

## **POLITICA SULLO SMART-WORKING DEL GRUPPO CLN**

Il Gruppo CLN crede nei principi fondamentali di fiducia, autonomia e flessibilità che sono alla base del modello di smart-working e che contribuiscono ad allineare l'azienda ai cambiamenti tecnologici e al nuovo concetto di comunicazione. Inoltre, il Gruppo riconosce che lo smart-working può contribuire a ridurre la propria "carbon footprint" in termini di sostenibilità aziendale e migliorare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti.

Questa politica sullo smart-working è regolata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo CLN, rappresentato dall'Amministratore Delegato.

### **QUADRO INTERNAZIONALE DI RIFERIMENTO**

La nostra Politica è in linea con i trattati internazionali e le normative europee qui di seguito indicati e ne applica i principi fondamentali:

1. La Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)

- a) La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
- b) La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
- c) La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.

2. I principi fondamentali della dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) - n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 – e la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro.

3. La Convenzione sui Diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite.

4. La Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

Sono state prese in considerazione, inoltre, le versioni più recenti delle seguenti normative commerciali e iniziative su base volontaria:

- 1. I principi del Global Compact delle Nazioni Unite.
- 2. Le linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali.

3. La Dichiarazione tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.
4. I "Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani: Implementazione del quadro normativo delle Nazioni Unite su 'Tutela, Rispetto e Rimedi'"

## **RIFERIMENTI INTERNI**

I seguenti documenti interni sono attinenti e sostengono i principi affermati nella nostra Politica:

1. Codice Etico del Gruppo CLN
2. Politica su uguaglianza e diversità del Gruppo CLN
3. Politica sul Lavoro e diritti umani del Gruppo CLN
4. Politica sulla Segnalazione di Irregolarità (Whistleblowing) del Gruppo CLN
5. Politica sulle condizioni di Lavoro del Gruppo CLN
6. Politica Ambientale del Gruppo CLN
7. Politica sulla Salute e Sicurezza del Gruppo CLN

## **I NOSTRI IMPEGNI**

Il Gruppo CLN riconosce il valore sociale e aziendale dello smart-working inteso come modello atto ad integrare flessibilità e mobilità nel nostro ordinario modo di lavorare, in grado di aiutare il lavoratore a raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, favorendo, in alcuni casi, un aumento della produttività e della efficienza. Lo smart-working consentirà inoltre al Gruppo di affrontare meglio i problemi legati alla diversità consentendo ai gruppi non integrati di ottenere risultati migliori grazie a un approccio più flessibile su orario e luogo per svolgere il proprio lavoro.

Inoltre, in linea con i principi e le politiche del Gruppo CLN in materia di rispetto per l'ambiente, lo smart-working consente di ridurre le emissioni di CO2 diminuendo i viaggi non necessari da e verso l'ufficio.

Il Gruppo CLN si impegna a prendere in considerazione un modello di smart-working con flessibilità nel tempo e / o nella posizione alle seguenti condizioni:

- Il dipendente è in grado di dimostrare di avere a disposizione spazio e ambiente adeguati per svolgere il proprio lavoro, ad esempio spazio sulla scrivania, spazio per un computer, limitata possibilità di distrazioni;

- Il dipendente e l'ente locale delle Risorse Umane concordano sul fatto che il lavoro in questione può essere svolto con la stessa efficienza con modalità di smart-working rispetto al normale luogo di lavoro;
- Il lavoro da intraprendere nell'ambito del regime di smart-working può essere gestito sistematicamente attraverso i risultati piuttosto che con la presenza;
- Le tecnologie o gli strumenti richiesti possono essere messi in atto per consentire al dipendente di svolgere il proprio lavoro e di comunicare correttamente;
- Laddove sia indetta una riunione di presenza, esistono le condizioni tecniche per consentire che tutte le riunioni siano organizzate in modo egualmente efficiente.

Laddove queste condizioni possano essere soddisfatte, il Gruppo CLN supporterà uno schema di smart-working caso per caso, garantendo sempre che sia conforme alle leggi e ai regolamenti locali e nazionali. In molti casi lo smart-working può comportare uno o più giorni alla settimana lavorati da casa o orari di lavoro più flessibili. In tali casi, le modalità di smart-working dovranno essere coordinate in modo logico, ad esempio: inserire lo smart-working nello stesso giorno della settimana per facilitare l'organizzazione delle riunioni; organizzare lo schema in modo da consentire risparmi sui costi, come i costi di riscaldamento e di energia elettrica degli uffici; coordinare la pianificazione delle presenze per consentire la condivisione dello spazio.

Una volta definiti i programmi giornalieri e settimanali sulla base delle esigenze operative, lo schema di smart-working dovrebbe garantire che tali programmi possano essere mantenuti correttamente.

Il Gruppo si è prefissato l'obiettivo di aumentare il numero di dipendenti che lavorano in regime di smart-working attraverso un'attenta applicazione di diversi modelli organizzativi.

Approvato lo schema di utilizzo dello smart-working il Gruppo CLN fornirà le procedure e gli strumenti / dispositivi necessari, nonché una formazione specifica per i lavoratori, in cui viene approvato uno schema di smart-working, con l'obiettivo di implementare la integrazione tra le tecnologie digitali e le soft skills acquisite dai dipendenti (digital soft skills). La tecnologia deve essere installata per consentire collaborazione, condivisione di documenti e comunicazione.

Il Gruppo CLN garantisce che un dipendente che lavori in regime di smart-working sia trattato non meno favorevolmente di quanto non sarebbe stato in caso di attività svolte all'interno dell'azienda.

Ogni lavoratore che lavora in smart-working deve essere trattato in conformità con le Politiche del Gruppo CLN, senza alcuna distinzione o discriminazione rispetto ai colleghi che lavorano negli uffici dell'azienda.

Gli enti delle Risorse umane locali sono responsabili dell'analisi delle opportunità di smart-working e delle richieste di smart-working da parte dei dipendenti e, ove siano soddisfatte le condizioni sopra descritte, sottopongono tali proposte all'Ente Risorse umane di Gruppo per l'approvazione.

Il gruppo CLN monitorerà l'implementazione dello smart-working nell'analisi trimestrale in termini di numero di dipendenti che lavorano nell'ambito di schemi di smart-working e si occuperà di fornire feedback sugli sviluppi e l'evoluzione del lavoro flessibile all'interno del gruppo CLN.

#### **DESTINATARI DI QUESTA POLITICA**

Questa Politica sullo smart-working è applicata a tutte le società del Gruppo CLN.

#### **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

Questa politica deve essere distribuita a tutti i dipendenti dal dipartimento Risorse umane locale. Le iniziative di formazione o altre sessioni di comunicazione interattiva devono essere condotte localmente al fine di garantire che la Politica sia adeguatamente compresa e implementata. La gestione locale dovrebbe consentire ai dipendenti di comunicare apertamente con loro in merito alle condizioni di lavoro e alle pratiche di gestione senza timore di conseguenze.

#### **APPLICAZIONE DELLA POLITICA**

Tutti i dipendenti dovrebbero sentirsi liberi di discutere la possibilità di lavorare in smart-working modo con i loro manager e le Risorse umane locali.

#### **SEGNALAZIONI DI NON CONFORMITÀ**

Qualsiasi comportamento incompatibile con la presente Politica deve essere segnalato all'Ente Risorse umane del Gruppo CLN.

## REVISIONE

La presente Politica sarà sottoposta a revisioni periodiche al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione. Le revisioni saranno soggette all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione del Gruppo CLN.

Rivoli, 4 Maggio 2020



Gabriele Perris Magnetto  
**Amministratore Delegato**