

In data 5 luglio 2018, si sono incontrate

La Indra Italia SpA, rappresentata dalla Dott.ssa Roberta Ficorella, Responsabile Risorse Umane

Le RSA aziendali

PREMESSO

Il quadro normativo di riferimento, introdotto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81.

- Che lo Smart Working (detto anche "Lavoro Agile") prevede l'implementazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, saltuariamente al di fuori degli uffici aziendali e delle sedi dei clienti.
- Che lo Smart Working determina solo un parziale e momentaneo mutamento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo da parte del Datore di Lavoro e prevede l'applicazione delle stesse normative di legge e di contratto dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in ufficio.
- Che lo Smart Working si basa sui principi di buona fede, responsabilità, fiducia e autodisciplina.
- Che le Parti ritengono che lo strumento dello Smart Working sia in grado di coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e dall'altro ottenere benefici in termini di produttività e competitività;
- Che lo Smart Working determina vantaggi indiretti su collettività e ambiente in termini di emissione di emissioni di CO2, decongestionamento del traffico e riduzione dei consumi energetici

Dopo ampio e approfondito dibattito, Le Parti

CONVENGONO

Di avviare una fase sperimentale di Smart Working, dando attuazione al presente accordo, per i dipendenti Indra Italia SpA.

INTRUDUZIONE

La fase pilota avrà la durata di quattro mesi, orientativamente a partire dal mese di settembre 2018, al termine della quale l'accordo potrà essere riconfermato dalle parti. Durante tale periodo, le Parti potranno comunque effettuare, in accordo tra loro, variazioni, integrazioni o cancellazioni, per ciascun punto dell'accordo. Lo Smart Working dovrà in ogni caso essere modificato in funzione di eventuali future novità di carattere normativo che dovessero emergere e che dovranno trovare immediata applicazione.

Il lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working è tenuto a approfondire lo stesso impegno professionale, di livello qualitativo e quantitativo analogo rispetto all'attività prestata presso i locali aziendali e le sedi dei clienti.

La prestazione deve avvenire nel rispetto delle Leggi, del contratto collettivo nazionale applicato e delle policy aziendali.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile non comporta:

- La modifica delle mansioni o degli elementi contrattuali
- La modifica della sede di lavoro di appartenenza, delle flessibilità orarie in essere



- La modifica del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'Azienda
- La modifica dei doveri e dei diritti in capo al lavoratore

Inoltre al dipendente sono riconosciuti i medesimi diritti sindacali dei lavoratori con prestazione ordinaria, nonché la possibilità di farsi assistere.

DESTINATARI

E' destinatario del presente accordo il personale:

- Con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale
- Con mansioni compatibili con la modalità di lavoro agile
- Che abbia effettuato al formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza

INDICAZIONI OPERATIVE

L'adesione è su base volontaria e la prestazione è disciplinata da un accordo scritto tra lavoratore e Azienda: il lavoratore invia la richiesta al proprio responsabile che, effettuate le opportune valutazioni e approvata la richiesta di concerto con il Responsabile della Struttura di appartenenza, inoltra la richiesta all'Ufficio Risorse Umane per le ultime valutazioni.

La richiesta del lavoratore potrà essere dunque approvata o meno a seguito delle opportune verifiche da parte dell'Azienda. L'esito della richiesta avrà luogo orientativamente entro 15 giorni e comunque compatibilmente con le opportune analisi e valutazioni da parte dell'Azienda.

Tutte le richieste dovranno pervenire entro e non oltre il 31 luglio 2018, con l'obiettivo di effettuare le opportune valutazioni e dare avvio alla sperimentazione.

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere secondo i termini previsti dalla legge (L. 22 maggio 2017, n. 81 Art. 19. Comma 2. Forma e recesso);

Inoltre Le Parti si danno atto che costituisce giustificato motivo di recesso senza preavviso della Società dall'accordo individuale, tra l'altro, la sopravvenuta adibizione del lavoratore a mansioni non remotizzabili, nonché la riscontrata inoperatività del dipendente, fatto salvo in quest'ultimo caso anche l'esercizio del potere disciplinare da parte della Società.

Le ipotesi di trasferimento del dipendente ad altra sede e di variazione delle mansioni rispetto a quelle assegnate al momento dell'accesso al Progetto configurano il venir meno dei requisiti di partecipazione alla sperimentazione.

Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in modalità agile in locali pubblici o aperti al pubblico. Le attività agli saranno pertanto consentite in:

- Domicilio/residenza privata o altra abitazione
- Strutture ricettive, come spazi di co-working o altro luogo adeguato ed organizzato per eseguire l'attività

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà svolgersi di norma in tutti i giorni della settimana, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, fino ad un massimo di due volte a settimana, non frazionabili.



La pianificazione delle giornate in modalità Smart Working dovranno essere concordate con il responsabile diretto, di norma con cadenza mensile, anche tenendo conto delle necessità legate alle attività dell'unità organizzativa di appartenenza.

La programmazione sarà suscettibile di modifiche su richiesta sia dell'Azienda sia del dipendente, con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi eccezionali imputabili a ragioni tecnico-organizzative dell'Azienda.

A fronte della mancata fruizione non sarà possibile recuperare o ripianificare la giornata non prestata in modalità agile.

Durante le giornate di lavoro agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti sui quali il ricorso della stessa si fonda, è escluso il ricorso al lavoro straordinario e, non ricorrendo i presupposti, non dà diritto ad eventuali trattamenti di reperibilità e/o ad eventuali indennità di sede disagiata.

L'orario della giornata di lavoro agile è quello previsto dal contratto stipulato tra Azienda e dipendente e delle successive disposizioni aziendali, ivi comprese le fasce di flessibilità eventualmente in essere.

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dovrà:

- Garantire la reperibilità telematica, attraverso il supporto dei sistemi tecnologici in dotazione
- Garantire la reperibilità tramite telefono aziendale o privato
- Segnalare tempestivamente eventuali indisponibilità

Il dipendente provvederà autonomamente alla connessione dati, mentre l'Azienda metterà a disposizione gli strumenti informatici già assegnati che il dipendente dovrà utilizzare con diligenza e nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative aziendali in materia di sicurezza e salute, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

In caso di difficoltà di connessione o malfunzionamento degli strumenti aziendali, il lavoratore ne darà tempestiva comunicazione al proprio responsabile e, in caso di persistenza del problema, il responsabile potrà richiedere il rientro presso la sede aziendale.

Per le giornate di prestazione lavorativa in modalità agile, sarà riconosciuto il buono pasto.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Ai fini del presente articolo, si intende richiamata la disciplina prevista dalla legge 81/2017.

In materia di Sicurezza sul lavoro e Assicurazione obbligatoria per gli infortuni, si riporta a quanto previsto dalla legge.

Si garantisce il rispetto della normativa vigente in tema di formazione dei dipendenti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Dovrà essere garantita una presenza adeguata in azienda del personale addetto alla squadra antincendio e primo soccorso.

Data l'impossibilità del datore di lavoro di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa in regime Smart Working, la Società fornirà, prima dell'avvio dell'attività in Lavoro Agile, un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità Lavoro Agile; il lavoratore ne prenderà visione e confermerà per iscritto tale presa visione.

Per lo svolgimento del Lavoro Agile, il dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del T.U. (1/2008 ed normalmente utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda).



Il lavoratore è tenuto a rispettare le misure di prevenzione e protezione previste dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e a rispettare tutte le disposizioni impartite dalla società in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute in conformità a quanto previsto dalla citata legge 81/2017.

Il mancato rispetto delle prescrizioni in tema di sicurezza comporterà l'immediata revoca del Lavoro Agile e potrà anche essere valutato dall'Azienda sotto il profilo disciplinare.

In caso di infortunio durante lo svolgimento del Lavoro Agile, il dipendente deve avvisare o far avvisare tempestivamente l'Ufficio Risorse Umane, fornendo la documentazione comprovante l'infortunio, rilasciata dalle strutture preposte.

MONITORAGGIO

Le Parti si impegnano a incontrarsi alla fine del periodo di sperimentazione per verificarne l'esito e si rendono disponibili a valutare di incontrarsi durante la fase pilota, laddove necessario.

L'Azienda si riserva di sospendere l'applicazione dell'intesa, dandone preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

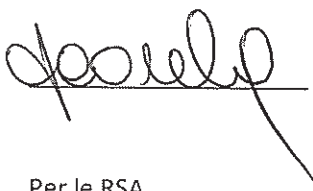
L'Azienda si impegna a coinvolgere la popolazione aziendale in due survey: una in itinere, volta a valutare il funzionamento del processo di accesso allo Smart Working, la seconda al termine della fase pilota, volta a valutare il valore dell'iniziativa.

Per entrambe le survey sarà garantito l'anonimato.

Le Parti verificheranno le eventuali problematiche emerse nel corso della sperimentazione al fine di individuare le possibili soluzioni.

Per quanto non previsto nel presente accordo, si rimanda alle norme di legge, di CCLN nonché di contratto che regolano il rapporto di lavoro individuale con l'Azienda.

Per Indra Italia SpA



Per le RSA