Accordo Sindacale

Sottoscritto in Milano il 4 dicembre 2017

tra

Carlson Wagonlit Italia S.r.l.

e

le OO.SS.

CGIL-Filcams, Fisascat-CISL, UILTuCS

e il Coordinamento delle RSA Carlson Wagonlit

ciascuno per la parte di propria competenza ed obbligo, hanno sottoscritto il presente Accordo.

Premesso che:

- Le parti intendono continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale le lavoratrici e i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private;

- L'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese, sia le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro;

- In tale quadro, in data 28 settembre e 14 novembre 2017 le Parti hanno valutato di introdurre via sperimentale il "lavoro agile" all'interno dell'Azienda, con il fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed, al contempo, di incrementare la produttività;

- Le Parti esprimono la comune volontà di attuare e regolamentare questa nuova modalità di prestazione lavorativa; delineandone il quadro normativo così di seguito concordato.

Ciò premesso, le Parti danno atto e concordano quanto segue:

Tutto quanto premesso e considerato rappresenta parte integrante e sostanziale della presente intesa.

1. Definizione e vincoli

Le Parti intendono valorizzare il senso attribuito dall'attuale normativa, specificando che per "lavoro agile" s'intende una modalità di prestazione lavorativa flessibile, stabilita tramite accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di luogo di lavoro, svolta da remoto e diversa dal telelavoro, finalizzata ad incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavorativi.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata:

a. In altra sede aziendale ovvero in un ufficio della Società diverso da quello di assegnazione;
b. Dalla residenza privata o da un domicilio privato del dipendente, da intendersi, ai fini del presente accordo, anche come altro luogo privato, diverso dalla sua abituale abitazione, con i limiti previsti nella presente intesa.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in "lavoro agile" non muta gli obblighi, i doveri, né i diritti posti individualmente in capo al lavoratore e al datore di lavoro dalle vigenti norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di settore, nonché il rispetto di tutte le disposizioni della normativa tempo per tempo vigente.

In particolare, lo svolgimento della prestazione in "lavoro agile", comporterà unicamente una diversa modalità organizzativa di svolgimento dell'attività lavorativa e verrà svolta nel rispetto dei seguenti principi:

- Non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale della stessa, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- Non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- Non potrà mai essere prevalente rispetto alla durata dell'attività lavorativa complessivamente svolta;
- La prestazione in "lavoro agile" potrà essere resa per un massimo di 4 giorni al mese, con un massimo 1 giorno a settimana, non recuperabile;
- Non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Inoltre la prestazione lavorativa in "lavoro agile":

- Comporterà una reciproca condotta adeguata rispetto ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina;
- Dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede aziendale.

Le parti dichiarano inoltre che il "lavoro agile" come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non configura una fattispecie di telelavoro, come previsto al capo VIII del vigente CCNL.

2. Fase di sperimentazione

2.1. Durata e destinatari

È previsto un periodo di sperimentazione della modalità di lavoro in "lavoro agile" a partire dal 1 Gennaio 2018 sino al 31 Dicembre 2018, previo espletamento della formazione prescritta.

Le parti condividono che, per garantire un efficace svolgimento della prestazione lavorativa nell'interesse sia dell'azienda che del lavoratore, la fase pilota riguarderà i dipendenti a tempo indeterminato, anche part time, occupati nelle Business Units (BU) di seguito indicate:

- Customer EMEA
- Customer GPS & ERM
- Customer M&E

- Finance
- Human Resources
- P&T Enterprise
- RoomIt
- S&C Marketing
- S&C Supplier Management
- Travel Services (ad eccezione delle mansioni di Travel Counselor)

Si precisa che, per questioni tecniche e di sicurezza delle infrastrutture informatiche, le condizioni del presente accordo potranno essere richieste esclusivamente da coloro che occupano ruoli per cui è prevista l'assegnazione di un PC portatile come da policy in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Con particolare riferimento alle aree aziendali coinvolte dalla fase pilota, in caso di allargamento della stessa ad altre strutture l'azienda si impegna a darne preventiva informazione alle OO.SS.

2.2 Adesione e recesso

L'accesso al "lavoro agile" avverrà:

- su base volontaria e a seguito di espressa richiesta da parte del dipendente interessato ed in possesso dei requisiti definiti dal presente accordo;
- previa autorizzazione rilasciata dal manager di riferimento e dal proprio referente HR, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive, organizzative.

Una volta ottenuta la predetta autorizzazione, il lavoratore e l'Azienda sottoscriveranno uno specifico accordo individuale, che costituirà ad ogni effetto, per il periodo della sperimentazione e dunque a termine, un'integrazione del contratto individuale di lavoro che verrà modificato in conformità al predetto accordo.

Il dipendente e l'azienda potranno, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo di "lavoro agile".

Tale recesso potrà aver luogo anche, sempre previo preavviso di 10 giorni lavorativi, in caso di trasferimento o assegnazione del dipendente presso altra unità organizzativa, diversa da quella di assegnazione se non inclusa in quelle elencate dal presente accordo, ovvero in caso di variazione delle mansioni e/o del ruolo assegnati, tali da richiedere una presenza continuativa in ufficio.

Eventuale nuova autorizzazione potrà essere concessa, sempre d'intesa con il manager di riferimento e con il proprio referente HR, a condizione che la nuova struttura/mansione di assegnazione rientri nelle BU sopra elencate.

2.3 Modalità di svolgimento

Lo svolgimento dell'attività in "lavoro agile" dovrà essere programmato con anticipo di almeno una settimana, ed approvato dal manager di riferimento dell'unità organizzativa di appartenenza, mediante l'utilizzo del sistema informatico "ADP".

Al fine di garantire la necessaria continuità operativa, l'efficacia e l'efficienza della prestazione resa, nonché una reale e concreta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente, la programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata del manager di funzione o del dipendente

(resta fermo che quest'ultimo dovrà ottenere, dal proprio manager di riferimento la necessaria autorizzazione). Tali richieste dovranno essere comunicate di norma con un preavviso di almeno 48 ore.

Nel corso della giornata effettuata in "lavoro agile", il lavoratore dovrà essere reperibile durante il proprio orario di lavoro previsto per la giornata stessa, sia tramite telefono aziendale che in connessione attraverso i software utilizzati in azienda (i.e. Webex, Lync, Avaya, Voip o altri).

Per effettuare la prestazione lavorativa in "lavoro agile", il dipendente sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del T.U. 81/2008, ed ordinariamente utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda, nonché nel rispetto di quanto indicato nel corso della specifica formazione ricevuta sul tema (di cui all'art.2.4 del presente accordo). E' necessario che il lavoratore durante le ore di "lavoro agile" sia dotato di una connessione dati sicura che consenta l'operatività presso la propria abitazione o altro luogo privato. L'azienda non fornirà la connessione dati che dovrà, pertanto, essere garantita dal lavoratore.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) il lavoratore sarà tenuto a segnalare al proprio manager di riferimento, o in caso non riesca a raggiungerlo, al proprio referente HR, con urgenza, la situazione così venutasi a determinare.

L'Azienda si riserva in tal caso di richiamare il dipendente presso la propria sede di lavoro più prossima anche per la residua parte della giornata lavorativa.

In relazione ai peculiari presupposti di detta modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate lavorate in "lavoro agile":

- Verrà riconosciuta l'erogazione del buono pasto – secondo i criteri e le modalità previste dalla normativa nazionale ed aziendale vigente in materia – anche per i giorni di attività lavorativa all'esterno della sede aziendale;
- Non saranno di norma richieste ed autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro/straordinari;
- Sarà esclusa la corresponsione, in ogni caso, di qualsiasi trattamento di missione / trasferta;
- Qualsiasi modifica alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa sarà comunicata in forma scritta in modo da garantire conformità alla normativa vigente.

Il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile" ha diritto al medesimo trattamento economico e normativo a quello complessivamente applicato, in attuazione del Contratto Collettivo, di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81 del 15 giugno 2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono la medesima mansione esclusivamente all'interno dell'azienda.

2.4 Formazione

I dipendenti che parteciperanno alla sperimentazione saranno destinatari, prima della partenza della stessa, di specifiche comunicazioni formative, finalizzate a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro di assegnazione, sia con riguardo ai rischi generali, sia relativa ai rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro all'esterno dei luoghi aziendali.

3. Disposizioni finali

Nel corso della sperimentazione, si darà luogo, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente verbale di accordo, ad incontri di verifica sull'applicazione dello stesso.

Le Parti convengono che, qualora nel corso del periodo della sperimentazione, intervenga una specifica disciplina di legge o contrattuale di settore in materia di "lavoro agile", le stesse s'incontreranno al fine di adeguare quanto previsto dal presente accordo con conseguente variazione dello specifico accordo individuale già sottoscritto tra CWT e il dipendente, pena la revoca degli stessi.

Le Parti convengono inoltre che, al termine della fase di sperimentazione, s'incontreranno al fine di riesaminare quanto previsto dal presente accordo in caso di prosecuzione del progetto "lavoro agile".

Le Parti dichiarano altresì che i sistemi di connettività utilizzati rispondono unicamente a fini organizzativi e produttivi, escludendone con ciò l'utilizzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nel pieno rispetto delle vigenti disposizioni di diritto sindacale ex art. 4 Stat.Lav, con ciò escludendo l'applicazione del comma 2 del suddetto articolo.

Le Parti infine dichiarano fin da ora che le prestazioni di lavoro in "lavoro agile" di cui al presente accordo sono utili per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Carlson Wagonlit Italia S.r.l.

CGIL-Filcams

Fisascat-CISL

UILTuCS

RSA presenti all'incontro