranno verificati eventuali riduzioni di costo a vantaggio dell'Azienda, a fronte dei quali saranno individuati adeguati e proporzionati riconoscimenti ai lavoratori che abbiano utilizzato la piattaforma welfare. Tali riconoscimenti saranno da considerarsi parte integrante del presente Accordo.

## **Articolo 10 – Field Force**

*Decorrenza dal 1° Luglio 2022 fino al 31 dicembre 2025.*

L'Azienda, riconfermando il valore strategico del settore della Field Force per il proprio business tendente alla salvaguardia del proprio portafoglio prodotti, continuerà ad implementare le iniziative volte alla valorizzazione del capitale umano garantendo i necessari percorsi di crescita e sviluppo per tutti i dipendenti del settore (ove possibile) e promuovendo tra l'altro continuità di interscambio con le diverse funzioni di Sede.

Al fine di equiparare tutte le figure aziendali con il ruolo di Trade Marketing Rappresentative in virtù della nuova organizzazione Commerciale in corso, a partire da Luglio 2022, l'azienda si impegna a riconoscere ai colleghi, di cui al sopraindicato ruolo, attualmente inquadrati al livello 3A e 3°, il 2° livello del CCNL dell'Industria alimentare. In particolare, si definisce che:

- Con il passaggio saranno adeguate le relative retribuzioni dal mese di Luglio 2022 al livello di arrivo senza che questo comporti l'assorbimento del superminimo;
- Come già prassi aziendale attualmente in uso, si conferma inoltre che l'azienda applicherà lo stesso principio, *non assorbimento del superminimo durante un passaggio di livello contrattuale*, anche per i ruoli di sede/ufficio.
- I passaggi coinvolgeranno 8 (otto) dipendenti per ciascun anno solare, secondo una priorità definita dall'anzianità aziendale attuale.

Le Parti si danno reciproco atto della necessità di attivare specifici tavoli congiunti, per affrontare ed approfondire le tematiche relative al personale appartenente al settore commerciale. Pertanto, le Parti convengono nell'istruzione di una commissione tecnica, denominata Commissione Workload, che attraverso incontri trimestrali posti a fine di ogni cycle monitorino e verifichino l'andamento dei carichi di lavoro della Field Force.

## **Articolo 11 – Cybersecurity**

*Decorrenza dal 1° Gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2025.*

Per sostenere le nuove forme di lavoro flessibile (Smart Working), proteggere le informazioni sensibili e la riservatezza dei propri dipendenti, l'Azienda è intenzionata a migliorare i propri sistemi di sicurezza informatica attraverso l'utilizzo di una tecnologia denominata VPN Zscaler (Cloud). Al fine di verificare l'adeguatezza della predetta tecnologia e le sue implicazioni dal punto di vista privacy e di diritto del lavoro, le Parti si impegnano ad organizzare un successivo incontro durante il quale - dopo un'attenta analisi delle caratteristiche del tool informatico - si valuterà



l'eventuale adozione della predetta piattaforma, determinandone – in caso positivo – i limiti e i profili autorizzativi.

Letto confermato e sottoscritto


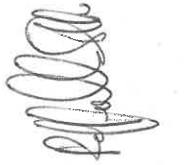
BRITISH AMERICAN TOBACCO-ITALIA SPA

  
UNINDUSTRIA  
Susanna Frusconi





FLAI CGIL

  
FLAI CISL  


UIIA-UIL

Le RSU



## ALLEGATO 1: Smart Working

Il giorno 14 Luglio 2021, si sono incontrati la British American Tobacco Italia SpA, rappresentata da Elena Anfosso in qualità di Direttore Risorse Umane anche in presenza di Carmen Cannavale, Matteo Costa, Greta Autieri & Mattia D'Ippolito, Unindustria Roma rappresentata da Susanna Franzoni, le OO.SS. FLAI CGIL rappresentata da Marco Gentile, FAI CISL rappresentata da Armando Savignano, UILA UIL rappresentata da Raffaella Sette e Antonio Mattei, le RSU di Sede e le RSU FF.

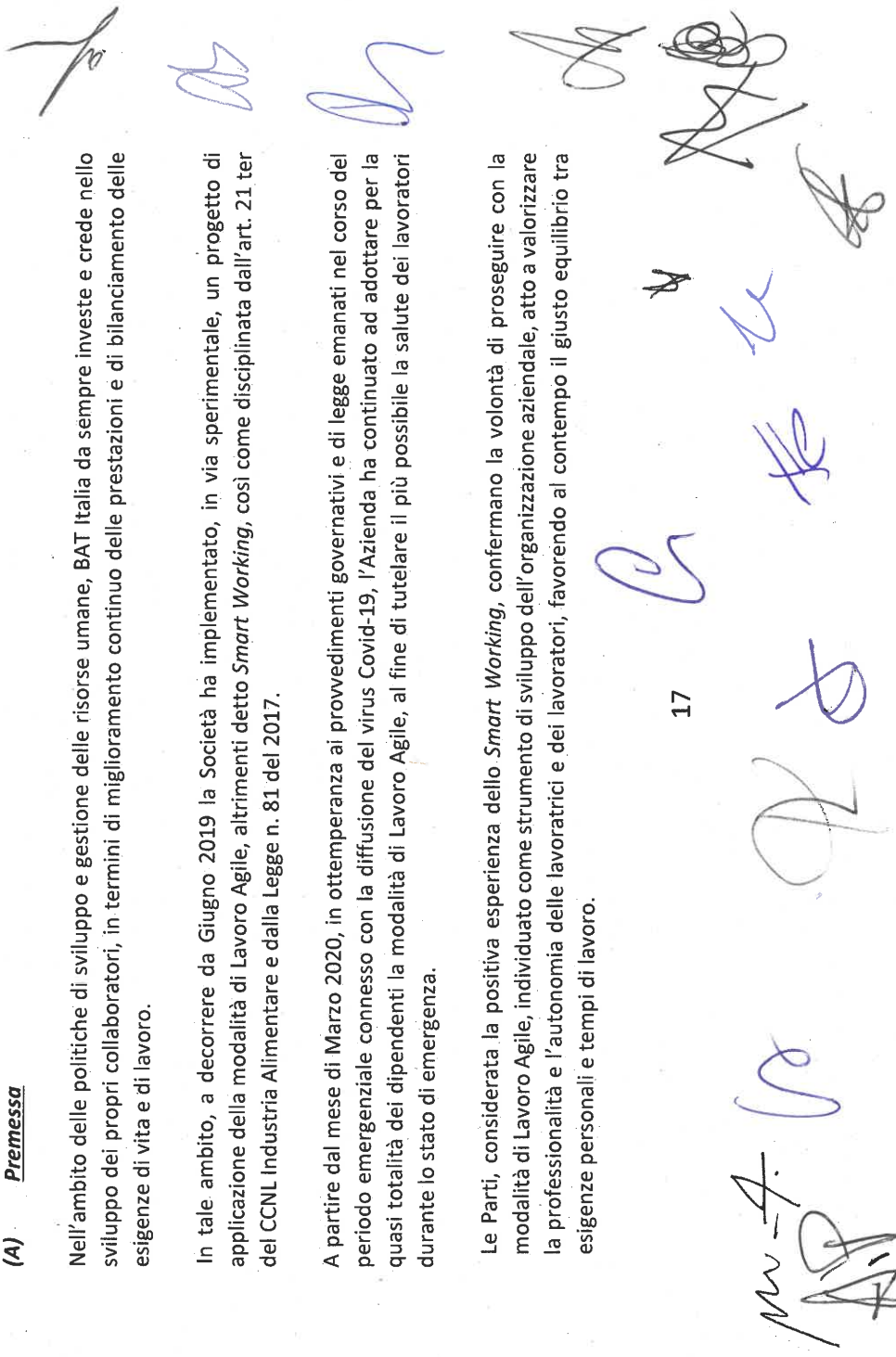
### (A) Premessa

Nei ambito delle politiche di sviluppo e gestione delle risorse umane, BAT Italia da sempre investe e crede nello sviluppo dei propri collaboratori, in termini di miglioramento continuo delle prestazioni e di bilanciamento delle esigenze di vita e di lavoro.

In tale ambito, a decorrere da Giugno 2019 la Società ha implementato, in via sperimentale, un progetto di applicazione della modalità di Lavoro Agile, altrimenti detto *Smart Working*, così come disciplinata dall'art. 21 ter del CCNL Industria Alimentare e dalla Legge n. 81 del 2017.

A partire dal mese di Marzo 2020, in ottemperanza ai provvedimenti governativi e di legge emanati nel corso del periodo emergenziale connesso con la diffusione del virus Covid-19, l'Azienda ha continuato ad adottare per la quasi totalità dei dipendenti la modalità di Lavoro Agile, al fine di tutelare il più possibile la salute dei lavoratori durante lo stato di emergenza.

Le Parti, considerata la positiva esperienza dello *Smart Working*, confermano la volontà di proseguire con la modalità di Lavoro Agile, individuato come strumento di sviluppo dell'organizzazione aziendale, atto a valorizzare la professionalità e l'autonomia delle lavoratrici e dei lavoratori, favorendo al contempo il giusto equilibrio tra esigenze personali e tempi di lavoro.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. F.', followed by 'A.P.', and several other initials including 'G.', 'U.', 'K.', and 'F.'. There are also some scribbled-out marks and a signature that looks like 'A.A.' on the far right.

**(B) Finalità e definizioni**

Per l'anno 2021 e 2022, al fine di creare un modello organizzativo strutturato, valorizzando le nuove competenze digitali e tecnologiche acquisite, le Parti concordano nel rinnovare la modalità di Lavoro Agile – *Smart Working*, e ne definiscono i criteri e le regole utili all'implementazione.

Ai fini del presente accordo, si considera come *Smart Working* una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, fermo restando gli ordinari doveri contrattuali, si svolge al di fuori dei locali aziendali, nel luogo scelto discrezionalmente dal dipendente, in base alle condizioni disciplinate dal presente accordo e mediante l'utilizzo di dotazione tecnologica fornita dall'Azienda.

**Lo *Smart Working*, così come definito e disciplinato all'interno del presente accordo, non si configura come Telelavoro né, tantomeno, ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.**

**(C) Modalità di svolgimento della prestazione**

**Estensione temporale**

La Parti convengono che lo svolgimento della prestazione in regime di *Smart Working* sarà fino a n. 3 giorni di lavoro a settimana, da individuarsi esclusivamente nell'ambito delle giornate considerate lavorative ai sensi delle norme legali, collettive e aziendali vigenti.

Le singole giornate di lavoro in regime di *Smart Working* non sono cumulabili e, pertanto, il mancato utilizzo in una specifica settimana, quale che ne sia la ragione o causa, non dà diritto alla fruizione in periodi successivi. Le giornate di lavoro in regime di *Smart Working* si considerano sempre come giornate intere: non si potrà, quindi, richiedere di lavorare in *Smart Working* per singole ore o per mezzogiornate.

L'Azienda, inoltre, al fine fornire un concreto sostegno alle famiglie ed ai colleghi che più necessitano, si rende disponibile ad accogliere richieste di rimodulazione delle giornate di *Smart Working* fino a 5 giorni settimanali per un massimo di 1 anno (durata del presente accordo), per i collaboratori che ne facciano richiesta e che appartengano alla condizione espressamente individuata di seguito:

- Neogenitori con figlio, fino al compimento del primo anno di età;

**Luogo di lavoro**

La prestazione lavorativa in regime di *Smart Working* può essere svolta in un luogo scelto discrezionalmente dal dipendente, a condizione che si tratti di uno spazio fisico riservato e protetto (ad esempio, altra sede aziendale, domicilio privato, struttura alberghiera, abitazione privata di terzi, spazio di co-working o strutture equivalenti) che consenta di garantire il rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dal lavoratore dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile, collegamento che dovrà risultare adeguato con l'ordinario e continuativo svolgimento della prestazione per tutto l'orario di lavoro.

mi.7

AP

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and a stylized signature.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a signature with a horizontal line through it and several other initials.

### Orario di lavoro

Durante le giornate di *Smart Working* il dipendente non è soggetto ad alcuna forma di timbratura, ma deve osservare il suo normale orario di lavoro nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti, anche in materia di pause e riposi, dal D. Lgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva applicabile e dal regolamento aziendale. Durante tali periodi, inoltre, non è possibile svolgere prestazioni di lavoro straordinario e/o lavoro notturno.

La giornata contrattuale è definita in 8 ore lavorative e relativa pausa pranzo di 45 minuti. L'orario lavorativo è previsto in flessibilità tra le 8:30/9:30 con termine tra le 17:15/18:15.

In casi eccezionali e motivati il dipendente, concordandolo con il responsabile e a seguito di comunicazione scritta al medesimo, può 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. Anche nei casi eccezionali i suddetti non sarà comunque possibile svolgere prestazioni di lavoro straordinario e/o lavoro notturno.

Per il personale operante in regime di lavoro part-time, la giornata di *Smart Working* ha come riferimento l'orario giornaliero ridotto già applicato per la prestazione in sede.

Il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere il luogo prescelto per svolgere la prestazione di *Smart Working*, e viceversa, è considerato alla stessa maniera del tempo necessario a percorrere il tragitto percorso quotidianamente per raggiungere la sede di lavoro da casa, e viceversa.

### Diritto alla disconnessione

Tutto il personale, sia di Sede che di Field Force, ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, al di fuori del proprio orario di lavoro.

In particolare, al termine della prestazione lavorativa o in orari in cui è prevista un'interruzione della stessa, il dipendente potrà disconnettersi dai dispositivi aziendali, senza che la ricezione di comunicazioni istituzionali, durante le predette situazioni temporali, implichi la necessità di ripresa immediata dell'attività lavorativa.

Inoltre, per favorire un'attenta gestione dei tempi di lavoro ed il riposo psico-fisico dei dipendenti, non sarà possibile la pianificazione di riunioni e/o conferenze call nell'intervallo orario dalle ore 13:00 alle ore 14:00 e dopo le 18:00, a meno di comprovate esigenze aziendali.

### Strumenti di lavoro

Il dipendente autorizzato allo svolgimento di *Smart Working* è munito delle apparecchiature tecniche aziendali (hardware e software) necessarie allo svolgimento dell'attività fuori dai locali aziendali, nonché dei relativi sistemi di sicurezza (es. pc portatile, VPN, telefono cellulare).

Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere comunicato tempestivamente al proprio Responsabile, concordando la modalità di completamento della prestazione ivi compreso, il rientro del dipendente per la parte residua della prestazione giornaliera.

Sarà responsabilità del dipendente assicurare il collegamento attraverso una connessione wireless adeguata che permetta di svolgere in maniera ottimale il lavoro in modalità *Smart Working*.

Il dipendente non deve lasciare la strumentazione di lavoro incustodita in nessun luogo e si impegna ad assicurarsi che sia sempre protetta da *password*, che dovrà essere preservata con la massima diligenza al fine di evitare accessi ai documenti e alla rete aziendale da parte di terzi non autorizzati.

Sarà cura dell'Azienda dare visibilità, a tutti i dipendenti, delle policy interne in materia di gestione delle connessioni esterne, al fine di tutelare la riservatezza e la sicurezza dei dati aziendali da possibili minacce informatiche.

Le spese sostenute nelle giornate di *Smart Working* per il collegamento Internet, l'elettricità, il riscaldamento, gli spostamenti e i pasti rimarranno a carico del dipendente, mentre sarà regolarmente prevista la corresponsione del ticket restaurant giornaliero.

#### (D) Gestione e pianificazione

#### Requisiti di accesso

Lo *Smart Working* coinvolgerà tutto il personale di sede, con contratto a tempo indeterminato e determinato, sia full-time che part-time, sempre che non sussistano cause di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva, da individuarsi mediante valutazione motivata da parte della direzione aziendale.

La partecipazione da parte del lavoratore è volontaria e comunque subordinata a:

- Preventiva approvazione del Manager di Riferimento
- Partecipazione alla formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza sul lavoro ed eventuale training di formazione dedicato.
- Accettazione dell'accordo individuale in cui si prende atto e ci si impegna nel rispetto delle regole dello *Smart Working*, nonché del contenuto del presente accordo (Allegato 1)

L'Azienda si impegnerà a fornire le informazioni utili a tutti i dipendenti per richiedere l'attivazione dello *Smart Working*.

Ciascuna delle parti (dipendente ed Azienda) potrà comunque recedere in qualsiasi momento dall'accordo individuale di *Smart Working*, mediante comunicazione scritta inviata con preavviso non inferiore a 10 (dieci) giorni, in cui vengono esplicitate le motivazioni (personali nel caso del dipendente ed organizzative relativamente all'Azienda).

#### Durata dell'accordo

L'accordo per lo svolgimento di *Smart Working* avrà la durata di 1 (uno) anno.

mi-f  
AF

20

h

ne  
z



L'Azienda si impegna a dare tempestivo aggiornamento alle OO.SS. in merito alla data di effettiva decorrenza del presente accordo, identificata a seguito di un attento monitoraggio dell'evoluzione dello stato di emergenza Covid 19, dei rischi legati alla pandemia in corso e del contesto normativo.

Qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge e/o di contrattazione collettiva in tema di *Smart Working*, le Parti concordano nell'incontrarsi per valutare la necessità di adeguare le disposizioni contenute nel presente Accordo.

#### **Pianificazione delle singole giornate**

Dopo la sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento di *Smart Working*, il dipendente, d'accordo con il proprio responsabile, avrà cura di programmare settimanalmente le giornate di *Smart Working*, registrando il giustificativo nella "piattaforma presenze", secondo le consuete modalità.

Il responsabile, valutata la pianificazione delle attività, e tenuto conto di eventuali straordinarie esigenze di carattere organizzativo (es. numero di richieste contemporanee, picchi di attività, ecc.) potrà tempestivamente approvare, modificare o negare la richiesta, dandone adeguata comunicazione al richiedente.

Per eventuali, e comunque eccezionali, esigenze aziendali il Responsabile potrà richiamare in ufficio il lavoratore, revocando l'approvazione preventivamente accordata, con un preavviso non inferiore alle 24 ore.

#### **(E) Doveri delle parti**

##### **Trattamento economico e normativo del dipendente**

Il dipendente autorizzato allo svolgimento di *Smart Working* ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda, ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 81/2017.

Pertanto, la sottoscrizione di un accordo di *Smart Working* e lo svolgimento delle relative prestazioni non comporta modifiche relative al ruolo del dipendente e alle mansioni svolte nell'organizzazione aziendale, così come non incide sull'inquadramento, sul livello retributivo del singolo dipendente e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali.

Analogamente, la sottoscrizione di un accordo di *Smart Working* e lo svolgimento delle relative prestazioni non modifica le forme aziendali di esercizio del potere direttivo, di indirizzo e disciplinare.

##### **Dovere di diligenza**

Lo svolgimento di *Smart Working* non altera in alcun modo gli obblighi del dipendente, che deve garantire una prestazione professionale in linea con quella resa presso la normale sede di lavoro aziendale, assicurando il

M.S.  
A.P.

CO  
P

h






mantenimento del medesimo impegno professionale e garantendo la propria completa reperibilità, nell'ambito del normale orario di lavoro, tramite gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.  
Eventuali impedimenti nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile dovranno essere tempestivamente segnalati dal lavoratore, così che il proprio responsabile possa indicare tempestivamente le soluzioni da adottare.

#### **Obbligo di riservatezza**

Le procedure in tema di trattamento delle informazioni aziendali restano valide anche nel caso di svolgimento di *Smart Working*.

Nei periodi in cui svolge la propria attività al di fuori dei locali aziendali, il dipendente deve utilizzare la massima diligenza nella visualizzazione, stampa, circolazione e conservazione dei documenti aziendali contenenti informazioni confidenziali, assicurandone la riservatezza.

#### **Obblighi dei responsabili**

Ogni responsabile è tenuto a garantire che l'attività lavorativa in modalità di *Smart Working* venga eseguita nel rispetto delle modalità e dei termini previsti dal presente accordo.

#### **(F) Prevenzione, Sicurezza e infortuni**

##### **Prevenzione e sicurezza**

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, dall'art. 2087 c.c. e dalla legge n. 81/2017, al momento della sottoscrizione dell'accordo di *Smart Working* il dipendente deve prendere visione e sottoscrivere l'informativa scritta che sarà consegnata dall'Azienda, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro mediante tale modalità.

Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il dipendente, dopo aver scelto il luogo della prestazione rispettando i criteri indicati nel presente Accordo, deve adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza, anche dal punto di vista dell'integrità fisica propria e degli strumenti aziendali di cui dispone.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione in conformità alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone.

##### **Tutela contro gli infortuni**

Il dipendente ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del dipendente di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Il dipendente deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda in caso di un infortunio durante lo svolgimento di *Smart Working*.

L'Azienda non può ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni derivanti da un uso improprio delle apparecchiature assegnate o dalla scelta impropria del luogo di svolgimento dello *Smart Working* qualora questi siano diffusi dai criteri individuati nel presente Accordo.