



ASSOLOMBARDA

Addì 12 ottobre 2012 in Milano, presso la sede di Assolombarda,

TRA

la Nestlé Italiana S.p.A. e Nestlé Spacci srl, rappresentate da: Gianluigi Toia, Raffaella Vallero, Stefania Filios, Erika Boezio Enrico Morrone, Gianluca Pancini, Mirko Pisano, Maria Teresa Sangineti, Simona Schwertner, Mirko Vaira, Domenico Versolato, Stefano Di Giulio, Giorgia Redaelli e Stefano Zani, assistite da Assolombarda, in persona di Giuliana Perotti

E

il coordinamento Nazionale delle RSU di Nestlé Italiana S.p.A. assistito dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL rappresentate da Giorgio Galbusera, Mauro Macchiesi e Giancarlo Pelucchi, Pietro Pellegrini e Maria Laurenza e dalle rispettive strutture territoriali competenti.

**Premesso che:**

- a seguito degli incoraggianti risultati ottenuti nella fase di sperimentazione, in data 19 gennaio 2012 le Parti hanno siglato l'accordo di Telelavoro che disciplina questa nuova modalità lavorativa, alternativa e complementare a quella tradizionale;
- in base alle evidenze emerse nella fase di sperimentazione del Telelavoro, le Parti hanno convenuto di avviare la sperimentazione di un'ulteriore forma di lavoro a distanza denominata "Lavoro Agile", monitorata dalla Commissione Telelavoro rimasta attiva per tale scopo.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno inteso definire lo strumento del Lavoro Agile quale ulteriore traguardo di un processo che mira a migliorare il work life balance.

Condividendo l'impegno a ricercare formule innovative che favoriscano la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali, le Parti ritengono che l'introduzione del Lavoro Agile possa contribuire a rafforzare la cultura della performance, la responsabilità individuale, la fiducia reciproca, favorendo altresì un'effettiva parità di genere.

Il lavoro a distanza declinato nelle modalità di Telelavoro e Lavoro Agile si inserisce, infatti, nell'articolato modello di Welfare Aziendale, basato su iniziative concrete di conciliazione rivolte a far sì che famiglia, vita privata e lavoro non siano considerate dimensioni tra loro incompatibili.

Le politiche di work life balance, non più intese come solo appannaggio femminile, assumono una connotazione trasversale, senza distinzioni di genere per agevolare le pari

NESTLE'\_Lavoro Agile-121012



opportunità nella carriera professionale e le pari responsabilità negli incarichi familiari.

Le Parti concordano l'adozione del "Lavoro Agile", secondo le seguenti modalità e condizioni:

### 1. AMBITO DEL LAVORO AGILE

Ai fini del presente accordo il **Lavoro Agile è una modalità lavorativa che permette di svolgere - al di fuori dalla sede aziendale, avvalendosi di supporti informatici - la stessa attività lavorativa svolta nei locali dell'azienda.**

Il **Lavoro Agile si differenzia dal Telelavoro in quanto:**

- **non deve essere necessariamente svolto da una postazione fissa e predeterminata;**
- **non viene svolto stabilmente a distanza, ma in modo non continuativo, sporadico, occasionale ovvero limitato ad un breve periodo di tempo.**

Il **Lavoro Agile potrà essere attivato su base volontaria, previo accordo con il Responsabile secondo le seguenti modalità:**

- Lavoro Agile Occasionale:** attività non prevalente e sporadica, ovvero prevalente per un periodo limitato (es: 3 giorni a settimana per 1 mese);
- Lavoro Agile Sistemático:** attività non prevalente per periodo lungo (es: 1 giorno a settimana per 8 mesi).

Le richieste di lavoro agile sistemático saranno oggetto di verifica da parte del HR Business Partner di riferimento, il quale indicherà la forma più idonea di espletamento del lavoro a distanza, tenuto conto delle reciproche esigenze.

### 2. ACCESSO AL LAVORO AGILE

Potranno accedere al Lavoro Agile, **Impiegati e Quadri di tutte le Sedi dell'Azienda la cui attività possa essere svolta "a distanza", mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, per i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi.**

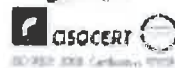
Sono escluse le attività che comportano ordinariamente o prevalentemente la presenza fuori dalla sede lavorativa (es. reti di vendita), le attività svolte in regime di telelavoro e le attività che richiedono la consultazione/aggiornamento di documentazione afferente ad archivi cartacei, che devono rimanere presso le sedi aziendali.

### 3. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE

Ciascun **manager ha un ruolo chiave nel supportare la diffusione, in tutta l'organizzazione aziendale, delle Guidelines "Ambiente di Lavoro Flessibile in Nestlé".**

Valorizzando al massimo le possibilità che ci vengono offerte dall'evoluzione delle tecnologie informatiche, **i manager sono chiamati a supportare e agevolare l'affermarsi di nuove modalità di lavoro che favoriscano l'assunzione di responsabilità individuale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e riconoscano alle persone sempre maggiore autonomia nella gestione di tempi e luogo della prestazione lavorativa.**

NESTLÉ\_Lavoro Agile-121012



*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*





ASSOLOMBARDA

Il lavoratore interessato ad utilizzare il lavoro Agile di tipo Occasionale-sporadico farà richiesta al proprio responsabile gerarchico seguendo, analogamente, quanto già predisposto per la procedura della richiesta della giornata di ferie.

Il lavoratore interessato ad attivare il Lavoro Agile, che non sia puramente di tipo sporadico, deve farne richiesta preventiva al proprio responsabile gerarchico e all'HRBP di riferimento, via e-mail.

Il responsabile gerarchico, entro e non oltre 5 giorni lavorativi, fornirà all'HRBP, sempre via e-mail con copia al lavoratore, il suo parere. L' HR Business Partner, in caso di parere negativo, vaglierà e si attiverà, ove possibile, al fine di trovare soluzioni che salvaguardino le reciproche esigenze aziendali e di flessibilità.

La prestazione in Lavoro Agile è caratterizzata da una gestione autonoma dell'organizzazione del tempo di lavoro, nell'ambito del quadro normativo e contrattuale di riferimento; pertanto il dipendente che usufruisce del Lavoro Agile non modifica di per sé il regime orario applicato al Lavoratore medesimo. La prestazione di lavoro potrà avvenire in orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti e dal CCNL applicabile in materia di orario di lavoro e sarà giustificata dal lavoratore, così come per il Telelavoro, nel sistema di rilevazione presenze *Time Management*.

Il lavoratore s'impegna comunque a garantire l'efficienza lavorativa così come espletata nella sede contrattuale e a poter essere contattato, via e-mail o telefonica tramite IP Communicator/Voip ovvero cellulare aziendale se provvisto per la posizione, durante il normale orario di lavoro giornaliero.

Le attività di Front Office per le quali è richiesto un collegamento continuativo "on line" con l'Azienda ovvero un collegamento telefonico con persone fisiche e giuridiche esterne all'Azienda, faranno riferimento, in fatto di regime di orari di lavoro, a quanto esplicitato all'accordo 18 Luglio 2010 - punto 10 - in tema di Telelavoro.

L'interruzione del collegamento telematico, così come guasti o malfunzionamenti degli strumenti di lavoro non tempestivamente risolvibili, comporteranno:

- la fruizione di giornate di ferie, in caso di attività ricomprese nella fattispecie di Lavoro Agile Occasionale sporadico
- l'immediato rientro nella sede di lavoro, in tutti gli altri casi.

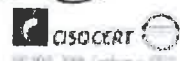
Le assenze dal lavoro, così come la loro comunicazione, continueranno ad essere disciplinate dal vigente CCNL e dai Regolamenti aziendali.

#### 4. STRUMENTI DI LAVORO

Costituisce condizione indispensabile per l'accesso al Lavoro Agile la disponibilità di una linea telefonica ADSL ovvero una connessione di rete, presso il luogo ove si intende prestare la propria attività.

NESTLE'\_Lavoro Agile-121012

20122 Milano, Via Francesco 9  
Telefono 0288370.1 Fax 0288304507  
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it  
Codice Fiscale 80840750152





L'accesso al Lavoro Agile sarà inizialmente riservato ai lavoratori già provvisti di Laptop in funzione delle loro mansioni.

Visti i costi rilevanti per l'assegnazione del Laptop alla restante popolazione, le Parti concordano su un piano di progressiva diffusione, sostenuto da un Progetto bilaterale che le Parti ritengono possa essere ammesso al finanziamento ai sensi dell'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n.53 – azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Lavoratore utilizzerà lo strumento fornito secondo la regolamentazione e nei limiti di cui alle policies aziendali vigenti e sarà responsabile per eventuali danni o perdite causati dal cattivo uso o dall'abuso dello stesso.

### 5. SICUREZZA SUL LAVORO

Il Lavoratore che si avvalga del Lavoro Agile ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza nel luogo ove presta l'attività.

Costituisce condizione necessaria per l'accoglimento della richiesta di Lavoro Agile, che il Lavoratore:

- si impegni a seguire le istruzioni fornite (*La SICUREZZA nel LAVORO AGILE*), che focalizzano l'attenzione su rischio di cadute e inciampi, rischio elettrico, ergonomia.
- sollevi formalmente l'Azienda da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i 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.

### 6. RISERVATEZZA DEI DATI AZIENDALI

Così come per il telelavoro il lavoratore che si avvale del Lavoro Agile è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale ed è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia.

### 7. UTILIZZO DEI DATI RIGUARDANTI LE PRESTAZIONI DEL LAVORATORE

Le Parti convengono esplicitamente che i dati relativi alla quantità e alla qualità delle prestazioni, raccolti dall'Azienda per mezzo dei sistemi informatici e/o telematici di cui si avvale il lavoratore che usufruisce del Lavoro Agile, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

### 8. DIRITTI SINDACALI

Lo svolgimento dell'attività con modalità di Lavoro Agile non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In caso di proclamazione di uno stato di agitazione sindacale (sciopero), al fine di ovviare all'impedimento dell'esercizio della libertà sindacale, non saranno giustificate le giornate sporadiche di Lavoro Agile.

NESTLE\_Lavoro Agile-121012



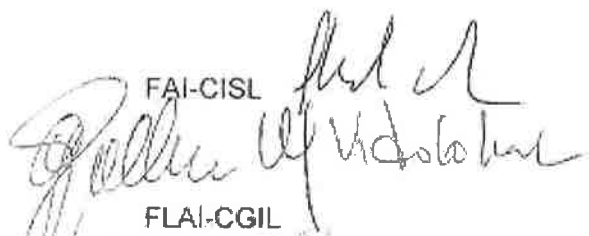
ASSOLOMBARDA

**9. DURATA E VALIDITÀ**

Per tutto quanto non esplicitamente disciplinato dal presente Accordo, le Parti fanno espresso rinvio al vigente CCNL Industria Alimentare.

Qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge o di contrattazione collettiva in materia le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza con le stesse del presente Accordo ed eventualmente convenire le necessarie armonizzazioni.

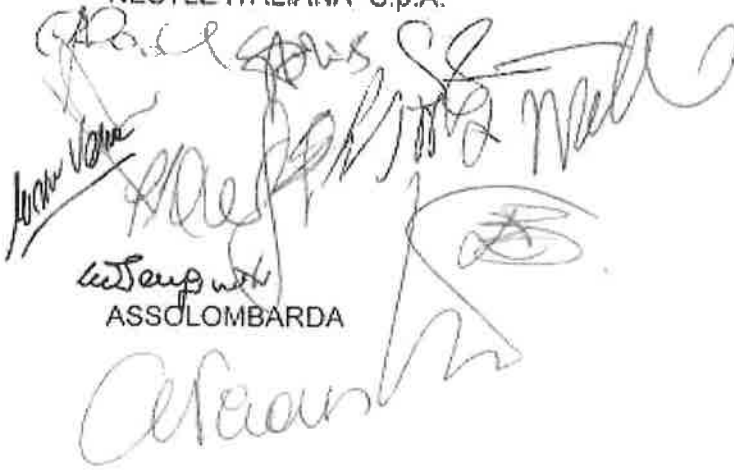
Letto, confermato e sottoscritto

FAI-CISL 

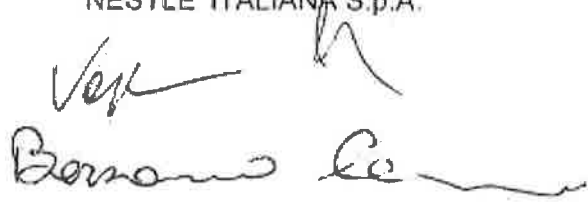
FLAI-CGIL 

UILA-UIL 

NESTLE ITALIANA S.p.A.

  
ASSOLOMBARDA

COORDINAMENTO RSU  
NESTLE' ITALIANA S.p.A.



NESTLE'\_Lavoro Agile-121012

20122 Milano, Via Pomano 7  
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507  
www.assolombarda.it assolombarda@assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152

