

An unsere geschätzten Kunden

Brixen, den 28/12/2022

Vereinbarung über die Durchführung der Arbeitstätigkeit in Smart-Working-Modus (Art. 18 und folgende, Gesetz Nr. 81 vom 22/05/2017)

Dott. Manfred Psailer

Dott. Oliver Geier

Dott. Norman Damiani

Dott. Lukas Achammer

Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner

www.pg-partner.it

info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone

Julius-Durst-Straße 6

Via Julius Durst 6

Tel. +39 0472 274 000

Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco

St.-Johannes-Str. 23a

Viale S. Giovanni 23a

Tel. +39 0474 976 097

Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano

Meeting room

Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.

Partita IVA & Cod. fisc.

IT 02249530219

Zwischen _____, gesetzlicher Vertreter des
Unternehmens _____
(im Folgenden „die Gesellschaft“, „das Unternehmen“ oder „der Arbeitgeber“)

und

Herr/Frau _____, geboren am _____
in _____, wohnhaft in _____
_____ (im Folgenden „der Arbeitnehmer“),

vorausgeschickt, dass

- Der Arbeitnehmer, welcher am _____ gemäß dem Arbeitsvertrag (und zukünftigen Änderungen und Ergänzungen) eingestellt wurde, als _____, mit Voll- bzw. Teilzeitstundenplan arbeitet;
- der Arbeitnehmer darum bat, einen Teil seiner Arbeit außerhalb des Firmengeländes verrichten zu können, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu erleichtern;
- die Gesellschaft aufgrund des positiven Ergebnisses der Bewertung der Vereinbarkeit der Aufgaben des Mitarbeiters mit der Smart-Working-Arbeitsweise die Genehmigung des Vorschlags in Betracht zieht, auch um die Produktivität und Effizienz der Zusammenarbeit zu erhöhen;

wird Folgendes vereinbart:

1. Untrennbarkeit des Vertragsgegenstandes

Das Vorausgeschickte ist integraler Bestandteil dieser Vereinbarung.

2. Smart-Working-Modus

Unbeschadet der Bestimmungen des Arbeitsvertrags (und späterer Änderungen und Ergänzungen) und der Tarifverhandlungen (auf nationaler und zweiter Ebene), die im Unternehmen gelten, vereinbaren die Vertragsparteien die Regelung des Smart Working unter den in den folgenden Artikeln festgelegten Bedingungen.

3. Gegenstand und Ort der Vereinbarung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit unter Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit und unter Gewährleistung seiner Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Ergebnisse und die Koordinierung der Tätigkeiten außerhalb des Arbeitsplatzes an einem Ort zu verrichten, der geeignet ist, die Sicherheit desselben sowie die vollständige Vertraulichkeit und den Schutz der Daten zu garantieren. Dabei muss es sich um einen Ort auf italienischem Hoheitsgebiet handeln, der nicht mit dem Arbeitsort identisch ist und vom Arbeitnehmer frei gewählt werden kann, sofern er mit der Art der ausgeübten Tätigkeit vereinbar ist und die Kriterien der Eignung, der Sicherheit, der Vertraulichkeit und des Schutzes der verarbeiteten Daten erfüllt. Der vom Arbeitnehmer gewählte Ort muss in jedem Fall und zu jeder Zeit die ordnungsgemäße Ausübung der Arbeitstätigkeit ermöglichen und auch die Verbindung mit den Systemen des Unternehmens oder mit dem Fest- oder Mobilfunknetz erlauben, wobei die Kosten dafür nicht vom Unternehmen getragen werden. Öffentliche oder öffentlich zugängliche Orte sind ausgeschlossen.

Die Anzahl der Smart-Working-Arbeitstage pro Monat beträgt 8, d. h. maximal 2 Tage pro Woche, die in der Regel nicht aufeinander folgen und als ganzer Tag zu nutzen sind.

Die Tage, die für Smart Working vorgesehen sind, werden Ihrem Vorgesetzten mindestens eine Woche im Voraus mitgeteilt, der dann die beantragten Tage bewertet und eventuell gewährt.

Zudem kann der Vorgesetzte den Arbeitnehmer auffordern, den/die Smart-Working-Arbeitstag(e) zu verschieben, auch wenn dieser/diese bereits gewährt wurde(n), und zwar mit einer Vorankündigung von mindestens drei Tagen.

Smart-Working-Tage, die in einem Monat nicht genutzt werden, können in den darauffolgenden Monaten nicht verwendet werden.

Die Notwendigkeit, beim Kunden vor Ort oder im Büro anwesend zu sein, kann die für die Woche geplanten Smart-Working-Arbeitstage verringern.

Sollte das Unternehmen beschließen, die Höchstzahl der Tage, die im Smart-Working-Modus zur Verfügung stehen, zu ändern, wird es allen Mitarbeiter in angemessener Weise gemäß den einschlägigen Vorschriften mitgeteilt.

Bei der Planung der Smart-Working-Arbeitstage wird darauf geachtet, dass die Anwesenheit des Personals in unseren Büros ausgewogen ist.

4. Stundenplan

Die Vertragsparteien erklären, dass der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Zeit und der Art und Weise, in der er seine Arbeit verrichtet, völlig frei ist, wobei er in jedem Fall in der Zeit zwischen 9 und 18 Uhr verfügbar sein muss, um Mitteilungen per Telefon, E-Mail und per Videokonferenz entgegennehmen zu können.

Es versteht sich, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung die Arbeitszeitvorschriften des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 66 aus dem Jahr 2003, insbesondere Artikel 7 (tägliche Ruhezeiten), Artikel 8 (Pausen), Artikel 9 (wöchentliche Ruhezeiten) und alle anderen gesetzlichen Vorschriften oder Einschränkungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitregelung einhalten muss.

Jeder Arbeitnehmer, der mehr als 6 Stunden am Tag arbeitet, muss eine Mittagspause von mindestens 30 Minuten einlegen.

Die Vertragsparteien sind der Ansicht, dass diese Disziplin geeignet ist, das Recht auf Abschaltung (disconnessione) gemäß Artikel 19 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 81 vom 22. Mai 2017 zu gewährleisten.

In Anbetracht der besonderen Art und Weise, in der die Arbeit im Rahmen des Smart Working ausgeführt wird, sind keine Überstunden, Feiertagsarbeit oder Nacharbeit vorgesehen.

5. Arbeitsmittel

Die notwendige Ausstattung, d.h. alle Geräte wie PC, Tastatur und Maus, einschließlich der vom Arbeitnehmer verwendeten Software, sowie die damit verbundene Hardwareausstattung werden vom Arbeitgeber ausschließlich für die Durchführung der Arbeit zur Verfügung gestellt.

Der Arbeitnehmer ist für die ihm anvertrauten Geräte verantwortlich und hat die Pflicht, den Arbeitgeber über Verlust, Diebstahl, Funktionsstörungen oder physische Defekte zu informieren und die Schutzsysteme (z. B. Anti-Virus, Firewall, Aktualisierung der Passwörter usw.) zu aktualisieren, auch mit Hilfe der entsprechend Verantwortlichen des Unternehmens. Im Falle einer Störung der Arbeits- oder Netzgeräte muss sich der Arbeitnehmer in das Unternehmen begeben oder die Arbeitszeit nachholen.

6. Gesundheit und Sicherheit

Informationen und Anweisungen zur Sicherheit der Smart Worker enthält das Dokument "Sicherheitsinformationen für Smart Worker", auf das hier in vollem Umfang verwiesen wird.

Das Unternehmen kümmert sich um die Organisation der folgenden Maßnahmen:

- Unterweisung: Die Arbeitnehmer erhalten (gemäß des Gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2008) Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Smart Working, über die Kriterien für die Auswahl eines geeigneten Ortes

für Smart Working, über die korrekte Verwendung der Arbeitsmittel und über das richtige Verhalten während der Arbeit.

- Die Unternehmensleitung beteiligt sich an der Verwaltung von Gesundheits- und Sicherheitsaspekten im Zusammenhang mit Smart Working und überwacht die Einhaltung der Richtlinien und Informationen durch die Arbeitnehmer.
- In der Risikobewertung (DVR) wurde der Smart-Working-Modus vorgesehen und abgebildet und die getroffenen Präventionsmaßnahmen angegeben.

Der Arbeitnehmer ist für die Durchführung von Präventions- und Schutzmaßnahmen entsprechend den erhaltenen Informationen verantwortlich.

7. Vertraulichkeit und Gewahrsam

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keine Unternehmensunterlagen oder andere vertrauliche Informationen oder Nachrichten, die dem Unternehmen gehören oder sich auf das Unternehmen beziehen und von denen er während seines Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen Kenntnis erlangt, im Rahmen des Smart Working zu verwenden, offenzulegen oder an andere weiterzugeben. Insbesondere und in Anbetracht des Fehlens eines festen Arbeitsplatzes ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die geltenden Richtlinien für die Datenverarbeitung einzuhalten und bei der Aufbewahrung, der Anzeige und dem Ausdrucken von Unternehmensdokumenten ein Höchstmaß an Vertraulichkeit zu wahren, indem er dafür Sorge trägt, dass alle das Unternehmen betreffenden Dokumente, die er aus beruflichen Gründen in elektronischer Form oder in Papierform erstellt, gelöscht, entmaterialisiert oder vernichtet werden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle Richtlinien und/oder Vorschriften über die Nutzung der elektronischen Post und den Zugang zum Unternehmensnetz einzuhalten, die von Zeit zu Zeit mitgeteilt werden. Zudem wird aufgrund des Zugangs zum Netz über Zugangspunkte, die nicht durch die entsprechenden Unternehmensschutzmaßnahmen unterstützt werden, festgehalten, dass:

- der Personal Computer muss, auch um eine unzulässige Nutzung durch Dritte zu verhindern, nach jeder Arbeitssitzung oder wenn er länger als 60 Minuten nicht benutzt wird, ausgeschaltet werden;
- nur auf Netzwerke zugegriffen werden darf, die durch einen verschlüsselten Netzwerkschlüssel (WPA, WPE) geschützt sind, egal ob es sich um ein Heim-WiFi-Netzwerk oder einen Hotspot (Mobilfunkdaten) handelt. In jedem Fall ist der Zugang zum Netz über offenes WLAN, kostenlose Hotspots oder jede andere Form der ungeschützten Internetverbindung verboten;
- da der Zugang zu den Geräten und zum Netz des Unternehmens passwortgeschützt ist, muss dieses mit äußerster Sorgfalt bewacht werden und eine Weitergabe ist verboten.

8. Dauer des Abkommens

Die gegenständliche Vereinbarung hat eine feste Laufzeit, die am 1. Oktober 2022 beginnt und am 31. Dezember 2023 endet.

9. Vorübergehende Rücknahme des Smart-Working-Modus

Unbeschadet der gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsregelungen erkennen die Parteien das Recht des Unternehmens an, die Smart-Working-Arbeitsweise bei übergeordneten organisatorischen und produktionstechnischen Erfordernissen vorübergehend aufzuheben. Diese vorübergehende Aufhebung muss mit einer Frist von 30 Tagen mitgeteilt werden.

10. Entlohnung und ökonomische Gleichbehandlung

Die Gehälter und Löhne entsprechen denen, die für die jeweilige Kategorie und Qualifikation im aktuellen Tarifvertrag für Führungskräfte im Kreditwesen und in späteren Verlängerungen und Ergänzungen vorgesehen sind.

Für jeden Tag, an dem der Arbeitnehmer Smart Working betreibt, hat er keinen Anspruch auf einen Essensgutschein.

Im Vergleich zu Arbeitnehmern, die die gleichen Aufgaben ausschließlich in den Räumlichkeiten des Unternehmens ausführen, hat jeder Smart Worker Anspruch auf die gleiche wirtschaftliche und rechtliche Behandlung, auch in Bezug auf Leistungsprämien, die im Rahmen von Tarifverhandlungen der zweiten Ebene anerkannt werden, und auf die gleichen Möglichkeiten in Bezug auf Karrierewege, Ausbildungsinitiativen und andere Möglichkeiten der Spezialisierung und des beruflichen Aufstiegs, sowie auf die gleichen Formen der betrieblichen Sozialleistungen, die im Rahmen von Tarifverhandlungen und bilateralen Vereinbarungen vorgesehen sind.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass alle Kosten, die direkt oder indirekt mit der Erbringung der Dienstleistung im Smart-Working-Modus zusammenhängen (z. B. Internet-Verbindung, Strom, Heizung), in vollem Umfang vom Arbeitnehmer zu tragen sind.

11. Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit mit Regelmäßigkeit und Sorgfalt auszuführen und alle Anweisungen und Hinweise des Arbeitgebers zu befolgen.

Der Arbeitnehmer ist außerdem verpflichtet, die Informationen über die allgemeinen und spezifischen Risiken, die mit der besonderen Art der Ausführung des Arbeitsverhältnisses verbunden sind, gemäß der Gesetzvertretendes Dekret Nr. 81 von 2008 und späteren Änderungen und Ergänzungen zu beachten.

12. Kontrolle und Disziplinarmaßnahmen

Das Unternehmen bestätigt, dass es die Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten (insbesondere das DSGVO 2016/679) sowie die Vorschriften zur Fernsteuerung gemäß Art. 4 Arbeitnehmerstatut Nr. 300/1970 eingehalten werden.

Zu diesem Zweck erhält der Arbeitnehmer Informationen über die Verwendung der Instrumente und die Durchführung der Kontrollen. Verstöße des Arbeitnehmers

gegen die in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen führen zur Anwendung der im Arbeitnehmerstatut Nr. 300/1970, Artikel 7, und im Tarifvertrag vorgesehenen und geregelten Disziplinarmaßnahmen.

13. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Der Smart Worker hat Anspruch auf Schutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, abhängig von den Risiken, die mit der Arbeit außerhalb des Firmengeländes verbunden sind.

Gemäß Artikel 23 des Gesetzes Nr. 81/2017 garantiert der einen Versicherungsschutz (INAIL) gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, einschließlich derjenigen, die sich aus der Verwendung von Videoterminals ergeben, sowie einen Schutz gegen Unfälle in itinere, wie es das Gesetz vorsieht.

14. Gewerkschaftsrechte

Die Ausführung der Arbeit im Smart-Working-Modus ändert nicht das System der individuellen und kollektiven Gewerkschaftsrechte und -freiheiten, die durch das Gesetz und die Tarifverhandlungen festgelegt sind.

15. Verweisklausel

Für alles, was in dieser Vereinbarung nicht vorgesehen ist, wird ausdrücklich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags, die im Unternehmen geltenden kollektiven Regeln, das Gesetz Nr. 81 vom 22. Mai 2017 und die Artikel des Zivilgesetzbuchs (Artikel 2086, 2104, 2105, 2106) verwiesen.

Diese Vereinbarung, die das Ergebnis einer gemeinsamen und umfassenden Bewertung der Parteien ist, wird gelesen, bestätigt und unterzeichnet.

Für eventuelle Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Cordiali saluti,
Psaier Geier Partner