

RSU IBM

Assemblea sindacale

Segrate, 9 aprile

Napoli 12 aprile 2021

Bari, Bologna, Roma, Torino 13 aprile 2021

Ordine del giorno

- **Illustrazione dell'accordo sindacale sullo smartworking e dell'accordo sui ticket restaurant**
- Modalità referendum
- Varie ed eventuali

La trattativa sullo Smart-working in IBM

La Legge 22 maggio 2017 n. 81 - Il Lavoro Agile rappresenta una modalità flessibile di svolgimento dell'attività lavorativa che consente ai/alla dipendente di lavorare anche in un luogo diverso dalla propria sede di lavoro, con il supporto di strumenti tecnologici

Smart-working in IBM

Le linee guida della piattaforma, discussa nelle assemblee e presentata all'azienda a settembre 2020

- Ripristino della **volontarietà** dello smartworking
- Diritto ad avere **strumenti di lavoro** idonei e garantiti dall'azienda
- Ergonomia
- Stesso **Diritto alla formazione continua** previsto per i lavoratori in sede
- **Orario di lavoro** e diritto alla **disconnessione**: orario flessibile analogo a quello presente in sede e Disconnessione garantita al di fuori dell'orario di lavoro
- Rimborsi Pasto, Connessione, Utenze
- **Diritti di informazione e sindacali**

Il 6 Aprile 2021 abbiamo raggiunto l'intesa **sull'Accordo Quadro di regolamentazione dello Smart-working ,lavoro agile, in IBM **e l'accordo** a latere per normare il **buono pasto** con superamento di accordi pre-esistenti**

in particolare : rimborso a pie' di lista degli 8€ - art 4 dell'accordo del 13 giugno del 2002 - dell'accordo sindacale sulla Mensa - PARTE A del 17 dicembre 1993 in merito al costo del pasto a carico dei dipendenti con addebito a cedolino (euro 1,03) nonché quanto definito dall'accordo del 13 giugno 2002, punto 5 in merito alla composizione del pasto, e agli impegni a mantenere la rete dei ristoranti aziendali convenzionati, compresi quelli presso le sedi aziendali.

Eleggibilità e volontarietà

- Tutto il **personale impiegato con contratto di lavoro subordinato**, superato il periodo di prova, è **eleggibile**
- Fatto salvo le disposizioni di legge riguardanti la pandemia, il ricorso allo smartworking è **volontario tramite un accordo individuale** nel quadro dei termini dell'accordo collettivo sindacale
- Di norma, fino a **3 gg alla settimana** da remoto, ma estendibili su accordo individuale tra le parti

Luogo di lavoro

- Il lavoro è eseguito **in parte all'interno** dei locali aziendali, **previa prenotazione della postazione tramite l'apposita applicazione aziendale, in parte all'esterno**
- Lo Smart working **non modifica la sede di appartenenza**
- **Abitazione** del/della dipendente o **altro luogo, purché diverso da locali pubblici o aperti al pubblico**
- **In presenza di necessità che la prestazione venga svolta dai/dalle dipendenti in sede** nelle giornate in cui era stato concordato lo svolgimento da remoto, **la linea manageriale è tenuta a darne comunicazione con un preavviso di almeno 48 ore**

Strumenti di lavoro

- **L'azienda fornisce in comodato d'uso gli strumenti di lavoro** e l'assistenza tecnica
- La/il dipendente ha l'onere di custodire la strumentazione e garantire la riservatezza dei dati
- **Connessione** a carico del dipendente. No rimborso
- Qualora sopravvengano **cause impeditive** allo svolgimento della prestazione in SW, in maniera **continuativa e/o strutturale**, il/la dipendente è tenuto/a a darne comunicazione al proprio manager, che potrà disporre il rientro in sede.

Ergonomia e Sicurezza sul lavoro

- Informativa specifica sulla salute e sicurezza in SW
- Il/la dipendente deve cooperare alla attuazione delle misure di prevenzione e protezione, 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;
- L'azienda avrà cura di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nella **valutazione dei rischi specifici del lavoro in SW** e dall'emersione di ulteriori fattori di rischio;
- La società garantisce la **copertura assicurativa INAIL** contro gli infortuni sul lavoro, in conformità con le prescrizioni normative.
- **A fronte di specifiche richieste da parte del/della dipendente**, l'azienda sottoporrà questi 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**.

Orario di lavoro e disconnessione

- Lo SW **non modifica** di per sé il **regime orario** applicato alla persona, ovvero il regime orario di lavoro della sede di appartenenza.
- Rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- L'eventuale **diversa collocazione oraria** della prestazione **richiesta dal/dalla dipendente** potrà essere autorizzata dal manager di riferimento; in tal caso non comporterà alcun riconoscimento retributivo e/o normativo aggiuntivo
- Come per il lavoro in sede, il lavoro straordinario, lavoro di sabato o domenica, lavoro a turni, lavoro notturno, reperibilità, sarà riconosciuto, previa autorizzazione del manager
- Nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero il/la dipendente è tenuto/a ad essere rintracciabile

INIZIO 8 – 9:30

PAUSA PRANZO: 45 min.

FINE 16:45 – 18:15

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

Controllo a distanza

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 del 13 luglio 2007.

L'azienda non può utilizzare i dati di log dei sistemi, se non in caso di gravi motivazioni e necessità di sicurezza e previa richiesta alla Commissione sindacale

L'azienda non può obbligare l'uso delle telecamere

Stralcio degli articoli più significativi degli accordi

A fronte di gravi motivazioni o per necessità di sicurezza ed esclusivamente sulle applicazioni l'azienda comunicherà in forma scritta, alla Commissione sul controllo a Distanza l'esigenza di effettuare [...] controlli sui dati riguardanti gli accessi e l'utilizzo dei sistemi da parte dei dipendenti. Detta comunicazione dovrà contenere la motivazione o la necessità di sicurezza che rende inderogabile l'esigenza di effettuare i predetti trattamenti; dovrà altresì specificare il trattamento che si intende effettuare [...]

L'elenco delle TVCC dalle quali può scaturire un potenziale controllo a distanza e di quelle situate all'interno degli edifici, senza che inquadrino postazioni di lavoro, è riportato nell'allegato 1, che costituisce parte integrante della presente intesa.

Il Pasto

- A partire dal **1 giugno 2021**
- A **tutti i dipendenti** (con esclusione delle giornate in tele-lavoro a domicilio) con un orario giornaliero pari o superiore a **6 ore** e che abbia effettuato nell'arco della giornata almeno 6 ore di effettivo lavoro, è riconosciuto un buono pasto di **8 euro** (la tassazione fino a 8 euro è **0%**)
- Distribuzione di una **nuova tessera elettronica** (più eventualmente app), su cui sarà caricato il valore dei ticket di mese in mese, tenendo conto delle assenze a vario titolo del mese precedente.
- Limite di 220 ticket all'anno
- Eliminazione del contributo di 1,03 € a pasto per la mensa (accordo del 93)
- Superamento delle convenzioni con ristoranti convenzionati tramite vecchia tessera (accordo del 2002)
- I ticket saranno spendibili nei ristoranti, bar, supermercati della rete Endered

Trattamento economico e formazione

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

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

DIRITTO ALLA FORMAZIONE

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.

Permessi e Chiusure collettive

I permessi retribuiti (ex Cod. 99) relativi all'Accordo sindacale aziendale del 17 dicembre 1993 (festività cadenti di domenica) saranno fruiti collettivamente, **in aggiunta** a quanto previsto dal CCNL dell'industria metalmeccanica (5gg), e comunque in misura non inferiore a **3 (tre) giorni all'anno**.

Previo esame congiunto con le RSU entro aprile (giugno per il 2021)

Diritti sindacali e di informazione

- Utilizzo degli strumenti aziendali (pc, telefono, webex, ecc) per le attività sindacali come previsto dall'accordo del 2019
- Informazioni annuali statistiche sull'uso dello smart-working
- Istituzione di una **Commissione paritetica per il monitoraggio e l'analisi di eventuali criticità**

Altre norme e vigenza dell'accordo

- Rimangono validi gli accordi sullo smart-working fatti per la gestione delle sedi chiuse: Cagliari, Catania, Palermo, Firenze e Genova
- Validità a partire dal **1 giugno 2021** fino a dicembre 2022
- Si rinnoverà automaticamente annualmente, **salvo disdetta di una delle Parti, almeno due mesi prima della scadenza**, ovvero dal termine del rinnovo annuale.

ATTENZIONE: per veder recepiti i diritti previsti dall'accordo collettivo dal 1 giugno, gli accordi individuali dovranno essere richiesti e sottoscritti nel corso di aprile e maggio

Smartworking e telelavoro

- L'accordo collettivo Quadro di Telelavoro del 2003 rimane in vigore
- **Gli accordi individuali di telelavoro a domicilio** rimangono in vigore, salvo disdetta di una delle Parti
- **Il lavoratore o lavoratrice titolare di Telelavoro a Domicilio, che volesse passare in regime di smart-working dovrà dare disdetta del contratto di tlv (o aspettare la scadenza) e richiedere il contratto di smart-working**

Smartworking e trasferte

- Così come già disciplinato dall'accordo del 2019, in caso di trasferta di un dipendente in regime di smart-working, **ai fini del calcolo del rimborso chilometrico o delle spese di trasporto il tragitto inizierà sempre dall'abitazione**
- Per le trasferte entro il comprensorio (25 km dalla sede di lavoro) o nel comune sede di lavoro, il pasto non sarà più rimborsato, ma sarà utilizzato il ticket restaurant

Referendum

A seguito delle assemblee nei prossimi giorni sarà indetto il referendum, con la consueta modalità elettronica, tra tutte le lavoratrici e i lavoratori, per confermare o meno gli accordi

Le RSU IBM e le Organizzazioni Sindacali valutano positivamente l'accordo raggiunto e invitano a votare a favore

Su Claim:

work item "SK77 - TIMEAWAY"
activity "XLO100 - Paid Time Not Wkd"

Su Workday:

codice «Assembly Worker»