



ASSOLOMBARDA

VERBALE DI ACCORDO

(L'uso, nel presente Accordo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica)

Addì 18 marzo 2022, in Milano, presso la sede di Assolombarda

tra

le Aziende del Gruppo Nestlé in Italia: Nestlé Italiana S.p.A, Sanpellegrino S.p.A, Nestlé Purina Commerciale srl, Nestlé Global Services srl, Nestlé Shop srl- rappresentate da Gianluigi Toia e Raffaella Vallero, assistite da Assolombarda in persona di Marta Vallefucio e Lorenzo Figurati

e

le Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, rispettivamente rappresentate da Massimiliano Albanese, Angelo Paoletta e Michele Tartaglione.

Premesso che:

- le Parti, già dal 2012, hanno condiviso l'adozione di modalità innovative di lavoro che, alternando il lavoro in presenza con quello da remoto, fossero utili ad agevolare la conciliazione delle esigenze personali con quelle professionali, sottoscrivendo a tale scopo, specifici accordi precursori delle modalità operative dettate dalla Legge n. 81 del 2017;
- la modalità operativa che permette al lavoratore di svolgere parte della prestazione da remoto costituisce una realtà positiva e consolidata;
- il 7 dicembre 2021 in esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato sottoscritto il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile".

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. CARATTERISTICHE DEL LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile è un modello di lavoro misto svolto in parte in presenza e in parte da remoto, in connessione telematica da una postazione esterna all'azienda, non predefinita e variabile, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il modello di lavoro ibrido che ne consegue, definito *FAB Working* è Flessibile, Adattabile e Bilanciato, e permette al lavoratore di scegliere il luogo da cui effettuare la prestazione lavorativa da remoto, offrendo una flessibilità che può favorire la positiva conciliazione tra le esigenze personali e quelle professionali.

Flessibile: il Line Manager ha la responsabilità di organizzare le attività del proprio team tenendo conto della tipologia di lavoro da svolgere e delle necessità dei singoli collaboratori;

Adattabile: il bilanciamento tra attività in presenza e da remoto può cambiare nel tempo in base alle esigenze dei componenti del team e all'evoluzione tecnologica;

Bilanciato: è importante che le attività si svolgano in parte in ufficio e in parte da remoto per contemperare le esigenze personali con quelle professionali, salvaguardando la necessità di interazione personale con il team e con i colleghi.



ASSOLOMBARDA

2. ADESIONE AL LAVORO AGILE / FAB WORKING

L'adesione, da parte del lavoratore, al Lavoro Agile (di seguito anche FAB Working) è volontaria e subordinata alla sottoscrizione di un Accordo Individuale, nonché all'accettazione del relativo Regolamento, allegati al presente Accordo.

L'adesione al FAB Working è a tempo indeterminato, ferma restando la facoltà di recesso da parte del lavoratore o dell'Azienda nel rispetto dei termini di preavviso di cui alla legge 81/2017, nonché la facoltà di recesso immediato in caso di inadempimento delle reciproche obbligazioni.

Possono accedere al FAB Working, tutti i lavoratori la cui attività possa essere svolta proficuamente da remoto, mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, per i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi. Sono escluse dalla presente disciplina le mansioni che comportino ordinariamente o prevalentemente la presenza fuori dalla sede lavorativa (es. reti di vendita) nonché le attività svolte in regime di telelavoro.

La modalità di lavoro da remoto, deve essere concordata con l'Azienda. Pertanto, potrà essere attivata, di volta in volta, su richiesta del lavoratore, previo accordo con il proprio Line Manager, salvaguardando le esigenze di servizio.

L'accesso al FAB Working potrà, in particolare, essere considerato come una misura di accomodamento ragionevole per favorire l'inserimento, ovvero la continuità occupazionale di lavoratori in condizioni di fragilità o di disabilità.

3. ORARIO DI LAVORO E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il ricorso al FAB Working non modifica il regime orario applicato. La prestazione da remoto è caratterizzata dalla gestione autonoma dell'orario di lavoro, nel rispetto del quadro normativo e contrattuale di riferimento, nonché delle esigenze di servizio.

Su richiesta del lavoratore e previo accordo con il proprio Line Manager, l'attività da remoto potrà essere svolta secondo orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, fermo restando quanto previsto in materia di orario di lavoro dalle leggi vigenti e dal CCNL.

Le attività di Front Office dovranno essere garantite durante fasce orarie utili ad assicurare la possibilità di collegamento in via continuativa con gli interlocutori interni ed esterni all'Azienda.

Il lavoratore s'impegna a garantire che l'efficienza lavorativa della prestazione svolta da remoto sia pari a quella normalmente assicurata presso la sede contrattuale e – di norma - a poter essere contattato, in via telematica o telefonica durante il normale orario di lavoro giornaliero.

Al termine della prestazione lavorativa e durante le pause fisiologiche e per il pranzo, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali in tali situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Fatti salvi i casi di urgenza, di norma, non si devono fissare riunioni prima delle 9.00 e dopo le 18.00 per favorire il rispetto del normale orario di lavoro; analogamente occorre assicurarsi che nella fascia oraria tra le 12.30 e le 14.00 sia garantito un intervallo di almeno 45 minuti per il pranzo.



ASSOLOMBARDA

L'interruzione del collegamento telematico, così come guasti o malfunzionamenti degli strumenti di lavoro non tempestivamente risolvibili, comporteranno l'immediato rientro nella Sede di lavoro, ovvero qualora ciò non sia possibile, la fruizione di permessi individuali.

4. STRUMENTI DI LAVORO

Condizione indispensabile per l'adesione al FAB Working è che il lavoratore abbia la disponibilità - presso il luogo da cui intende svolgere l'attività da remoto - di un'adeguata connessione internet e si faccia carico dei relativi costi.

Il lavoratore è tenuto ad utilizzare gli strumenti forniti dall'Azienda nel rispetto dei regolamenti e delle policy aziendali vigenti ed è responsabile per eventuali danni o perdite causati dal loro uso improprio.

5. BENEFIT

Al fine di agevolare le attività da remoto l'Azienda mette, inoltre, a disposizione:

- un Kit FAB Working composto da monitor, docking station, tastiera e mouse;
- ogni 5 anni un voucher utilizzabile su una piattaforma di acquisto on line convenzionata - per l'acquisto di una sedia ergonomica, o di altre attrezzature da ufficio. Per il periodo 2021- 2025 il valore del voucher viene fissato in 100€;
- una convenzione a prezzi agevolati con lo stesso fornitore per l'acquisto di ulteriori arredi di ufficio.

6. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il lavoratore che si avvalga del FAB Working ha l'obbligo di prendersi cura della propria salute e della propria sicurezza nel luogo prescelto per prestare la propria attività da remoto.

Costituisce condizione necessaria per l'adesione al FAB Working, che il Lavoratore:

- a) si impegni a seguire le istruzioni fornite dall'Azienda sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, che focalizzano l'attenzione su rischio di cadute e inciampi, rischio elettrico, ergonomia, illuminazione.
- b) sollevi formalmente l'Azienda da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali infortuni alla propria persona o a terzi, nonché a danni a beni o cose, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate, ovvero a situazioni di rischio procurate dallo stesso lavoratore o da terzi nell'utilizzo della postazione di lavoro a distanza.

Il luogo di lavoro da remoto dovrà essere idoneo a garantire la salute e la sicurezza personale, dovrà, quindi, essere scelto dal lavoratore, attenendosi alle indicazioni fornite tramite l'Informativa Sicurezza redatta dall'Azienda ai sensi dell'art 22 L.81/2017.

Eventuali strumenti e dotazioni necessarie ai sensi delle normative in materia di salute e sicurezza saranno fornite dall'Azienda.

Al fine di contribuire in modo proattivo alla tutela della salute dei lavoratori, l'Azienda mette, inoltre, a disposizione dei lavoratori un articolato servizio di consulenza personalizzata e specializzata in ambito psicologico, ergonomico, oftalmologico e nutrizionale, particolarmente indicato per chi sceglie di lavorare parzialmente da remoto.



ASSOLOMBARDA

Non avendo la possibilità di vigilare sulle postazioni di lavoro da remoto, l'Azienda - a fini preventivi - intensificherà l'attività di sorveglianza sanitaria periodica, che nei confronti dei lavoratori che aderiscono al FAB Working sarà svolta con cadenza biennale.

7. RISERVATEZZA DEI DATI AZIENDALI

Il lavoratore è tenuto a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali ed è, pertanto, tenuto all'adozione di tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia.

Pertanto, è fatto espresso divieto lavorare in luoghi pubblici o aperti al pubblico che non permettano di garantire la riservatezza dei dati aziendali, mentre sarà possibile utilizzare idonei spazi di "co-working".

8. FORMAZIONE E SVILUPPO

I lavoratori che aderiscono al FAB Working continueranno ad essere inseriti nei normali percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, sia on line, sia in presenza, anche al fine di prevenire situazioni di isolamento.

Per favorire il cambiamento e l'evoluzione delle abitudini, al fine di cogliere le opportunità offerte dall'evoluzione delle tecnologie informatiche, i lavoratori avranno accesso, inoltre, a percorsi formativi specifici, dedicati a facilitare il ricorso al FAB Working, quali ad esempio: le regole da rispettare per la tutela della propria salute e sicurezza durante l'attività da remoto; soluzioni e contenuti per sviluppare nuove competenze digitali; soluzioni per la gestione dei team virtuali e delle riunioni ibride.

9. UTILIZZO DEI DATI

Le Parti convengono esplicitamente che i dati, raccolti dall'Azienda per mezzo dei sistemi informatici e/o telematici di cui si avvale il lavoratore che usufruisce del FAB Working, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro, e non sono finalizzati al controllo a distanza dell'attività lavorativa. Pertanto, i dati raccolti non potranno essere utilizzati dalla Società per finalità di carattere disciplinare.

10. DIRITTI SINDACALI

Lo svolgimento dell'attività parzialmente da remoto non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla Costituzione, dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'esercizio di tali diritti sarà agevolato dalla possibilità di utilizzo dei collegamenti telematici per riunioni sindacali, così come per l'esercizio del diritto di Assemblea (es: tramite la piattaforma Teams, o secondo le ulteriori modalità tecniche che il processo di innovazione renderà disponibili in Azienda).

Parimenti, l'azienda agevolerà il diritto individuale alla partecipazione e informazione in ambito di attività elettorali, in occasione dei rinnovi della RSU, anche attraverso l'utilizzo dei sistemi informatici e/o telematici di cui si avvale il lavoratore che usufruisce del FAB Working. Le modalità organizzative derivanti dal FAB Working non saranno ostative in occasione di proclamazione di agitazioni sindacali.

Il testo dell'Accordo Individuale ed il Regolamento del FAB Working, che dovranno essere sottoscritti dal lavoratore che intenda aderire al Lavoro Agile, sono allegati al presente Accordo e ne costituiscono parte integrante.

Nel darsi atto che i contenuti del presente accordo potranno dare i risultati attesi con il sostegno di un percorso condiviso, Le Parti incaricano la Commissione Bilaterale Centrale di illustrare, con cadenza annuale in occasione della riunione di Coordinamento del Q1, l'andamento del FAB Working, nonché le eventuali proposte di modifica della disciplina definita nel presente accordo



ASSOLOMBARDA

Per tutto quanto non disciplinato nel presente Accordo e nei suoi allegati, si fa espressamente rinvio a quanto disposto dalla Legge 81/2017, dal vigente CCNL Industria Alimentare, nonché dal "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021.

Il presente accordo entrerà in vigore il prossimo 1° aprile 2022 - al termine dell'attuale stato di emergenza epidemiologica - annullando e sostituendo i precedenti accordi del 17 settembre 2012 e del 12 ottobre 2012.

Letto, confermato e sottoscritto

Le Aziende del Gruppo Nestlé in Italia

Assolombarda

FAI CISL
Flaminio Albano
FLAI CGIL

UIA UIL