

Verbale di Accordo

In data 10 settembre 2019 si sono incontrati in Roma:

- la Società Hitachi Rail S.p.A.;
- le Segreterie Nazionali UGL Metalmeccanici e FISMIC;
- le Segreterie Territoriali UGL Metalmeccanici e FISMIC di Pistoia e Reggio Calabria;
- i Coordinamenti Nazionali delle RSU FISMIC e UGL Metalmeccanici delle Sedi/Stabilimenti Hitachi Rail S.p.A. di Pistoia e Reggio Calabria;

Premesso che

Hitachi Rail S.p.A., società che investe e crede nello sviluppo delle proprie persone e del contesto professionale in cui queste operano, ha deciso di avviare un progetto sperimentale di attuazione della normativa in materia di "smart working" o "lavoro agile" (così come normato dagli artt. 18 - 24 della Legge 22 maggio 2017 n. 81) quale *modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato definita tramite accordo individuale senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*, con l'obiettivo di favorire:

- la conciliazione tra la vita professionale e quella privata dei propri dipendenti;
- la responsabilizzazione, la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti;
- la crescita della produttività e della efficacia lavorativa;
- la diffusione di una cultura orientata agli obiettivi ed ai risultati, che valorizzi l'organizzazione del lavoro;
- l'autonomia ed il rapporto fiduciario tra il dipendente e l'azienda;
- la sostenibilità ambientale, rappresentando una buona pratica di responsabilità sociale.

Tutto ciò premesso

Le parti concordano l'introduzione della suddetta modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa definendo le linee guida normative e operative del progetto pilota di seguito rappresentate:

DEFINIZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE

Per "smart working" o "lavoro agile" si intende una differente modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che può avvenire anche al di fuori degli spazi aziendali, al fine di

agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A partire dal mese di Novembre 2019 sarà avviato in Hitachi Rail S.p.A. un progetto di sperimentazione della modalità di lavoro in smart working che avrà una durata di 3 mesi.

Il luogo per lo svolgimento delle attività, che deve essere esclusivamente sul territorio italiano, può essere:

(a) il domicilio del dipendente o altro luogo privato/postazione alternativa che dovrà essere preventivamente comunicato all'azienda, a condizione che vengano rispettati i parametri di legge previsti in materia di sicurezza fisica del dipendente, di riservatezza delle informazioni e i requisiti per l'utilizzo degli strumenti tecnologici;

(b) altre sedi aziendali di Hitachi Rail S.p.A., diverse da quella di assegnazione (c.d. sedi aziendali);

Il progetto, in questa fase di sperimentazione, interesserà i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova e che ricoprono specifiche posizioni all'interno di enti delle funzioni indicate nell'Allegato 1 del presente accordo, che ne costituisce parte integrante.

1. MODALITÀ DI ACCESSO E SVOLGIMENTO

L'accesso al progetto avverrà:

- su richiesta del dipendente interessato tramite manifestazione scritta di adesione volontaria ai sensi e nelle forme di cui all'art 19 Legge n. 81/2017 – che per tutto il periodo di sperimentazione integrerà, ad ogni effetto, il contratto individuale di lavoro;
- con autorizzazione del Responsabile diretto del dipendente e del Responsabile superiore ed in accordo con l'HR Manager/HRBP di sito;

Il periodo di adesione è fissato per un massimo di 3 mesi.

Modalità di svolgimento:

- l'attività lavorativa può essere svolta da remoto fino ad un massimo di 4 giorni al mese (per un massimo di 8 ore a settimana) non frazionabili e non cumulabili tra loro o con altri permessi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo ferie, PAR, permessi per visite mediche specialistiche, permessi legge 104, etc); il numero di giorni al mese è ridotto a 2 per i dipendenti aventi mansioni appartenenti alla funzione Supply Management (COO Rolling Stock e Service&Maintenance);

13
Ap
ee

RA

2
JL

- le suddette giornate devono essere richieste, attraverso i sistemi informatici all'uopo resi disponibili dall'azienda, con un preavviso di almeno 4 giorni. Il Responsabile, qualora vi siano impedimenti legati ad esigenze tecnico-organizzative, potrà anche rifiutare la richiesta del dipendente;
- nelle giornate di smart working, il dipendente, pur nel rispetto della flessibilità oraria prevista dagli accordi aziendali, della normativa in materia di orario di lavoro ed in applicazione del regime orario proprio della sede di appartenenza, deve rendersi disponibile ed essere raggiungibile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione dall'Azienda (mail e Skype for business) e tramite il contatto telefonico indicato al momento dell'adesione individuale al progetto;
- al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero è garantito al dipendente il diritto alla disconnessione;
- durante le giornate di smart working non sono previste ore di lavoro straordinario. Non è possibile usufruire della modalità di smart working durante le giornate festive, le chiusure collettive ed i periodi di ferie individuali. Resta ferma la pausa pranzo già disciplinata dagli accordi aziendali. In ogni caso la modalità di lavoro in smart working non dà diritto all'erogazione dell'indennità di mancata mensa;
- lo svolgimento dell'attività in modalità smart working non comporta variazione della sede di lavoro e non attribuisce il diritto alla percezione dell'indennità di trasferta né di altre indennità;
- al fine di poter svolgere l'attività lavorativa in smart working, a ciascun dipendente verranno assegnati, laddove non ancora in dotazione, gli strumenti informatici (pc portatili) aziendali necessari allo svolgimento dell'attività da remoto, che dovranno essere utilizzati secondo i regolamenti aziendali vigenti in materia. Laddove nascano impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente la problematica al responsabile e, laddove non fosse possibile trovare una soluzione da remoto, il dipendente ed il responsabile diretto concorderanno le modalità più consone al completamento della prestazione, ivi compreso l'eventuale rientro presso la sede aziendale di appartenenza.

2. SICUREZZA SUL LAVORO

Fermo restando gli obblighi aziendali in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro così come disciplinato dalla legge 81/2017 e dal D. Lgs. 81/2008, il dipendente in smart working deve esercitare la prestazione 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.

3. OBBLIGHI CONTRATTUALI E RECESSO

Il dipendente e l'Azienda possono recedere dall'accordo di smart working nei termini di cui all'art. 19 della Legge n. 81/2017. Tuttavia, le parti si danno atto che costituisce giustificato motivo di recesso senza preavviso dell'azienda dall'accordo individuale ai sensi dell'art. 19 comma 2 della Legge n. 81/2017, la sopravvenuta incompatibilità delle mansioni svolte nonché la riscontrata inoperatività del dipendente. Le ipotesi di trasferimento del dipendente ad altra sede e di variazione delle mansioni rispetto a quelle assegnate al momento dell'accesso al progetto potranno configurare il venir meno dei requisiti di partecipazione alla sperimentazione.

4. FORMAZIONE

L'Azienda predisporrà, per tutti i dipendenti coinvolti nel progetto pilota, una specifica informativa al fine di chiarire gli obiettivi, le modalità e le regole di svolgimento della prestazione in modalità smart working.

5. VALIDITÀ E DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo è valido a decorrere dal mese di Novembre 2019 per un periodo di 3 mesi. Le RSU delle sedi, dopo 2 mesi dall'inizio del progetto pilota, si incontreranno con gli HR Manager/BP di riferimento, per discutere sull'andamento dello stesso.

Terminata la fase sperimentale, l'Azienda rappresenterà le risultanze alle RSU dei siti al fine di valutare l'estensione di tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Laddove valutato positivamente il progetto pilota, lo smart working sarà applicato alla popolazione aziendale la cui job description risulta compatibile con le condizioni di lavoro da

1/3
AP
Q



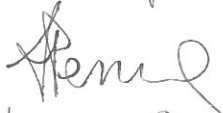

R

ll
ll

remoto, nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative e produttive.

Resta inteso che quanto sopra concordato e disposto potrà essere modificato nel caso di sopravvenute variazioni di carattere legislativo sulla normativa applicabile.

Letto, firmato e sottoscritto

Hitachi Rail S.p.A.





(OO.SS.)
