

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 marzo 2018

tra

FCA N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti al Gruppo che applicano il CCSL,

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza,

premesso che

-a partire dalla fine del 2016 il Gruppo FCA ha introdotto in via sperimentale una prima applicazione di modalità di lavoro agile presso le strutture centrali torinesi di FCA Italy s.p.a., con l'obiettivo di sperimentare nuove modalità di lavoro flessibili, con particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale e privata e con conseguenti auspicabili impatti positivi sulla responsabilizzazione, soddisfazione e motivazione delle persone;

-l'introduzione e lo svolgimento della suddetta iniziativa pilota sono stati oggetto di condivisione e monitoraggio in sede di Commissione Welfare nazionale e hanno finora registrato un positivo gradimento da parte di tutti i soggetti coinvolti;

-la materia del lavoro agile è stata oggetto di un recente intervento legislativo, che ha definito il quadro di riferimento normativo di tale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, che necessita di approfondimenti e di provvedimenti attuativi e di regolamentazione operativa;

-in questo contesto, le Parti ritengono utile introdurre in via sperimentale, su un'area all'uopo specificamente individuata, una disciplina contrattuale in tema di lavoro agile, in coerenza con le necessità aziendali e nel rispetto delle esigenze dei lavoratori;

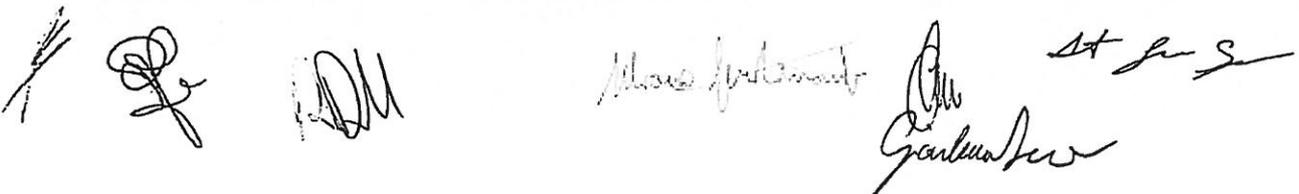
-una disciplina complessiva delle diverse iniziative di lavoro agile sarà comunque valutata dalle Parti in sede di rinnovo del CCSL;

tutto ciò premesso,

le Parti convengono quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante della presente intesa.

Le Parti individuano nella società IUVO s.r.l. – unità organizzativa di Pontedera, che si occupa di progettazione di esoscheletri nell'ambito delle attività "industria 4.0" della società controllante Comau s.p.a., l'area di attuazione della seguente disciplina sperimentale contrattuale di lavoro agile (di seguito denominata "progetto pilota di lavoro agile").



AMBITO DEL PROGETTO PILOTA DI LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e che consente di effettuare la prestazione lavorativa parzialmente al di fuori della sede aziendale di lavoro per mezzo degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, con l'obiettivo di incrementare la competitività dell'Azienda, attuando un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

Il lavoro agile deve essere svolto esclusivamente sul territorio Italiano. La prestazione in lavoro agile deve essere realizzata in maniera coerente con le esigenze tecnico - organizzative e funzionali dell'Azienda.

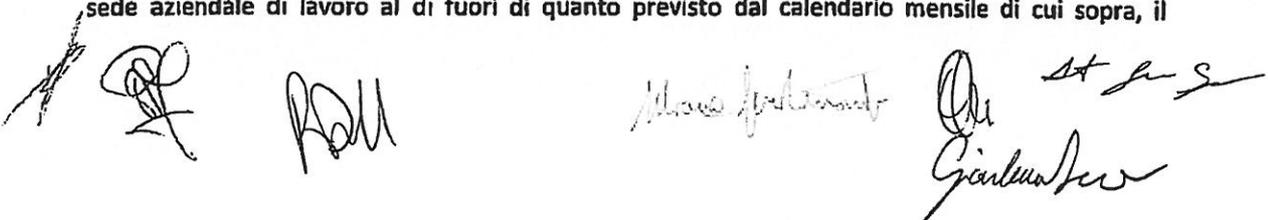
Il progetto pilota di lavoro agile è attivato attraverso la stipula di accordi individuali. A tali accordi individuali possono aderire tutti i lavoratori della società IUVO s.r.l. - unità organizzativa di Pontedera con categoria legale di impiegato o quadro con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali anche in considerazione del profilo professionale del singolo lavoratore.

Per partecipare al progetto pilota di lavoro agile, il lavoratore deve avere in dotazione un personal computer portatile aziendale, ove richiesto munito di dispositivo VPN per la connessione alla rete aziendale, tastiera e mouse e un telefono cellulare o smartphone aziendale.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

Il lavoratore aderente al progetto pilota, ferma restando la necessità di effettuare la prestazione lavorativa presso la sede aziendale di lavoro per almeno il 20% dell'orario di lavoro contrattuale previsto, secondo il calendario concordato su base mensile con il proprio responsabile tenendo conto delle esigenze tecnico - organizzative, può effettuare la restante prestazione lavorativa, così come contrattualmente prevista, ferme restando le 40 ore settimanali, nell'arco delle giornate lavorative ordinarie, anche in maniera discontinua, presso altro luogo idoneo, con l'obbligo di connessione attraverso i sopracitati strumenti informatici, a esclusione della fascia oraria compresa tra le ore 20.00 e le ore 08.30 del giorno successivo (fascia di disconnessione).

In considerazione dei margini di autonoma flessibilità gestionale di orario, nelle giornate lavorative feriali è garantita la copertura delle ore ordinarie previste a prescindere da sistemi di rilevazione della presenza e non sono configurabili prestazioni lavorative in regime di straordinario; l'effettuazione di ore di lavoro straordinario/in supero al normale orario è ammessa solo nelle giornate non lavorative (quali sabato, domenica, festività infrasettimanali) o durante la fascia oraria feriale di disconnessione (dalle ore 20.00 alle ore 08.30), in caso di situazioni effettivamente eccezionali preventivamente autorizzate dal responsabile aziendale di riferimento. Qualora particolari esigenze tecnico-organizzative rendano necessaria la prestazione lavorativa presso la sede aziendale di lavoro al di fuori di quanto previsto dal calendario mensile di cui sopra, il



responsabile aziendale di riferimento deve avvisare il lavoratore di tale necessità con un preavviso di almeno 24 ore.

Tenuto conto della particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa tipica del lavoro agile come qui regolato, resta convenuto che durante il periodo di vigenza dell'accordo individuale per la partecipazione al progetto pilota di lavoro agile i permessi annui retribuiti (p.a.r.), essendo nella libera disponibilità del dipendente, devono essere tassativamente fruiti nell'anno di maturazione e non potranno conseguentemente essere portati a fruizione negli anni successivi né potranno essere monetizzate le eventuali quote non fruita.

In caso di esigenze personali che rendano necessaria per il lavoratore l'interruzione continuativa della prestazione lavorativa con conseguente disconnessione, lo stesso può avvalersi degli istituti previsti dalla normativa di legge, contrattuale e aziendale per le diverse tipologie di assenza.

Qualora al lavoratore sia richiesto di prestare la sua attività lavorativa in regime di trasferta, si applicano i trattamenti in materia previsti dal CCSL e dalle policy aziendali vigenti.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il lavoratore partecipante al progetto pilota deve esercitare la prestazione in lavoro agile scegliendo luoghi idonei, che consentano il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica propria e degli altri, secondo quanto previsto dall'art. 2087 del codice civile. In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'uso degli strumenti di lavoro, durante le giornate di lavoro agile il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro. A tal fine, il lavoratore riceve preventiva adeguata formazione/informazione a cura del Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) di riferimento e apposita documentazione informativa.

In ogni caso, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

TUTELA DEI DATI E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Il lavoratore s'impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili anche materiali (quali, a titolo meramente esemplificativo, conservare i documenti di lavoro in luoghi chiusi a chiave, evitare la condivisione dei dati con terze parti anche se accidentale), al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il lavoratore deve garantire che durante la prestazione in lavoro agile la connessione informatica alla rete aziendale avvenga esclusivamente attraverso le dotazioni fornite dall'Azienda e che



l'utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali avvenga nel rispetto delle linee guida e delle policy aziendali in materia.

Il lavoratore, durante la prestazione in lavoro agile, si impegna a utilizzare correttamente e in modo appropriato le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a disposizione dall'Azienda, in conformità alle informazioni/istruzioni ricevute, con conseguente esonero dell'Azienda da qualsiasi responsabilità in merito a eventuali infortuni che dovessero occorrere al suddetto lavoratore o che dovessero occorrere a soggetti terzi per cause riconducibili a un uso improprio delle apparecchiature assegnategli o a situazioni di rischio procurate dal lavoratore nell'utilizzo delle stesse.

ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Ogni responsabile aziendale è tenuto a garantire che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile sia effettuato dai propri collaboratori nel rispetto di quanto previsto dalla presente intesa e conformemente alle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

In particolare ciascun responsabile aziendale, nel definire con i propri collaboratori aderenti al progetto pilota di lavoro agile la pianificazione delle attività, deve tenere in considerazione l'impatto sulle esigenze operative e organizzative, valutando anche l'interazione con le altre funzioni aziendali.

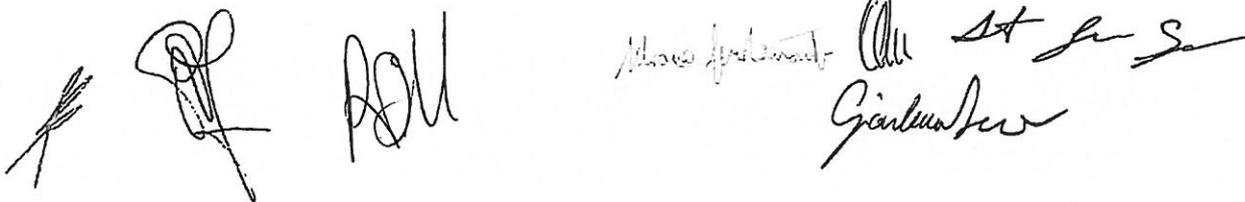
RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoro agile è una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando a incidere in nessun modo sul ruolo del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, d'indirizzo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro, che rimane inalterato.

Il lavoro agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Durante il lavoro agile il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione, per livelli qualitativi e quantitativi, in linea con quella richiesta e resa presso la sede aziendale di appartenenza.

Per quanto non disciplinato dalla presente intesa, il rapporto di lavoro subordinato del lavoratore partecipante al progetto pilota di lavoro agile continua a essere regolato dalle norme del CCSL e dal contratto di lavoro individuale in essere.



RECESSO

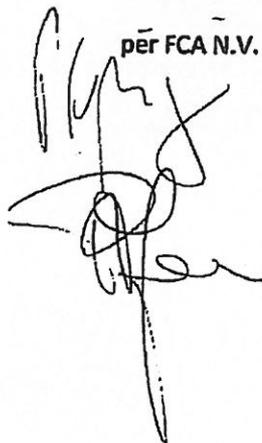
L'Azienda e il lavoratore possono recedere dall'accordo individuale per la partecipazione al progetto pilota di lavoro agile previa comunicazione scritta all'altra parte di tale volontà, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia.

Al fine di fornire ai lavoratori aderenti al progetto pilota di lavoro agile un'adeguata informazione sul lavoro agile e sulle regole di funzionamento previste dal presente accordo, l'Azienda predisporrà per gli stessi un intervento formativo propedeutico.

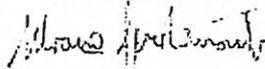
Le Parti, in sede di Commissione Welfare, monitoreranno l'andamento del progetto pilota qui disciplinato, al fine di valutare potenzialità e aspetti organizzativi del lavoro agile, anche alla luce degli ulteriori interventi normativi in materia che dovessero intervenire nel periodo, nonché il suo gradimento da parte dei lavoratori, con la logica, enunciata in premessa, di valutarne l'opportunità di una sua disciplina strutturale all'interno del CCSL.

Letto, confermato e sottoscritto

per FCA N.V.



FIM-CISL



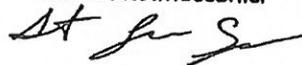
UILM-UIL



FISMIC



UGL Metalmeccanici



AQCF Rappresentanza

