



ASSOLOMBARDA

VERBALE ACCORDO

Il giorno 06 maggio 2022 si è tenuto presso la sede di Assolombarda, l'incontro tra

Sicor S.r.l., con sede legale in Piazzale Cadorna 4, 20123 – Milano, partita IVA n. 06827530152, rappresentata dalla Dott.ssa Rossana Cantù – Cluster HR Director Italia, Malta & Grecia e gli HR Manager dei siti produttivi di Sicor S.r.l., Dott. Marco Principe, Dott.ssa Stefania Caon, Dott.ssa Silvia Giussani, Dott.ssa Alessandra Scaglia e assistita da Assolombarda nella persona di Aldo Messedaglia (di seguito, per brevità la “Società”)

e

le segreterie nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL rispettivamente nelle persone di Valentino Vargas, Luciano Tramannoni e Salvatore Sini

le OOSS Territoriali e le RSU dei siti di RHO, SANTHIA', CARONNO e VILLANTERIO

(la Società, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, le OOSS Territoriali e le RSU dette anche, congiuntamente, le “Parti”, e singolarmente, la “Parte”)

PREMESSO CHE

- Le Parti si danno atto di avere da tempo consolidato un sistema di politica delle relazioni industriali partecipative, attraverso la consultazione, la comunicazione, il dialogo costante e, in particolare, il confronto preventivo per rispondere ai cambiamenti organizzativi e tecnologici e alle variazioni dei mercati, con conseguente miglioramento dei processi produttivi e crescita della competitività e dell'efficienza della Società.
- L'attuale fase di digitalizzazione, sempre più presente nei processi produttivi, ha indotto il legislatore a definire, con la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (capo II, artt. 18-23), la disciplina del lavoro agile inteso come peculiare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo individuale anche con forme di organizzazione per cicli e obiettivi senza vincolo di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- Alla luce del suddetto quadro normativo, le Parti ritengono che lo strumento del lavoro agile (in Teva chiamato anche “Hybrid working”) sia in grado di coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro la volontà della Società di adottare modelli di organizzazione del lavoro semplificati e funzionali ad assicurare la tutela della salute dei propri dipendenti.
- Le Parti agiscono nel rispetto delle previsioni di legge, della contrattazione collettiva e individuale, nonché, da ultimo, del “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” nel settore privato, sottoscritto tra le Parti Sociali in data 7 dicembre 2021.
- Le Parti, pertanto, intendono proseguire nello sviluppo di azioni tese al miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si coniuga con un maggior orientamento verso obiettivi e risultati.
- Le Parti, ritengono, altresì, che l'attuazione della modalità di lavoro agile costituisca un importante contributo alla gestione degli impatti ambientali sul territorio e che ciò possa configurarsi come buona pratica di responsabilità sociale.
- L'introduzione del lavoro agile è coerente con la Policy globale adottata dal Gruppo Teva di cui la Società è



ASSOLOMBARDA

parte, denominata "Teva Global Hybrid Working Policy", una procedura che prevede l'alternanza del lavoro in presenza e in modalità lavoro agile. Il cd Hybrid Working sarà concesso alle funzioni che non devono necessariamente presidiare le attività produttive e/o quelle ad esse strettamente collegate.

- La partecipazione al programma di Hybrid Working non è un obbligo per i lavoratori, ma è una possibilità, pertanto volontaria e comunque subordinata a preventiva firma di un accordo individuale come previsto dalla vigente normativa applicabile.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.

1. Premesse

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente accordo (l'"**Accordo**").

2. Definizione

In applicazione della Legge n. 81/2017 viene introdotta una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, con cui la prestazione lavorativa è eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3. Durata della prestazione e destinatari

Le Parti concordano che a decorrere dal 9 maggio 2022 le prestazioni di lavoro dei dipendenti della Società potranno essere rese con le modalità di lavoro agile di cui agli artt. 18 e ss. della Legge n. 81/2017 e al presente Accordo.

Il presente Accordo sarà produttivo di effetti per tutti i dipendenti contrattualmente assegnati a tutti i siti produttivi della Società, fatta eccezione per i lavoratori dipendenti che non svolgono attività realizzabili da remoto. Al fine di definire le funzioni che potranno svolgere le proprie attività anche in modalità di lavoro agile, le Parti concordano di attivare un confronto preventivo con la RSU.

Nel rispetto della vigente normativa in materia, la Società sottoscriverà con i propri dipendenti accordi individuali, al fine di disciplinare il lavoro agile (l'"**Accordo Individuale**").

Ciascuno dei contraenti potrà recedere dall'Accordo Individuale, dandone comunicazione scritta alla controparte con un preavviso di almeno 30 giorni.

La Società avrà diritto di recedere anticipatamente e senza preavviso dall'Accordo Individuale, dandone comunicazione scritta al dipendente, nel caso di giustificato motivo, ai sensi dell'art. 19 della L. 81/2017, ad esempio per la violazione da parte del dipendente della Teva Global Hybrid Working Policy (allegato 1), delle disposizioni dell'Accordo Individuale e/o della vigente disciplina applicabile.

4. Modalità di svolgimento del lavoro agile

A decorrere dalla data di efficacia del presente Accordo, i dipendenti delle Società interessati continueranno a svolgere le proprie mansioni in sede per almeno 3 giorni la settimana e avranno la possibilità di svolgere le attività in modalità di lavoro agile per un massimo di due giorni la settimana, come previsto dalla Teva Global Hybrid Working Policy. Nel caso il numero massimo di giorni di lavoro agile settimanali e/o mensili, dovesse subire variazioni a seguito di modifiche per necessità tecnico-organizzative, si attiverà un preventivo confronto con le OO.SS firmatarie, prevedendo fin d'ora che le eventuali variazioni saranno comunicate dalla Società ai dipendenti via email con congruo preavviso, senza necessità di apportare modifiche formali agli Accordi Individuali.

Al fine di garantire una corretta gestione amministrativa, la programmazione delle giornate di lavoro agile dovrà essere preventivamente approvata dal Manager/Responsabile del dipendente, tramite il software gestione presenze utilizzato dalla Società.

Per le giornate di lavoro agile, le Parti concordano che:

- a) il dipendente sarà libero di organizzare i tempi e i modi della prestazione lavorativa concordata con il proprio Manager/Responsabile e sarà tenuto al rispetto dei limiti giornalieri di durata oraria della prestazione, che



ASSOLOMBARDA

- b) potrà essere orientativamente svolta nella fascia oraria 8.00 – 19.00. Durante tale fascia oraria, il dipendente garantirà il collegamento da remoto e la reperibilità, con diritto a disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e informatiche durante l'orario di pausa (12-14), nonché al di fuori della durata della prestazione lavorativa giornaliera. In ogni caso il dipendente non è autorizzato a rendere la prestazione nella fascia oraria 19:00 - 8:00, durante la quale sarà disconnesso dai sistemi informatici aziendali, salvo particolari condizioni di eccezionalità;
- c) non sono previste né dovranno essere rese prestazioni straordinarie e/o festive in modalità di lavoro agile, salvo esplicita richiesta e autorizzazione da parte del proprio Manager/Responsabile. Resta inteso che in tale eccezionale ipotesi le prestazioni straordinarie saranno retribuite nel rispetto del vigente CCNL applicabile;
- d) le Parti condividono la necessità di svolgere le attività lavorative, ivi comprese le riunioni di staff, negli orari indicati nel precedente punto a).

Il dipendente potrà svolgere la propria prestazione in modalità lavoro agile individuando un luogo idoneo che consenta il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza, anche con specifico riferimento ai dati aziendali; il lavoratore dovrà adottare ogni accorgimento utile alla tutela dei dispositivi aziendali, nonché porre in essere ogni accorgimento e cura per evitare che ai dati aziendali possano accedere persone non autorizzate nel luogo prescelto di svolgimento della prestazione.

In particolare, il dipendente potrà svolgere le proprie attività in modalità lavoro agile presso:

- il proprio domicilio;
- altro luogo privato diverso dalla propria abitazione, con esplicito divieto per luoghi pubblici o aperti al pubblico;
- sedi della Società o di altre società appartenenti al Gruppo Teva, diverse dalla propria, previa verifica della disponibilità della postazione di lavoro;
- spazi dedicati al coworking con adeguate condizioni di riservatezza, salute e sicurezza.

5. Trattamento economico e normativo

Il CCNL industria chimica continuerà ad essere applicato nella sua interezza incluso il trattamento economico ivi previsto per il dipendente in relazione al suo livello di inquadramento, che pertanto non subirà variazioni per effetto dell'esecuzione della prestazione resa in modalità di lavoro agile. Saranno inoltre applicati integralmente tutti gli accordi aziendali in essere. La corresponsione dei *ticket restaurant* ai dipendenti non subirà alcuna variazione.

Il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presti la propria attività con modalità tradizionali, a prescindere dall'esecuzione delle attività in modalità lavoro agile.

Il dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti in caso di ferie, malattia permessi e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, sulla base delle stesse procedure previste per il lavoro non agile.

Il dipendente che svolge parzialmente le proprie attività in modalità lavoro agile ha le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale dei dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa esclusivamente presso le sedi aziendali.

6. Strumenti di Lavoro

Per lo svolgimento del lavoro in modalità lavoro agile, il dipendente si avvarrà degli strumenti di lavoro forniti dalla Società, quali, a titolo esemplificativo, il pc portatile, corredato di tutti gli hardware e i programmi necessari per lo



ASSOLOMBARDA

svolgimento della propria mansione (inclusa la connessione in remoto alla rete e ai server aziendali). Tali strumenti di lavoro devono essere utilizzati esclusivamente per eseguire la prestazione lavorativa e nel rispetto delle policy aziendali della Società e delle direttive aziendali vigenti. Le informazioni eventualmente acquisite durante il collegamento da remoto potranno essere utilizzate per la verifica della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Tali informazioni saranno in ogni caso utilizzate nel rispetto di quanto disposto all'art. 4 legge 20 maggio 1970 n. 300, degli accordi aziendali vigenti e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, i costi eventuali della connessione internet, del collegamento da remoto restano a carico del lavoratore. Le Parti, nel corso della vigenza del presente Accordo, anche in riferimento alle possibili evoluzioni normative, proseguiranno il confronto finalizzato a valutare gli aspetti economici per agevolare e promuovere lo svolgimento del lavoro agile.

Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire con la massima cura e diligenza gli strumenti di lavoro a lui forniti dalla Società. In caso di guasti degli strumenti di lavoro forniti al dipendente dovuti a cause accidentali o, comunque, non imputabili al dipendente, i relativi costi di riparazione saranno a carico della Società. Il dipendente avrà l'obbligo di consegnare i beni guasti il più presto possibile per la riparazione presso la sede della Società. Per il tempo necessario alla riparazione degli strumenti il dipendente sarà tenuto a svolgere la prestazione lavorativa presso la sede aziendale, salvo diversa disposizione della Società.

In ogni caso, il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e salute, nonché di quelle delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alle istruzioni relative all'uso dei mezzi e degli strumenti di lavoro utilizzati anche con riferimento all'utilizzo dei videoterminali, e ad adottare le necessarie precauzioni affinché i terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro e alla postazione di lavoro (ad esempio, in ciascun pc deve essere attivato lo screensaver con password temporizzata), nonché a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'uso degli stessi.

7. Salute e sicurezza

La Società garantisce, ai sensi degli artt. 22 e 23 della Legge n. 81/2017, la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videoterminali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte in modalità di lavoro agile, sia presso il domicilio del lavoratore, sia presso gli altri luoghi scelti da quest'ultimo per l'esecuzione della prestazione.

La Società garantisce altresì la tutela contro l'infortunio *in itinere* ai sensi dell'art. 23 comma 3 della Legge n. 81/2017 purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa sia conforme a quanto stabilito al precedente articolo 6 lettera a) del presente Accordo e risponda ai criteri di ragionevolezza e alle necessità di conciliazione vita-lavoro.

Al dipendente saranno garantiti l'informazione, la formazione e l'aggiornamento in merito ai rischi generici e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile: a tal fine la Società, come disposto dalla vigente normativa, si impegna a consegnare al dipendente, con cadenza annuale, apposita informativa scritta recante i rischi generici e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile. Il dipendente si impegna a prendersi cura della propria salute e sicurezza e a contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e, in particolare, si impegna a:

- osservare le disposizioni di legge e le istruzioni impartite dalla Società anche quando la prestazione è svolta all'esterno della sede di lavoro in modalità lavoro agile;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro in dotazione, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che possano compromettere la sicurezza propria o di terzi;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla Società;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge o comunque disposti dal medico competente;

www.filctemcgil.it



ASSOLOMBARDA

- dare immediata informazione alla Società di eventuali infortuni e/o malattie occorsi durante la prestazione resa in modalità lavoro agile.

Gli RLSSA e il SPP rimangono il riferimento per le tematiche relative alla salute e la sicurezza dei dipendenti anche per quanto riguarda il lavoro agile. Le Parti concordano di inserire nei piani di formazione annuali sessioni specifiche legate ai rischi correlati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile.

8. Lavoratori fragili, categorie protette, esigenze di famiglia

Le Parti concordano di adottare misure di sostegno particolari per categorie di lavoratori e lavoratrici che si trovino in una condizione di particolare fragilità o necessità, prevedendo la possibilità di estensione delle giornate di lavoro agile. Tale estensione, della durata massima di 24 giorni lavorativi per anno solare (che si sommano ai giorni già previsti ai sensi del presente Accordo e della Teva Global Hybrid Working Policy) saranno fruibili in maniera frazionata o consecutiva con un massimo di 3 giorni mensili, tramite adesione su base volontaria, a fronte di presentazione di idonei giustificativi.

I dipendenti avranno diritto all'estensione di cui al presente articolo nei casi di seguito elencati:

1. **gravidanza/maternità:** per le dipendenti, nel periodo immediatamente precedente e/o successivo al congedo di maternità obbligatorio, ovvero successivamente al congedo parentale, se fruito in continuità rispetto al congedo obbligatorio;
2. **paternità:** per i dipendenti nei 12 mesi successivi alla nascita del figlio, previa presentazione del certificato di nascita;
3. **genitorialità:** per entrambi i genitori fino al compimento dei quattordici anni di vita del bambino, anche nel caso di adozione e affidamento. In tali ultime circostanze, è possibile richiedere la suddetta estensione anche nel periodo antecedente l'ingresso del bambino in famiglia allo scopo di poter far fronte agli impegni che precedono l'adozione e/o l'affidamento;
4. **soggetti fragili:** nel caso di possesso di una certificazione ai sensi della Legge n. 104/1992 per se stessi o per un familiare e/o nel caso di svolgimento di terapie salvavita e/o di esiti di patologie oncologiche;
5. **rientro in servizio post e/o in continuità di malattia:** a seguito di una malattia di almeno 30 giorni continuativi e/o a seguito di ricovero e/o nel caso di trattamenti chemioterapici, immunoterapici e radioterapici, previa presentazione di idonea documentazione medica, nonché in prossimità del superamento del comporta in sostituzione dell'aspettativa non retribuita e a seguito di parere del medico competente, prevedendo nel caso anche il cambio mansione.
6. **violenze di genere:** fruibile part-time dalla lavoratrice o dal lavoratore in caso di richiesta di astensione dal lavoro, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis Decreto-legge n. 93/2013;
7. **disturbi specifici dell'apprendimento:** per assistere nelle attività scolastiche a casa i figli affetti da DSA, ai sensi della Legge n. 170/2010, frequentanti scuole primarie e scuole secondarie di primo grado, previa presentazione della certificazione attestante il disturbo specifico dell'apprendimento rilasciata da una struttura pubblica o privata;
8. **assistenza congiunti:** per assistere un congiunto colpito da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, certificata da idonea documentazione medica. Con il termine congiunto si intendono: il coniuge, il partner, il parente convivente.

Le Parti concordano di valutare eventuali ulteriori casistiche di particolare necessità.

Rossana Deuki

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



ASSOLOMBARDA

9. Diritti sindacali

Le Parti concordano e stabiliscono di garantire gli stessi diritti e le stesse libertà sindacali previsti nel CCNL dando la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali su apposita piattaforma tecnologica messa a disposizione della Società.

Inoltre, si stabilisce l'attivazione di una bacheca elettronica per le informazioni di carattere sindacale.

Le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di novembre 2022 per una verifica congiunta sull'applicazione del presente Accordo e per valutare eventuali possibili evoluzioni normative o adeguamenti che dovessero rendersi necessari, anche in funzione all'andamento della situazione pandemica.

Il presente accordo ha validità sino al 31.12.2023 e si intende tacitamente rinnovato a meno di disdetta di una delle parti firmatarie da far pervenire entro tre mesi dalla scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

SICOR S.R.L.

Rossano Lauri
~~_____~~

Alessandro Caputo
Stefania Lodi *Silvia Grassano*
ASSOLOMBARDA

[Signature]

FILCTEM CGIL
[Signature]

FEMCA CISL

[Signature]

UILTEC UIL

[Signature]

OOSS TERRITORIALI

[Signature]
[Signature]
[Signature] *Edoardo Visconti*
RSU *[Signature]*

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]