

Addì 21/01/2021

TRA

Sasol Italy S.p.A., rappresentata dai Sigg. Andrea Marinucci e Alessandro Maugeri

E

la RSU della sede di Milano

è stato condiviso il presente Accordo che sarà caratterizzato da una prima fase sperimentale correlata anche alla futura definizione di intese in materia delle Parti a livello nazionale rispetto alle quali saranno realizzate le modifiche e integrazioni eventualmente necessarie.

Quanto sopra premesso sono state affrontate e discusse le tematiche relative all'eventuale implementazione, per alcune funzioni aziendali, della nuova modalità organizzativa di lavoro, denominata "F.O.R. Working", così come delineata nell'Accordo programmatico del 09/07/2020, siglato tra Federchimica, Farindustria, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, che qui si intende integralmente riportato. Resta inteso che il presente Accordo, che ha carattere sperimentale e reversibile, sarà oggetto di verifica, a fronte delle eventuali future Linee guida in materia definite dalle Parti a livello nazionale.

Dopo ampio ed approfondito dibattito, nel quale si è condiviso che il "F.O.R. Working" è una moderna modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta dal Telelavoro e dal Lavoro Agile, che si caratterizza per la piena libertà di gestione da parte del lavoratore dei tempi e del luogo di lavoro e per la focalizzazione dell'attività sugli obiettivi assegnati allo specifico ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale, le Parti concordano nell'avviare, in forma sperimentale e reversibile, con tempi e progressioni in linea con la conclusiva definizione di tutti gli aspetti organizzativi e dei processi necessari, la nuova modalità organizzativa "F.O.R. Working", con la seguente regolamentazione.

1. Funzioni aziendali coinvolte:

- 1) Business Relationship Management
- 2) Infrastructure Service Owner

3) Data Center & Storage Services

2. Continueranno le analisi organizzative e dei processi anche per altre funzioni, con lo scopo di verificare l'applicabilità di questa nuova modalità anche ad altre funzioni aziendali. Del risultato di queste analisi saranno informate le RSU della Sede per un confronto finale.
3. Alla nuova modalità di prestazione di lavoro si applicheranno le norme di legge in materia di rapporto di lavoro subordinato e del CCNL Chimico nonché le disposizioni dei contratti ed accordi aziendali, in quanto compatibili con la modalità organizzativa in "F.O.R. Working".
4. Le attività in modalità "F.O.R. Working" si svolgeranno senza vincoli di sede o di orario.
5. Ferma restando la durata della prestazione complessivamente prevista dall'art. 8 del CCNL Chimico vigente, le obbligazioni connesse al "F.O.R. Working" potranno svilupparsi attraverso modalità diverse sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa. Le persone coinvolte potranno, quindi, determinare liberamente tempi e collocazione oraria della prestazione di lavoro. Non si applicheranno dunque le maggiorazioni previste dal CCNL Chimico vigente per il lavoro straordinario. Verrà, altresì, applicato il primo comma della lettera A) art. 12 del vigente CCNL Chimico vigente relativo al diritto alle 5 giornate di riposo in sostituzione delle 5 ex festività.
6. Per la maturazione delle ferie e la loro modalità di fruizione continueranno ad applicarsi le previsioni del CCNL Chimico e della policy aziendale.
7. Ai soli fini amministrativi la sede di lavoro viene fissata presso la sede Sasol di Milano, viale Forlanini 23.
8. Verrà mantenuta l'anzianità di servizio maturata, l'inquadramento attuale del CCNL Chimico e l'attuale retribuzione. La retribuzione variabile (premio di partecipazione) continuerà ad essere regolata dall'accordo di secondo livello attualmente in vigore e sue eventuali modificazioni.

9. Resta altresì invariata l'eventuale adesione al piano di previdenza integrativa Fonchim ed al piano sanitario Faschim e correlative integrazioni così come regolate dall'accordo di secondo livello attualmente in vigore e sue eventuali modificazioni.
10. Le Parti si danno atto che le persone coinvolte nel "F.O.R. Working" non avranno una postazione lavorativa dedicata presso la sede aziendale. Gli stessi potranno accedere comunque alla sede in caso di convocazione, con congruo preavviso, da parte dell'Azienda per riunioni, formazione o altre necessità temporanee di lavoro. Nel caso di necessità del lavoratore di accedere alla sede per ulteriori necessità di servizio o per l'esercizio della libertà sindacale, il medesimo darà preventiva segnalazione all'Azienda. In Azienda saranno comunque presenti spazi di desk-sharing e/o spazi appositamente dedicati per le finalità di cui sopra, nonché per l'esercizio delle libertà sindacali.
Potranno essere previste, a carico dell'Azienda, convenzioni con strutture esterne che offrano postazioni in coworking.
11. L'Azienda fornirà le dotazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività (hardware e software), mentre non verranno rimborsati i costi per la linea internet o per l'allestimento delle postazioni di lavoro.
12. Le Parti concordano che verranno individuati e condivisi tra il lavoratore ed il suo superiore gerarchico gli obiettivi, in vista dei quali il lavoratore organizzerà la propria prestazione di lavoro secondo il criterio della massima diligenza. Di tali obiettivi, e delle motivazioni di business ad essi sottostanti, verrà data preventiva informazione alla RSU, attraverso la convocazione di apposito "Comitato di Sito".
13. L'Azienda potrà modificare gli obiettivi e le priorità al mutare delle esigenze aziendali e di business, nel rispetto di criteri di ragionevolezza e buona fede.
14. Eventuali circostanze sopravvenute che rendessero non raggiungibili gli obiettivi condivisi e quelli eventualmente modificati, dovranno essere segnalate tempestivamente dal lavoratore che concorderà col suo superiore una rimodulazione degli stessi. Di ciò ne verrà informata la RSU.
15. L'Azienda, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di "F.O.R. Working", consegnerà allo stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale,

un'informativa scritta nella quale saranno individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Tale informativa verrà consegnata dal Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione ai lavoratori, i quali sono tenuti a sottoscriverla e a inviarne copia per avvenuta lettura all'R.S.P.P. stesso.

Restano invariati gli obblighi di sorveglianza sanitaria in capo all'Azienda.

16. Il lavoratore 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 attenendosi ai contenuti della formazione ricevuta in ambito di salute e sicurezza aziendale, nonché alle informazioni riportate nell'informativa consegnata almeno annualmente dall'R.S.P.P.
17. L'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere i lavoratori o terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature eventualmente assegnate o a comportamenti non idonei che generino situazioni di rischio nell'ambito della postazione di lavoro individuata dal lavoratore in regime di "F.O.R. Working".
18. Le Parti concordano che le previsioni di cui all'Accordo aziendale relativo alla sede di Milano del 3 giugno 2010 non troveranno applicazione, essendo venuti meno i presupposti a seguito dell'adozione della modalità organizzativa "F.O.R. Working".
19. Si conviene che ai fini della trasferta e delle indennità e rimborsi alla stessa connessi non verrà considerata tale l'accesso alla sede aziendale come definita al punto 4, mentre costituirà trasferta la missione disposta dall'Azienda presso altre sedi aziendali o sedi di terzi.
20. In relazione a quanto stabilito nella premessa del presente Accordo, con particolare riferimento alle caratteristiche di innovazione del "F.O.R. Working", inteso come nuova e moderna modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, le Parti concordano sull'importanza che un mirato piano formativo, destinato alle funzioni in "F.O.R. Working", possa e debba essere implementato con la finalità di supportare un cambio culturale e di mentalità da parte dell'organizzazione interessata al "F.O.R. Working", con specifica attenzione sulle nuove competenze/skills da sviluppare/consolidare per un'efficace implementazione della nuova modalità.

Verranno, inoltre, valutati ed implementati interventi di formazione congiunta, al fine di rafforzare ulteriormente il cambio culturale alla base di questa nuova modalità di lavoro.

Le linee guida dei vari contenuti formativi sono espresse nell'Allegato 1.

21. Per garantire la continuità del coinvolgimento nella vita aziendale dei lavoratori in "F.O.R. Working", continueranno ad essere implementate le attuali iniziative valide per tutti i dipendenti, nonché verranno implementate nuove iniziative specifiche per questa tipologia di lavoratori. Dettagli sono contenuti nell'Allegato 1.

22. Ulteriori interventi formativi verranno realizzati in ambito "Sicurezza", in aggiunta ed in linea con quanto espresso al punto 14 del presente Accordo.

Le linee guida su questi interventi formativi sono espresse nell'Allegato 2.

23. Le Parti, considerato che il "F.O.R. Working" è caratterizzato, fra l'altro, dalla piena libertà di gestione da parte del lavoratore del luogo di lavoro, utilizzando quindi anche luoghi diversi dalla propria abitazione, concordano di riconoscere la concessione dei ticket restaurant secondo le attuali modalità aziendali.

24. L'effettuazione della modalità di lavoro in "F.O.R. Working", sarà concordata tra Azienda e dipendente. L'Azienda consegnerà ad ogni lavoratore interessato una comunicazione inerente la nuova modalità di lavoro, esplicitante le novità insite nel rapporto medesimo, e che il lavoratore dovrà firmare per accettazione. Copia di tale comunicazione è presente nell'allegato 3.

25. Le Parti concordano infine di effettuare una verifica congiunta dell'andamento della sperimentazione entro 6 (sei) mesi dalla data del presente verbale di accordo. Questa verifica comprenderà, inoltre, nei casi in cui l'effettuazione della nuova modalità di lavoro in "F.O.R. Working" sia stata concordata tra Azienda e dipendente, la possibile definizione delle condizioni per l'eventuale ripristino delle precedenti modalità della prestazione.

26. Nel caso di eventuali nuove disposizioni di legge in materia o di future ed eventuali intese delle Parti a livello nazionale, Azienda e RSU si incontreranno per verificare la

compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse, ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Le Parti, nella consapevolezza dell'emergenza sanitaria in atto nel nostro Paese (COVID-19) e delle conseguenti limitazioni a riunioni, assemblee, ecc., confermano che l'incontro si è svolto con modalità in remoto, compresi inoltre, visione e scambio di documenti.

Per la firma del presente verbale, le RSU in epigrafe hanno provveduto a verificare l'adeguatezza del presente verbale.

Letto, firmato e sottoscritto.

SASOL ITALY S.P.A.

RSU Sede di Milano

ALLEGATO 1

In relazione ai cambiamenti apportati dal nuovo modello organizzativo, con riferimento ai Forworkers e al Management, sarà individuato un percorso formativo specifico mirato ad acquisire e/o consolidare le competenze specifiche per la nuova modalità di lavoro.

LE NUOVE SKILLS

Ferme restando la professionalità e il know-how specifici del lavoratore, il Forworker accederà ad un percorso formativo mirato ad approfondire alcune tematiche strettamente legate alle nuove modalità di svolgimento della sua prestazione. Tale percorso mira a consolidare o, nel caso di nuovi assunti, ad acquisire un bagaglio di competenze specifiche per questa nuova fattispecie.

Qui di seguito, alcuni dei corsi formativi che sono stati valutati per il singolo lavoratore. Tale lista potrà ampliarsi in relazione alle nuove esigenze formative emerse durante il periodo di sperimentazione e alla rapida evoluzione delle tecnologie.

Hard skills

- *Cloud computing*: elaborare/archiviare/recuperare dati da altri computer e dispositivi remoti dislocati sulla rete e per utilizzare software remoti.
- *Unified Communication and Collaboration*: collaborare in team mediante sistemi integrati (Es: Microsoft365).
- *GDPR*: focus su gestione e protezione dei dati aziendali; analizzare e mappare i dati e gli strumenti utilizzati e padroneggiare il risk analysis.
- *Cyber security*: comprendere il cyber risk, punto critico nel processo di analisi e riduzione dei rischi cui un'azienda può incorrere nella conduzione della propria attività.

Soft skills

- *Gestione efficiente del tempo e del lavoro*: pianificazione delle attività, valutazione delle priorità, dialogo efficace col Responsabile, ricezione dei feedback.
- *Team working*: comprendere le dinamiche di gruppo, acquisire spirito di appartenenza, condividere obiettivi e realizzarli nei tempi.

Per quanto riguarda l'evoluzione del Management, oltre ad alcuni dei corsi sopra elencati, si evidenzia l'opportunità di un consolidamento del:

- *Distance Management*: gestione di team da remoto attraverso nuove modalità di gestione, tecniche di team building, commitment dei dipendenti, comunicazione efficace, condivisione di best practices.

EMPLOYEE ENGAGEMENT

La lontananza fisica del dipendente fa sorgere per l’Azienda la necessità di trovare i giusti strumenti e le giuste attività per coinvolgere i forworkers nella vita e nei valori aziendali.

Primi fra tutti, l’insostituibile partecipazione in presenza a riunioni e iniziative importanti per l’Azienda o per il team. **Sebbene, infatti, il digitale possa efficacemente sostituire il più tradizionale lavoro quotidiano alla scrivania, è fondamentale che il lavoratore sia fisicamente presente in momenti di cruciale importanza per l’Azienda.**

Riunioni di funzione ordinarie o straordinarie, assemblee annuali o town-hall meeting del management nazionale o internazionale, eventi organizzati dall’Azienda in occasione di festività o ricorrenze, di tipo anche informale. Tali momenti sono parte integrante della vita aziendale e sono essenziali per partecipare sviluppare senso di appartenenza.

È comunque necessario pensare a nuove forme di coinvolgimento, dirette sia ai nuovi assunti, sia a coloro i quali diventano forworkers a un certo punto del proprio percorso lavorativo.

Il digitale offre a questo scopo preziose possibilità di avvicinamento al dipendente in “F.O.R. Working”, sia mediante l’utilizzo di **piattaforme in cloud** per la collaborazione da remoto, sia utilizzando comunicazione interna ed esterna.

Piattaforme cloud

Diffuse ormai in ogni azienda, le piattaforme cloud (come Microsoft 365) permettono di lavorare da remoto con tutte le comodità e le funzionalità che si avrebbero in ufficio. Potendo infatti utilizzare spazi di archiviazione online, tutti i componenti di un team possono consultare, modificare in tempo reale, collaborare ad un file, ovunque siano.

Queste piattaforme permettono inoltre di partecipare a riunioni da remoto: one-to-one meeting o anche riunioni con decine di persone. Questo assicura quindi di mantenere un rapporto costante con i propri colleghi ma anche di prendere parte alle iniziative ed eventi promossi dal management, che sviluppano engagement.

Durante tali riunioni online è possibile anche porre domande, interagire con gli interlocutori, sentirsi parte della vita aziendale.

Comunicazione interna

Le intranet aziendali possono diventare sempre più luoghi di incontro e collaborazione, “sale caffè virtuali” dove colleghi che non lavorano nello stesso team ed edificio possano ritrovarsi, parlare, trovare notizie di loro interesse.

In intranet, il Forworker trova informazioni quali: persone da contattare, policy aziendali, comunicazioni del CEO, iniziative di responsabilità sociale sui territori, eventuali campagne pubblicitarie, comunicati stampa e rassegna stampa.

Egli può anche interagire con tali informazioni, commentandole, aprendo una discussione in un forum, partecipando ad iniziative che facciano sentire la sua voce.

ALLEGATO 2

Al lavoratore in “F.O.R. Working” verrà erogata la necessaria formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e i relativi aggiornamenti.

In particolare, gli aggiornamenti avranno un focus specifico sul lavoro da remoto, con riferimento ai comportamenti di prevenzione generale dei rischi per la salute e sicurezza connessi alla specifica mansione.

Verranno fornite indicazioni sui principali rischi presenti negli ambienti di lavoro outdoor e indoor e sulle relative misure di sicurezza da applicare.

In particolare, gli ambienti devono essere adeguati e rispettare le indicazioni ricevute durante i corsi di formazione. È fatto divieto di collocare dispositivi elettronici in locali che per destinazione d’uso non siano adatti a ospitarli, dal punto di vista impiantistico o perché adibiti ad altra attività.

Verranno inoltre fornite indicazioni relative all’utilizzo sicuro di attrezzature e/o dispositivi elettronici audio-video (PC, Tablet, Smartphone) ed approfondite le possibili ripercussioni sull’apparato muscoloscheletrico e visivo.

Inoltre, saranno specificati i requisiti di sicurezza relativi a rischio elettrico e rischio incendio.

ALLEGATO 3

Milano,
.....

Preg.mo Sig.

Oggetto: TRASFORMAZIONE SUO RAPPORTO DI LAVORO IN MODALITÀ F.O.R. WORKING

Facciamo seguito alle intese intercorse per confermarle che con decorrenza dal il suo rapporto di lavoro proseguirà, in via sperimentale e fino a nuova intesa, in modalità “F.O.R. Working” in applicazione dell’Accordo Sindacale sottoscritto in data secondo l’Accordo Programmatico sottoscritto da Federchimica e Farindustria da un lato e da FILCTEM – CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL dall’altro in data 9 luglio 2020.

Lei manterrà l’anzianità di servizio maturata, il suo inquadramento nel liv. CCNL per il settore Chimico-Farmaceutico nonché la sua retribuzione in euro per 14 mensilità e continuerà a svolgere le sue mansioni abituali di

Il suo rapporto di lavoro verrà integralmente disciplinato dall’Accordo Sindacale del, che Le viene consegnato in copia e che forma parte integrante della presente comunicazione nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Aziende del settore Chimico-Farmaceutico, per gli istituti non regolamentati dal primo e per le previsioni compatibili con la modalità di esecuzione della prestazione adottata.

Dopo aver dato integrale lettura della presente comunicazione e dell’accordo sindacale allegato, che ne forma parte integrante, la invitiamo ad esprimere, mediante sottoscrizione della presente e dell’allegata copia dell’accordo sindacale, il suo consenso ed accettazione.

Un saluto cordiale.

Sasol Italy S.p.A.

Con la sottoscrizione della presente dichiaro di accettare la trasformazione della modalità di svolgimento del rapporto di lavoro nella tipologia “F.O.R. Working” prevista dall’Accordo Sindacale del, che viene allegato alla presente e da me sottoscritto per adesione.

Prendo atto ed accetto che il mio rapporto di lavoro sarà integralmente disciplinato dall’Accordo Sindacale del..... che mi viene consegnato in copia e che forma parte integrante della presente comunicazione nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende del settore Chimico-Farmaceutico, per gli istituti non regolamentati dal primo e per le previsioni compatibili con la modalità di esecuzione della prestazione adottata.

Milano,

Il Dipendente