

## ACCORDO

### TRA

- EY Advisory S.p.A., con sede legale in Milano, Via Meravigli, n. 14, codice fiscale, P.IVA e numero di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Milano 13221390159, in persona del dott. dott. Battista Stefano, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, munito degli occorrenti poteri ("Società" o "EY");

### E

- dott./dott.ssa Ettore Minelli, nato a Monza il 25/01/1999, codice fiscale MNLTTTR99A25F704G, in qualità di dipendente della Società (il "Lavoratore" e la Società e il Lavoratore, congiuntamente, le "Parti").

### PREMESSO CHE

- a) La flessibilità nell'approccio al lavoro, (detto anche "lavoro agile" o "Smart Working"), sia in termini di metodologia che in termini di esecuzione dell'attività lavorativa, fa parte della cultura manageriale di EY. Per EY Smart Working significa ottimizzare i risultati aziendali attraverso l'autonomia, la responsabilizzazione del lavoratore e una maggior flessibilità in termini di orari e individuazione del luogo di lavoro. A questo proposito la Società ha implementato modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, idonee a migliorarne l'efficienza e a favorire la conciliazione tra il lavoro e la vita privata del Lavoratore e che prevede la possibilità di eseguire parte dell'attività lavorativa da remoto, ovvero al di fuori dei locali aziendali (lo "Smart Working");
- b) l'adesione al regime di Smart Working è su base volontaria e si realizza attraverso la firma di un accordo individuale ("l'Accordo") nel quale sono esplicitati i principi, e le regole di questa modalità di esecuzione dell'attività lavorativa;
- c) il Lavoratore ha chiesto alla Società di voler usufruire del regime di Smart Working; pertanto, al fine di regolamentare i termini e le condizioni dell'esecuzione della prestazione del Lavoratore in Smart Working e in ossequio alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili tempo per tempo vigenti, nonché alle policy e procedure di EY (incluse naturalmente quelle che disciplinano lo Smart Working), le Parti stipulano il presente accordo (l'"Accordo");
- d) compatibilmente con le condizioni previste dal presente Accordo e dalla Policy sullo Smart Working la Società ha ritenuto di abilitare il Lavoratore allo Smart Working;
- e) il Lavoratore possiede le dotazioni tecnologiche adeguate e necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di Smart Working;
- f) il Lavoratore ha chiesto alla Società di poter aderire al regime di Smart Working a tempo indeterminato, fermo e salvo quanto disposto al successivo punto 10 del presente Accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. A decorrere dal \_\_\_\_\_, compatibilmente con le esigenze organizzative e di pianificazione, nonché con le attività da svolgere ed eventuali contingenze connesse

all'esecuzione della prestazione lavorativa, la scelta del luogo di lavoro viene effettuata in autonomia dal dipendente. Il numero di giornate, o frazioni di esse, in cui è possibile lavorare da remoto è determinato in base alle esigenze di business e di pianificazione, senza una previsione di durata minima o massima consentita.

Con l'eccezione di pianificazioni ad hoc, il dipendente deve comunicare preventivamente (e comunque prima dell'inizio della giornata di riferimento) al proprio Responsabile (o, in caso di pianificazione su progetti, al Responsabile di ciascun progetto impattato dalle proprie scelte) l'intenzione di lavorare da remoto.

Per EY è fondamentale la soddisfazione dei clienti interni e/o esterni e il rispetto delle condizioni concordate nell'ambito degli incarichi professionali; per tale ragione, la scelta della modalità di lavoro deve tenere in considerazione le esigenze connesse ai predetti incarichi.

3. Il Lavoratore avrà cura di svolgere la propria attività professionale in un luogo, nel territorio italiano, che possa garantire la propria incolumità personale, la sicurezza delle informazioni e la qualità del proprio lavoro. Conseguentemente dovrà scegliere solo luoghi che garantiscano la propria sicurezza e salute psico-fisica, evitare postazioni non a norma con le disposizioni antinfortunistiche o luoghi che possano creare situazioni di pericolo. Gli strumenti di lavoro dovranno garantire una connessione da remoto efficiente; l'ambiente dovrà permettere al Lavoratore la dovuta concentrazione, nonché la riservatezza dei dati e il trattamento degli stessi secondo le modalità e alle condizioni stabilite dal presente Accordo e dalle Policy aziendali.
4. Le dotazioni tecnologiche per lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di Smart Working devono essere utilizzate nel rispetto ed in conformità con le disposizioni del T.U. sulla Sicurezza sul Lavoro (L. 81/2008 e s.m.i.) e secondo le istruzioni tecniche ricevute e le policy aziendali tempo per tempo vigenti.
5. L'orario di lavoro giornaliero, ferma restando la durata contrattuale di 8 ore in cui è richiesta la reperibilità, è flessibile nel rispetto della fascia oraria compresa tra le 8.00 e le 20.00.

La prestazione lavorativa viene eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva applicata e dalla Regolamentazione Aziendale.

Per i dipendenti Part Time, la durata dell'orario di lavoro è quella pattuita con il dipendente nell'ambito del contratto di lavoro e può essere anch'essa articolata nella fascia oraria compresa tra le 8.00 e le 20.00.

Durante l'orario di lavoro, come sopra definito, il Lavoratore deve essere reperibile e connesso al fine di svolgere le mansioni lavorative in modo efficiente e di poter raggiungere i propri obiettivi professionali.

6. L'inosservanza da parte del Lavoratore delle disposizioni contenute nel CCNL applicato e nel presente Accordo, può dar luogo, a seconda della gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti previsti dal CCNL applicato e, nei casi più gravi, può costituire giustificato motivo di recesso da parte della Società. Fermo restando quanto sopra, con particolare riferimento, dunque, alla modalità di svolgimento delle prestazioni in regime di Smart Working, saranno considerate condotte disciplinarmente rilevanti e potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, anche:

- i. la totale o parziale inattività e/o irreperibilità del dipendente in relazione alle esigenze della Società e, in ogni caso, durante l'orario di lavoro come previsto dalla presente Procedura;
- ii. l'esecuzione della prestazione in luoghi che non garantiscono l'incolumità personale, la sicurezza delle informazioni e la qualità del proprio lavoro;
- iii. l'utilizzo del lavoro da remoto al di fuori dei casi consentiti;
- iv. la violazione delle disposizioni previste dalle procedure/policy vigenti tempo per tempo in riferimento al lavoro da remoto;
- v. lo svolgimento della prestazione lavorativa secondo le modalità previste dalla presente procedura in assenza di un accordo sottoscritto con l'azienda.

7. Il Lavoratore, con la sottoscrizione del presente Accordo, dichiara di aver preso visione della normativa e delle policy aziendali in materia di Smart Working e di protezione dei dati, di aver comprese le predette policy e si impegna ad esattamente osservarle anche durante lo svolgimento dell'attività in regime di Smart Working.

Il Lavoratore dichiara inoltre di aver preso visione e di aver compreso i contenuti dell'informativa in materia di Salute e Sicurezza che qui allegata ne costituisce parte integrante e sostanziale. Il Lavoratore 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. A tal fine, l'Ufficio Sicurezza è a disposizione per qualsiasi necessità di ulteriore approfondimento.

8. Il Lavoratore accetta integralmente i termini e le condizioni relativi al programma Smart Working stabiliti dal presente Accordo e dalla Policy sullo Smart Working e, in particolare, prende atto e accetta che:

- (i) la Società, in funzione alle attività da svolgere, alle contingenze lavorative nonché a fronte di esigenze organizzative e di pianificazione, potrà richiedere la presenza del Lavoratore nel luogo più funzionale allo svolgimento dell'attività richiesta: in tal caso il Lavoratore dovrà rendersi disponibile presso gli uffici della Società e/o presso le sedi dei clienti per svolgere la prestazione lavorativa secondo le modalità ordinarie;
- (ii) anche nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, il dipendente è obbligato a rispettare le norme sull'orario di lavoro previste dalla legge tempo per tempo vigente, dal CCNL applicato e da eventuali accordi individuali. È richiesto pertanto al lavoratore di rispettare i tempi di riposo e in particolare, di effettuare almeno 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore e almeno 24 ore di riposo consecutive ogni 7 giorni. Al termine dell'orario di lavoro e superati i limiti disposti dalla legge, dai contratti collettivi applicati e dalla regolamentazione aziendale è richiesto al dipendente di osservare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. "diritto alla disconnessione");
- (iii) fatte salve situazioni specifiche, preventivamente comunicate e autorizzate dal proprio Responsabile, non è concesso lo svolgimento di prestazioni in regime di lavoro straordinario, lavoro notturno e/o lavoro festivo;
- (iv) eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa (quali, ad esempio, malfunzionamento degli strumenti, mancanza di connessione, etc.) dovranno

essere tempestivamente comunicati alla funzione IT e al proprio Responsabile ed è richiesta la massima collaborazione da parte del dipendente al fine di garantire il ripristino delle condizioni di normale operatività. Questi impedimenti potranno comportare a seconda dei casi il rientro presso la sede di assegnazione o la richiesta di ferie/permessi per la parte residua della giornata;

- (v) l'adesione al programma Smart Working non comporterà alcuna modifica al trattamento economico e normativo previsto dal contratto di lavoro in essere tra le Parti e dal CCNL applicato, nonché da eventuali ulteriori accordi individuali intervenuti tra le stesse; lo svolgimento della prestazione di lavoro da remoto non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione/trasferta, ovvero di qualsivoglia indennità comunque connessa a questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
9. Le Parti si danno atto reciprocamente che il lavoro in regime di Smart Working, concordato con il presente Accordo è conforme alle disposizioni normative disciplinate dalle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo vigenti e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro in essere in materia di durata massima settimanale della prestazione di lavoro, di regime dei riposi giornalieri e delle pause.
10. Le Parti si danno altresì atto che il presente Accordo prevede l'adesione a tempo indeterminato al programma di Smart Working. Tuttavia, ai sensi dell'art. 19 L. 81/2017, sia al Lavoratore sia alla Società è riconosciuto espressamente il diritto di recesso libero e senza obbligo di motivazione dal presente Accordo da esercitarsi con un termine di preavviso non inferiore a 30 (trenta) giorni rispetto alla data in cui recesso deve avere efficacia; il suindicato termine di preavviso è esteso a 90 (novanta) giorni in caso di Lavoratore facente parte delle categorie previste all'art. 18 L. 68/1999 e successive modifiche.
- Il termine di preavviso potrà non essere rispettato dalle Parti nel caso in cui il recesso dal presente Accordo sia determinato da un giustificato motivo.
- In caso di recesso, salvo nuovo e/o diverso accordo tra le Parti, il Lavoratore non potrà più eseguire le prestazioni lavorative da remoto; tuttavia il Lavoratore continuerà a svolgere la propria attività lavorativa con le modalità ordinarie presso i locali della Società e/o le sedi dei clienti.
11. Per tutto quanto non previsto dal presente Accordo, si fa espresso riferimento alle disposizioni previste dalla Legge 81/2017, alle previsioni del CCNL applicato e alla normativa tempo per tempo vigente. Il presente Accordo, pertanto, è suscettibile di variazioni e/o integrazioni a fronte di eventuali modifiche della normativa tempo per tempo vigente e/o a fronte di chiarimenti interpretativi alla medesima intervenuti successivamente alla data di sottoscrizione del presente Accordo nonché di qualsivoglia ulteriore decisione aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto, Lì, Monza, 21/12/22

La Società



---

Per presa visione dell'informativa in materia di  
Salute e Sicurezza

Il Lavoratore

Ettore Minelli

Il Lavoratore



---