

## ACCORDO SINDACALE

### per la regolamentazione delle condizioni di applicazione del lavoro agile o "smart working"

**Addì 6 aprile 2021, in modalità di videoconferenza sono presenti:**

la Società IBM Italia S.p.A. (di seguito anche la "Società") nelle persone dei Sigg., Renato Alberto Mannozi, Massimiliano Duilio, e Arianna D'Ascenzo, assistita da Assolombarda, nella persona di Livio Lannutti

e

le OO.SS.LL. FIM, FIOM, e UILM nazionali e territoriali rappresentate rispettivamente dai Sigg: Christian Gambarelli, Valentina Orazzini e Luca Maria Colonna e il Coordinamento Nazionale della RSU IBM Italia S.p.A., nelle persone che sottoscrivono

(d'ora in poi anche le "Organizzazioni Sindacali" oppure le "OO.SS." e, congiuntamente alla Società, "le Parti")

#### **Premesso che:**

a) La Legge 22 maggio 2017 n. 81 disciplina le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato disciplina al capo secondo il lavoro agile o Smart Working (si seguito anche SW);

b) Il Lavoro Agile rappresenta una modalità flessibile di svolgimento dell'attività lavorativa che consente al/alla dipendente di lavorare anche in un luogo diverso dalla propria sede di lavoro, con il supporto di strumenti tecnologici;

c) Le Parti ritengono opportuno implementare il ricorso a strumenti di organizzazione del lavoro e di svolgimento della prestazione anche al di fuori della sede di lavoro, promuovendo una cultura organizzativa improntata sulla flessibilità;

d) Le Parti, sulla base dell'esperienza aziendale consolidata, condividono il lavoro agile quale istituto idoneo a coniugare l'esigenza di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro dei/delle dipendenti nonché a favorire una maggiore sostenibilità eco-ambientale, anche garantendo la continuità occupazionale e produttiva in presenza di circostanze che non consentano la disponibilità della sede aziendale, contribuendo, infine, alla competitività aziendale;

e) Per le motivazioni sopra esposte, alla luce delle prassi e della cultura aziendale consolidate in IBM, e della disponibilità delle strumentazioni informatiche e tecnologiche tali da permettere l'efficace esecuzione della prestazione in SW, le Parti concordano in merito al Lavoro Agile o Smart Working quanto segue;

**Tanto premesso le Parti convengono quanto segue:**

Le premesse-costituiscono parte integrante formale e sostanziale del presente accordo.

HE

1  
Lannutti

RC

FF

BA

Al. J. M.

## I. DEFINIZIONE

1. Il presente accordo regola il lavoro agile (o smart working) quale modalità di esecuzione della prestazione concordata con i/le dipendenti mediante accordo individuale, a tempo determinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, salvo quanto definito dal presente accordo, e, in ogni caso, entro i vincoli di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, sanciti dalla legge e da contratti collettivi nazionali e/o aziendali applicati in IBM.
2. La prestazione lavorativa, alle condizioni previste dal presente accordo, viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali, previa prenotazione della postazione tramite l'apposita applicazione aziendale, in parte all'esterno senza una postazione fissa, nel limite della compatibilità della prestazione con la modalità di esecuzione in SW, mediante l'utilizzo degli opportuni strumenti tecnologici.
3. In presenza delle suddette condizioni il/la dipendente, impiegato/a da IBM con contratto di lavoro subordinato, superato il periodo di prova, potrà svolgere la prestazione in SW all'esterno dei locali aziendali sino ad un numero massimo di 3 gg a settimana, salvo diversi accordi con la propria linea manageriale, che potrà, di volta in volta, in base ad esigenze tecnico, produttive e/o organizzative aziendali, incrementare (a titolo esemplificativo nel caso dei/delle dipendenti impiegati/e presso le sedi IBM chiuse o nei casi di cui al par. III) o diminuire tale numero di giorni. Per i/le dipendenti in prova la possibilità di svolgere la prestazione da remoto sarà valutata, di concerto con la linea manageriale, a fronte di condizioni che impediscano lo svolgimento della prestazione presso i locali aziendali.
4. In presenza di esigenze tecnico-organizzative e/o produttive, che comportino la necessità che la prestazione venga svolta dai/dalle dipendenti sul posto di lavoro nelle giornate in cui era stato concordato lo svolgimento della prestazione in SW, la linea manageriale è tenuta a darne tempestiva comunicazione ai/alle dipendenti interessati/e, con un preavviso di almeno 48 ore.

## II. MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE

### II.1 Strumenti di lavoro.

1. Al fine di garantire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, al/alla dipendente vengono forniti, in comodato d'uso gratuito, gli strumenti di lavoro per l'espletamento dell'attività lavorativa. Tale strumentazione è composta dalle dotazioni informatiche individuali assegnate ai dipendenti di IBM (a titolo esemplificativo, il computer portatile e, quando previsto dalle policy aziendali, il cellulare aziendale o ulteriori strumenti necessari all'espletamento delle mansioni), la cui assistenza tecnica è a carico dell'azienda.
2. Fermo restando la responsabilità di IBM rispetto alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati ai/alle dipendenti, resta in capo ai/alle dipendenti l'onere di custodire con diligenza la suddetta strumentazione e garantire la riservatezza dei dati ivi contenuti nel rispetto delle policy e delle direttive aziendali in vigore, relative agli obblighi di riservatezza, sicurezza e all'uso degli strumenti di lavoro.
3. Il/la dipendente assicurerà di operare in SW avvalendosi di una connessione, a proprio carico, alla rete internet adeguata alle mansioni assegnate.
4. Qualora sopravvengano cause impeditive allo svolgimento della prestazione in SW, in maniera continuativa e/o strutturale, di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo, malfunzionamento degli strumenti tecnologici, mancata ricezione dei dati necessari, ecc.), il/la

HE

2

Valentina

77

Al. J. M.

dipendente è tenuto/a a darne comunicazione nel più breve tempo possibile al proprio manager, che potrà disporre il rientro in sede.

## II.II Orario di lavoro

1. Il lavoro agile rappresenta una mera variazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, senza alcuna modifica della posizione del/della dipendente nell'organizzazione aziendale. L'inserimento della/del dipendente nella condizione di SW non modifica di per sé il regime orario applicato alla persona, ovvero il regime orario di lavoro della sede di appartenenza. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW sarà dunque caratterizzato dalla flessibilità dell'orario di lavoro, dal godimento delle pause, (tenuto conto dell'organizzazione aziendale, delle policy e degli accordi aziendali, del regime di orario di lavoro del/della dipendente e, dunque, della durata giornaliera di lavoro prevista dal contratto di lavoro individuale), nonché del rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. L'eventuale diversa collocazione oraria della prestazione richiesta dal/dalla dipendente potrà essere autorizzata dal manager di riferimento, tenuto conto delle esigenze organizzative, funzionali e tecniche aziendali; tale situazione non comporterà alcun riconoscimento retributivo e/o normativo aggiuntivo.

3. Nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero, il/la dipendente è tenuto/a ad essere rintracciabile dal proprio manager, per vie telefoniche e/o tramite gli strumenti informatici utilizzati, salvo il godimento delle pause e casi di impossibilità, di cui è tenuto/a a darne evidenza.

4. Il ricorso al lavoro straordinario sarà riconosciuto, previa autorizzazione del manager di riferimento.

5. Al di fuori dei limiti dell'orario lavorativo giornaliero, al/alla dipendente sono garantite modalità di disconnessione dagli strumenti tecnologici impiegati per lo svolgimento della prestazione.

6. In ogni caso, l'azienda si riserva il diritto di verificare l'attività del/della dipendente esclusivamente nei limiti sanciti dall'art. 4 della l. n. 300/1970 e dagli accordi sindacali aziendali del 10 maggio 2005 e successive integrazioni e del 13 luglio 2007.

## II.III Luogo di lavoro

1. L'inserimento del/della dipendente nella condizione di SW non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro di appartenenza.

2. Nelle giornate di SW all'esterno, la prestazione lavorativa potrà essere espletata, al di fuori della propria sede abituale di lavoro, presso l'abitazione del/della dipendente o altro luogo, purché diverso da locali pubblici o aperti al pubblico ove non sia possibile assicurare la protezione e riservatezza dei dati e informazioni aziendali secondo la normativa e policy aziendali vigenti;

3. Il luogo di svolgimento della prestazione scelto dal/dalla dipendente deve essere idoneo a consentire allo stesso/a il tempestivo rientro in azienda in ragione di sopravvenute esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, nei termini di preavviso sopra individuati.

## **III. DIRITTO DI PRECEDENZA**

1. Fermo restando quanto stabilito nei punti che precedono, è, in ogni caso, riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in SW, anche per un numero di gg di SW esterno superiore a 3gg/settimana, formulate dalla dipendente nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai/dalle

HE

3

Valentina

FF

Al- J.M.

pk  
A  
M  
D  
RC

dipendenti che usufruiscano dei criteri stabiliti dalla legge 68/99 o della legge 104 o con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della l. 5 febbraio 1992, n. 104

2. Ulteriori richieste di svolgimento della prestazione in SW, al di fuori delle ipotesi di cui al punto che precede, saranno valutate caso per caso, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

#### IV. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

1. Il/la dipendente in SW avrà diritto alle medesime condizioni economiche e normative riconosciute al personale operante presso la sede di lavoro.

#### V. DIRITTO ALLA FORMAZIONE

1. Il/la dipendente in SW avrà accesso a pari opportunità formative e/o di riqualificazione professionale rispetto al personale operante presso la sede di lavoro.

#### VI. SICUREZZA SUL LAVORO

1. Il/la dipendente riceve, ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017, una informativa sulla salute e sicurezza in SW e sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro, i comportamenti da seguire e i rischi generali e specifici connessi allo svolgimento della prestazione in SW.

2. Il/la dipendente deve cooperare alla attuazione delle misure di prevenzione e protezione, prendendo visione dell'informativa annuale pubblicata sulla intranet aziendale dal datore di lavoro, al fine di adottare comportamenti volti a prevenire il verificarsi di infortuni e a preservare, in generale, la propria salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione in SW;

3. L'azienda avrà cura di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) tenuto conto di eventuali esigenze organizzative derivanti dall'implementazione del lavoro in SW e dall'emersione di ulteriori fattori di rischio;

4. La società garantisce la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro, in conformità con le prescrizioni normative.

5. Salvo eventuali modifiche legislative e/o del CCNL, a fronte di specifiche richieste da parte del/della dipendente, l'azienda sottoporrà quest'ultimo/a a visita medica con il medico competente per una valutazione sulla necessità di adottare specifiche misure di prevenzione e protezione, anche nel rispetto dei requisiti ergonomici, così come definito dal DVR.

#### VII. CODICE DISCIPLINARE

1. Nello svolgimento della prestazione in SW, il/la dipendente è tenuto/a all'osservanza degli obblighi generali di diligenza, buona fede e correttezza. In particolare, secondo la normativa di legge e di contratto, il/la dipendente è tenuto/a all'osservanza dell'obbligo di riservatezza dei dati e informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

2. La violazione degli obblighi sanciti in capo al/alla dipendente dal presente accordo comporterà l'applicazione delle sanzioni previste dal CCNL e dal codice disciplinare.

#### VIII. RECESSO

1. Ciascuna delle parti può recedere in maniera immediata dall'accordo individuale in presenza di giustificato motivo, ovvero, nelle altre ipotesi, con almeno 30 giorni di preavviso.

HC

4

Valentini

Al. J. M.

FF

RC

SH

SP

2. Alla scadenza, il contratto individuale di SW si rinnoverà tacitamente per un ulteriore anno solare, salvo che non intervenga disdetta da una delle parti almeno un mese prima della scadenza.

#### IX. EFFICACIA DELL'ACCORDO SINDACALE

1. Il presente accordo avrà efficacia a far data dal 1° giugno 2021 e sino al 31 dicembre 2022. Entro il 31 ottobre 2022, le Parti si incontreranno per una valutazione complessiva dell'esecuzione del presente accordo.

2. Il presente accordo si rinnoverà annualmente, salvo disdetta di una delle Parti, almeno due mesi prima della scadenza, ovvero dal termine del rinnovo annuale.

#### X. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO E CHIUSURE COLLETTIVE AZIENDALI.

1. Al fine di agevolare una migliore conciliazione dei tempi di vita-lavoro, accanto all'implementazione del lavoro agile, le Parti convengono, altresì, che il numero di permessi retribuiti (ex Cod. 99), relativi all'Accordo sindacale aziendale del 17 dicembre 1993, saranno fruiti collettivamente, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL dell'industria metalmeccanica, e comunque in misura non inferiore a 3 (tre) giorni all'anno. Entro il 30 giugno 2021 (negli anni successivi entro il 30 aprile), saranno pianificati, previo esame congiunto con la RSU, i tre giorni di permesso aggiuntivi per il 2021.

#### XI. DIRITTI DI INFORMAZIONE.

1. Oltre a quanto previsto dall'accordo sui Diritti sindacali del 19 dicembre 2019, la Società fornirà, in occasione dell'incontro di informativa annuale, informazioni aggregate per genere, sede, categoria, tipologia di contratto, in merito all'utilizzo dello strumento di SW (in particolare il numero dei/delle dipendenti e il numero delle giornate in SW).

2. Le Parti, inoltre, convengono sulla costituzione di una Commissione Paritetica composta da quattro componenti al fine di monitorare ed analizzare i risultati del presente accordo ed eventuali criticità che dovessero emergere nell'applicazione dello stesso.

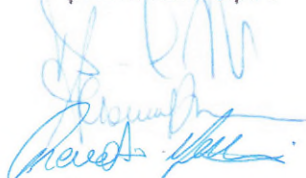
#### XII. NORME RESIDUALI

1. Il presente Accordo regola lo SW fatti salvi gli accordi collettivi sottoscritti nell'ambito della chiusura delle sedi di Cagliari, Catania, Palermo, Firenze e Genova che continuano a trovare applicazione.

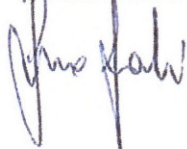
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, si rinvia alla legge 22 maggio 2017 n. 81, e successive modifiche e/o integrazioni e al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

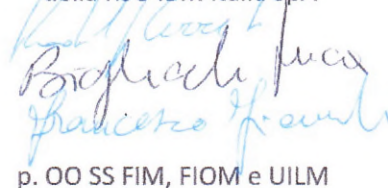
p. IBM Italia S.p.A.



p. Assolombarda



p. Coordinamento Nazionale  
della RSU IBM Italia SpA



p. OO SS FIM, FIOM e UILM

