

ACCORDO DI SMART WORKING

Il giorno 25/07/2022

si è tenuto in collegamento video l'incontro

tra

Le Società Linde Gas Italia Srl e Linde Medicale Srl (qui di seguito denominate 'Linde' o 'le Società'), con sede legale in Arluno (MI), rappresentate da Marta Mancini, Francesco Bruno e Marcello Altavilla assistiti da Assolombarda in persona di Federica Perriccioli,

e

la FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL nazionali rappresentate da Valentino Vargas, Ivano Dalla Brea e Venere Balla, in assistenza al Coordinamento Nazionale delle RSU aziendali dei rispettivi siti e al coordinamento delle OO.SS territoriali.

Premesso che:

Le Parti hanno da tempo consolidato una politica delle relazioni industriali partecipative, attraverso la consultazione e la comunicazione e il confronto preventivo per rispondere ai cambiamenti del contesto e dei mercati, con conseguente miglioramento dei processi produttivi e della competitività ed efficienza della Società Linde. E inoltre:

- L'attuale fase di digitalizzazione, sempre più presente nei processi produttivi, ha indotto il legislatore a definire un quadro normativo di riferimento con la Legge 22/05/2017, n. 81 che definisce il lavoro agile (anche "smartworking" nel prosieguo) come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, mediante accordo individuale tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha sottoscritto, in data 7 dicembre 2021, un protocollo con le parti sociali al fine di porre le basi per una corretta applicazione del lavoro agile in azienda ("Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile" o "Protocollo Lavoro Agile");
- L'utilizzo dello smartworking può:
 - contribuire a una maggiore conciliazione delle esigenze individuali di bilanciamento di vita privata e lavorativa configurandosi come buona pratica di attenzione all'individuo e di responsabilità sociale;

- consentire di adottare modelli di organizzazione del lavoro semplificati e funzionali a un mondo del lavoro digitale, assicurando la tutela della salute dei propri dipendenti;
- rappresentare un importante contributo alla gestione degli impatti ambientali sul territorio e ciò può configurarsi come buona pratica di responsabilità sociale;
- La diffusione del Covid-19 ha imposto la necessità di una rapida riorganizzazione delle attività lavorative per poter fronteggiare l'emergenza sanitaria. Lo smartworking si è rivelata una pratica utile per garantire il distanziamento sociale e contrastare il possibile contagio negli ambienti di lavoro, contribuendo alla continuità del lavoro. L'esperienza maturata durante la crisi e, precedentemente, con il regolamento avviato in Azienda in via sperimentale nel Novembre 2018 costituiscono un patrimonio dal quale attingere per identificare l'evoluzione in modo pragmatico ed innovativo delle nuove modalità di smartworking.
- Sulla base di tale esperienza il presente accordo vuole temperare la positiva esperienza di lavoro in remoto con una necessità di valorizzare l'importanza delle relazioni umane e della condivisione e scambi di esperienze, che si realizzano e si potenziano anche attraverso la presenza fisica negli ambienti di lavoro.
- La suddetta modalità di lavoro potrà essere applicata a tutte le sedi aziendali, in presenza di condizioni organizzative, tecniche e operative che lo consentano.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. DEFINIZIONE

Lo smartworking consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti caratteristiche e modalità:

- prestazione lavorativa svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, coerentemente con i riferimenti e previsioni di orario di lavoro, giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante le giornate di lavoro svolte all'esterno dei locali aziendali. Nelle giornate di lavoro agile è responsabilità del dipendente il rispetto dei requisiti minimi di sicurezza e di privacy definiti dalla legge e dall'azienda, sia con procedure a carattere generale che nel presente accordo.

Lo smartworking non modifica in alcun modo i doveri ed i diritti del lavoratore, così come l'inserimento dello stesso nell'organizzazione aziendale e non modifica gli istituti contrattuali, gli accordi/regolamenti vigenti in Azienda che si intendono richiamati e applicati integralmente, fatto salvo quanto definito nel presente documento. Lo smartworking, quale forma organizzativa di attività lavorativa, non crea in alcun modo discriminazioni nei confronti dei lavoratori che ad esso aderiscono.

Inoltre, lo smartworking si aggiunge alle più tradizionali modalità dell'esecuzione dell'attività lavorativa, non integra una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato, rappresentando al contrario una differente modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. CRITERI DI ACCESSO

Per potere accedere allo smartworking il lavoratore deve svolgere una attività lavorativa compatibile con lo svolgimento da remoto.

Il lavoratore dovrà avere con la Società un contratto di lavoro diretto o tramite Agenzia di somministrazione lavoro (in accordo con le procedure interne stabilite dall'Agenzia).

Dovrà essere fornita garanzia da parte del lavoratore interessato di poter utilizzare una connessione dati adeguata (le connessioni da telefono cellulare aziendale non potranno essere utilizzare come mezzo di connessione abituale) ed adeguata contattabilità telefonica fissa e/o mobile.

Volontarietà: i lavoratori interessati, in possesso dei requisiti previsti nel presente accordo, dovranno farne richiesta e la fattibilità dovrà essere confermata dall'azienda; l'accesso allo smartworking sarà regolato tramite accordo individuale di cui il presente accordo è parte integrante.

3. MODALITÀ OPERATIVE

La prestazione di lavoro potrà essere svolta in modalità smartworking per un massimo di 2 giornate di lavoro alla settimana.

È inoltre consentita, nel corso del mese, l'effettuazione di 1 ulteriore giornata di smartworking.

In caso di utilizzo di frazione di giornata, questa verrà in ogni caso considerata come giornata intera, ai fini del calcolo delle giornate settimanali / mensili utilizzabili.

Eventuali disposizioni di legge emanate per far fronte a situazioni di emergenza (ad esempio misure di contenimento della diffusione della pandemia Covid-19) potrebbero portare a modifiche delle condizioni previste dal presente accordo. In tali casi l'azienda fornirà alle OO.SS. firmatarie comunicazione in merito alle modifiche apportate; tale comunicazione sarà, di norma, fornita preventivamente.

Inoltre, in ottica di attenzione alla tutela delle persone con situazioni di fragilità (o altre esigenze specifiche), potranno essere adottate le scelte percorribili in base alla mansione e all'attività svolta, il medico competente sarà debitamente coinvolto in questo processo, qualora necessario.

In particolare, a fronte di espressa richiesta da parte del dipendente, che potrà essere avanzata anche attraverso l'assistenza della RSU e/o della Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato (e sempre previa valutazione della fattibilità), potranno essere attuate condizioni di miglior favore (in termini di numero massimo di giornate di smartworking consentite) ad esempio nei seguenti casi:

- Gravidanza (fino a 3 giorni a settimana di smartworking);
- Genitorialità, fino al compimento di 6 anni di vita del bambino (fino a 3 giorni a settimana di smartworking);
- Situazioni di particolari fragilità (documentate dagli organismi competenti) che rappresentino un limite allo svolgimento del lavoro presso le sedi aziendali o per il raggiungimento delle stesse (numero di giornate di smartworking da verificare caso per caso)

Le condizioni concordate saranno specificate nell'accordo individuale con il dipendente.

Le giornate di smartworking dovranno essere pianificate con opportuno anticipo, al fine di garantire un corretto funzionamento delle attività aziendali e l'eventuale avvicendamento coi colleghi, e deve essere richiesta e registrata nel sistema presenze INAZ selezionando il giustificativo "smartworking".

Le giornate di smartworking possono essere effettuate dal dipendente in qualunque giorno della settimana, nel rispetto delle indicazioni qui contenute.

4. ORARIO DI LAVORO

Durante la prestazione svolta in modalità di smartworking, il Dipendente sarà libero di organizzare i tempi della sua attività lavorativa e sarà tenuto al solo rispetto dei limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal contratto individuale di lavoro, dal CCNL di riferimento e dagli accordi aziendali vigenti e dalla normativa applicabile.

Tuttavia, nell'ottica di garantire una adeguata partecipazione e coordinamento delle attività aziendali, durante le giornate di smartworking il lavoratore sarà tenuto ad osservare il proprio orario di lavoro giornaliero ricompreso all'interno del periodo 07:30 - 18:30, con inizio dell'attività entro le ore 9:30 e comunque nell'ambito dell'orario di servizio della funzione di appartenenza, rispettando pause e riposi secondo le modalità previste dalla legge. La pausa pranzo si svolgerà indicativamente nella fascia oraria 12:00 - 14:00.

Quanto sopra indicato potrà essere rimodulato e/o meglio specificato, a livello di singola funzione, per i Dipendenti che svolgono attività di servizio (a terzi o interno all'azienda) o comunque connotate dal carattere di indifferibilità (a titolo esemplificativo: addetti customer service o servizi logistici) la cui prestazione richiede l'osservanza di specifici orari e il cui mancato rispetto potrebbe determinare nocuo in termini di responsabilità contrattuale della Società.

Le ore di lavoro svolte in modalità smartworking sono e restano a tutti gli effetti di legge e di contratto ore di lavoro ordinarie; non sono previste né dovranno essere rese prestazioni straordinarie in modalità di lavoro agile salvo esplicita richiesta e autorizzazione da parte dell'Azienda. La prestazione in smartworking dovrà essere connotata dal medesimo impegno qualitativo e quantitativo prestato abitualmente dal Dipendente presso i locali aziendali.

Eventuali richieste di ore di ferie, ROL, permessi da effettuarsi durante le giornate di smartworking dovranno essere preventivamente concordate ed autorizzate dal proprio responsabile secondo le ordinarie modalità. La prestazione di lavoro in smartworking, ovunque resa, non costituirà a nessun effetto prestazione in regime di trasferta.

L'eventuale giornata o frazione di giornata non fruita, per qualsivoglia motivazione, non potrà essere recuperata nelle settimane successive.

5. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Le Parti concordano altresì di dare applicazione al diritto alla disconnessione, in cui il lavoratore non sarà tenuto a visualizzare o rispondere a eventuali comunicazioni aziendali, così come previsto dall'art. 19 della Legge n. 81 del 22/05/2017. Tale diritto è garantito dalle 18.30 alle 07.30, nella pausa pranzo, e comunque oltre l'orario di lavoro giornaliero.

6. LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Il lavoratore potrà svolgere la propria prestazione in smartworking individuando un luogo idoneo che consenta il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza, anche con specifico riferimento ai dati aziendali, e sicurezza della propria persona.

Il lavoratore dovrà adottare ogni accorgimento utile alla tutela dei mezzi e dispositivi aziendali, e per evitare l'accesso ai dati aziendali da parte di persone non autorizzate.

È vietato svolgere l'attività di smartworking:

- in luoghi pubblici o aperti al pubblico
- all'estero

sono ammessi spazi dedicati al co-working con sufficienti condizioni di riservatezza.

7. STRUMENTI DI LAVORO

Ai lavoratori che svolgono la propria prestazione in smartworking viene concesso in uso un pc portatile.

L'adesione allo smartworking non prevede l'assegnazione di strumenti informatici aggiuntivi rispetto a quanto già in dotazione per il ruolo.

E' dovere del lavoratore accertarsi costantemente della piena operatività del collegamento di rete privato e delle dotazioni tecnologiche aziendali in uso, anche al fine di rendersi contattabile durante l'orario di lavoro previsto. In presenza di problematiche tecniche che impediscano il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smartworking (ad esempio malfunzionamento della strumentazione assegnata e/o insufficiente connessione), il lavoratore è tenuto a contattare immediatamente il proprio responsabile, con il quale concorderà le attività da svolgere; al fine di garantire la piena operatività incluso il rientro in sede per lo svolgimento del lavoro, fino a completa risoluzione dell'inconveniente.

Il lavoratore, durante le giornate lavorate in smartworking, sarà tenuto ad effettuare il trasferimento di chiamata dal proprio apparecchio telefonico fisso a quello portatile in sua dotazione o al dispositivo privato o ad utilizzare, una volta che sarà disponibile, il softphone Kalliope secondo le indicazioni date dall'Azienda.

8. SALUTE E SICUREZZA

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.

I piani di formazione annuali prevedono sessioni specifiche legate ai rischi correlati allo svolgimento del lavoro agile. Il lavoratore dovrà prendere parte agli interventi di informazione e formazione, in tema di rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione in smartworking. Dovrà altresì individuare un ambiente e una postazione di lavoro idonei, in termini di salute e sicurezza, dove poter svolgere l'attività lavorativa; adottare un comportamento consono ad evitare l'esposizione a rischi, lavorativi e non; utilizzare la strumentazione aziendale in modo tale da evitare rischi per sé e per le persone che si trovano in prossimità dello spazio lavorativo scelto; comunicare immediatamente all'azienda, nella persona del proprio Responsabile, ogni eventuale incidente occorso, avendo cura di predisporre il prima possibile una dettagliata relazione su quanto avvenuto.

Si garantisce il rispetto di quanto previsto agli articoli 22 e 23 della Legge 81/2017 in materia di sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per malattie e infortuni professionali.

Gli RLSSA e il SPP rimangono il riferimento per le tematiche relative a Salute e Sicurezza anche per quanto riguarda il lavoro agile.

9. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il CCNL industria chimica continuerà ad essere applicato nella sua interezza incluso il trattamento economico previsto per il Dipendente in relazione al suo livello di inquadramento, che non subirà variazioni per effetto dell'esecuzione della prestazione resa in modalità di smartworking e saranno applicati integralmente tutti gli accordi aziendali in essere.

Il Dipendente continua a partecipare a tutte le dinamiche aziendali e a quelle della funzione di appartenenza e mantiene tutti i diritti e i doveri connessi al suo rapporto di lavoro subordinato in quanto la modalità di lavoro in regime di smartworking determina solo un parziale e momentaneo mutamento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e non pregiudica il normale esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro.

Il diritto alla parità di trattamento complessivo si estende a tutte le condizioni di lavoro e di occupazione, ed include lo sviluppo delle opportunità di carriera, le opportunità di crescita retributiva, la formazione, la fruizione dei diritti sindacali.

Il Dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e informazione previsti in caso di ferie, permessi, malattia, infortunio e qualsiasi altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in essere, sulla base delle stesse procedure previste per il lavoro ordinario.

10. RIMBORSO SPESE PRANZO

In occasione della prestazione lavorativa, a prescindere dalla circostanza che avvenga in presenza o in modalità di smartworking, al lavoratore sarà riconosciuto un buono pasto (secondo le modalità ed il valore attualmente in uso).

11. REVOCA, MODIFICA E REVERSIBILITÀ

Sia l'azienda che il lavoratore possono recedere dall'accordo individuale con un preavviso di almeno 30 giorni (fatti salvi i casi di giustificato motivo), in base a quanto previsto dall'art. 19 della Legge 81/2017.

L'Azienda si riserva inoltre la facoltà di revocare, sospendere o modificare temporaneamente le modalità di partecipazione allo smartworking, dandone il massimo preavviso possibile (di norma 48 ore fatte salve situazioni di comprovate ed improvvise esigenze aziendali), nei seguenti casi:

- Per particolari e contingenti situazioni organizzative e produttive;
- Necessità di presenza fisica del dipendente per motivate necessità legate all'attività lavorativa (riunioni, visite di colleghi, clienti, ..);
- Inadempienza degli obblighi di comportamento previsti dal presente accordo o dall'accordo individuale.

12. CONFIDENZIALITÀ E PROTEZIONE DEI DATI E DEI BENI AZIENDALI

Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di smartworking è tenuto a custodire con diligenza tutte le informazioni aziendali ricevute, anche attraverso gli strumenti informatici in dotazione e ad adottare ogni misura idonea a garantire tale riservatezza; le strumentazioni fornite dall'azienda devono essere custodite in modo tale da evitare un danneggiamento o smarrimento. Si rinvia in proposito a tutte le procedure aziendali in essere.

Il dipendente in regime di smartworking, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche al di fuori dei luoghi aziendali, dovrà osservare tutte le necessarie istruzioni e misure di sicurezza impartite dall'azienda, ivi incluse quelle indicate nell'accordo individuale.

13. DURATA DELL'ACCORDO:

La durata del presente accordo è prevista a partire dal 12 settembre 2022, fino a successivo superamento o rettifica.

Entro il 31 marzo 2023 sarà effettuata tra le parti una valutazione dello stato di applicazione del presente accordo, con eventuale revisione dello stesso.

Tale accordo, nel corso della sua applicazione sarà in ogni caso oggetto di monitoraggi per verifiche sul suo buon funzionamento e per valutare eventuali possibili evoluzioni normative o organizzative, anche in base all'andamento della situazione sanitaria.

Le Parti confermano che la trattativa si è svolta, in tutto od in parte, con modalità in remoto, compresi inoltre, visione e scambio di documenti.

Le Parti confermano che questo verbale di accordo è stato concordato e redatto con modalità in remoto, che si ritiene approvato dalle Parti via mail.

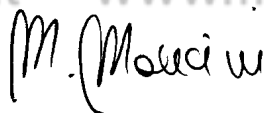
Letto, confermato e sottoscritto

LINDE GAS ITALIA S.r.l.



Assolombarda

LINDE MEDICALE S.r.l.



OO.SS Nazionali: FILCTEM-CGIL FEMCA - CISL UILTEC-UIL



Il coordinamento delle OO.SS territoriali e RSU Gruppo Linde.