

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 6 marzo 2025 in Milano, con collegamento in via telematica

TRA

la Soc. HCL Technologies Italy S.p.a.,

E

le RSU di Roma e Vimodrone

### Premesso che

- In data 14 giugno 2021, Le Parti, in linea con la digitalizzazione dei processi in corso e anche al fine di favorire la conciliazione della vita lavorativa con quella personale, hanno sottoscritto un accordo, di natura sperimentale, in materia di Lavoro agile per tutta la società HCL Technologies Italy S.p.a;
- In data 28 marzo 2023, le Parti, a seguito dei positivi esiti della sperimentazione di cui sopra e con la volontà comune di condividere una regolamentazione unica per tutti i dipendenti HCL Technologies Italy S.p.a., hanno sottoscritto un nuovo Accordo di lavoro agile di durata biennale con scadenza 31/03/2025
- L'accesso al lavoro agile non può in alcun modo costituire una forma di discriminazione tra i lavoratori, né può assumere in alcun modo un carattere di premialità.

### Tutto ciò premesso, Si conviene quanto segue

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

La presente disciplina si applica ai dipendenti HCL Technologies Italy S.p.a. e avrà validità a far data dalla sottoscrizione fino al 31/03/2027

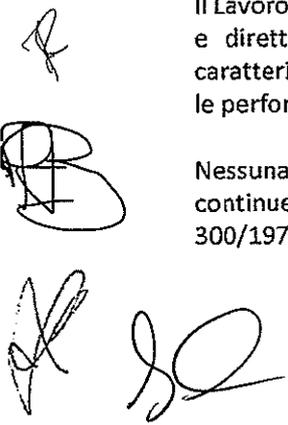
#### 1. Principi e Definizione

Il lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui L. n. 81/2017, consiste in una diversa modalità di organizzazione del lavoro che non incide in alcun modo sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato e a cui si applica il trattamento economico e normativo in base alle discipline contrattuali e legislative vigenti.

Rimane confermata la piena applicabilità al rapporto di lavoro delle disposizioni del CCNL applicato e degli accordi collettivi aziendali.

Il Lavoro agile non modifica né il ruolo del lavoratore nell'organizzazione né il potere organizzativo e direttivo in capo all'Azienda, contribuisce a definire e sviluppare modelli organizzativi caratterizzati da maggiore flessibilità e responsabilizzazione, con il duplice obiettivo di migliorare le performance e il bilanciamento vita lavoro dei dipendenti.

Nessuna variazione si rileva inoltre con riferimento al potere disciplinare in capo all'Azienda, che continuerà ad essere esercitato nel pieno rispetto delle previsioni di cui all'artt. 4 e 7, L. n. 300/1970, nonché del CCNL e degli accordi integrativi aziendali.



## 2. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione al lavoro in modalità agile è su base volontaria ed implica l'accettazione di tutte le disposizioni della presente intesa ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale di lavoro agile ex art. 19 L. n. 81/2017.

Al dipendente che aderisce all'accordo individuale vengono consegnate annualmente le informative in tema di Salute e Sicurezza.

L'accordo individuale è revocabile dalle Parti con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso sarà di 90 giorni.

In caso di mancata adesione al lavoro agile, la prestazione lavorativa verrà resa all'interno dei locali aziendali presso le sedi di appartenenza.

## 3. Eleggibilità e fruibilità

Le parti concordano che tutti i dipendenti possono effettuare la propria prestazione lavorativa in modalità agile, secondo quanto normato dal presente Accordo.

L'accesso alla sede, e quindi la presenza in ufficio, dovrà prevedere l'analisi dei seguenti criteri ove non presenti disposizioni legislative più restrittive:

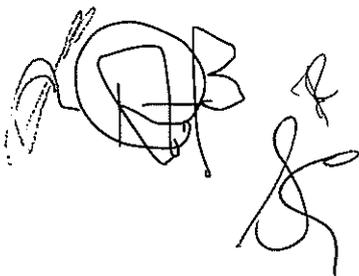
- esigenze produttive e organizzative aziendali;
- capacità di riempimento della sede in base alle direttive aziendali;
- bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti;
- prevenzione di fenomeni di isolamento sociale.

## 4. Modalità di svolgimento

Si prevedono due modalità di svolgimento in base alla propria area di appartenenza:

Lavoro agile in modalità estesa: sono ricompresi i dipendenti rientranti nelle aree organizzative di Sales – Legal – GTM. Inoltre, è ricompreso il personale che rispetti tutti i seguenti requisiti soggettivi:

- operare completamente in team i cui membri, ad esclusione dello stesso lavoratore interessato dall'applicazione dello smart working, siano tutti assunti su sedi fuori dal territorio nazionale;
- avere il proprio responsabile localizzato e assunto fuori dal territorio nazionale;
- non svolgere attività di supporto o diretta collaborazione ad attività o team i cui membri siano assunti in Italia;



Compatibilmente con le esigenze organizzative, il lavoro agile potrà essere svolto per tutte le giornate di lavoro settimanali, con un rientro in sede o presso i clienti di almeno n. 2 giornate al mese e con un massimo n. 4 giornate al mese, da concordarsi con il Responsabile di riferimento.

Eventuali incrementi del numero di queste giornate potranno avvenire in ragione di specifiche esigenze di business o del cliente, ovvero in ragione di sopravvenute esigenze personali del lavoratore, da comunicare all'Azienda con un preavviso pari almeno a n. 2 giorni lavorativi.

Lavoro agile in modalità alternata: per i dipendenti delle aree diverse da quelle di cui sopra.

La prestazione in modalità remota verrà effettuata per una percentuale pari al 60% del tempo lavorativo da calcolarsi in base alla pianificazione dell'area.

Incrementi o diminuzioni di tale percentuale potranno avvenire in ragione di specifiche esigenze di business e del cliente, in relazione all'attività svolta, ovvero in ragione di sopravvenute esigenze personali del lavoratore, da comunicare all'Azienda con un preavviso pari almeno a n. 2 giorni lavorativi.

La pianificazione delle giornate è demandata alle singole aree di business che daranno direttive attraverso la linea manageriale.

L'azienda presterà particolare attenzione alla estensione percentuale di cui sopra per le lavoratrici ed i lavoratori in condizioni di temporanea difficoltà personali, debitamente giustificate, con priorità verso i lavoratori/le lavoratrici che presentino all'azienda documentazione relativa alla legge 104, comma 3 per sé o per gli appartenenti al nucleo familiare.

Per i dipendenti in periodo di prova, la percentuale di svolgimento della prestazione in modalità agile sarà valutata per la durata del periodo di prova dal Responsabile in base alle esigenze formative, organizzative e di coordinamento.

Il lavoro agile sarà fruibile a giornate intere, la cui pianificazione dovrà essere condivisa con il proprio Responsabile di riferimento, di norma con una programmazione su base almeno bimestrale/trimestrale, tenendo conto delle necessità del team e del cliente.

Nel caso di sopravvenute esigenze lavorative che richiedano la presenza in sede/presso il cliente, il responsabile di riferimento potrà richiedere il rientro in sede del dipendente con un preavviso di 24 ore.

## 5. Luogo della prestazione

È demandata al dipendente la facoltà di individuare il luogo di lavoro diverso dall'ufficio, da cui di volta in volta rendere la prestazione nelle giornate di Lavoro Agile.

È in ogni caso dovere del dipendente prescegliere luoghi in cui siano garantiti standard di connettività utili a non determinare interruzioni ricorrenti dell'attività lavorativa nonché conformi agli standard di salute e sicurezza declinati nel documento "Informativa sui rischi generali e specifici per l'attività in smart working" nonché dalle Policy aziendali in materia.

Ferma restando l'assegnazione presso la propria sede di lavoro, la prestazione resa in modalità agile potrà avvenire presso la propria residenza, proprio domicilio o presso ogni altro luogo che garantisca adeguati livelli di privacy e sicurezza.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized, cursive signature. The second signature on the right is more complex and appears to be a full name or a more formal signature.

È responsabilità del dipendente accertarsi che la scelta del luogo di lavoro sia idonea a garantire la tutela dei dati trattati e la riservatezza delle informazioni gestite, nonché della sua integrità fisica e salute in conformità agli standard minimi stabiliti dall'azienda.

Lo svolgimento della prestazione presso la sede del cliente sarà considerato equiparato allo svolgimento delle attività presso la propria sede di lavoro.

## **6. Orario di lavoro e diritto alla disconnessione**

Nello svolgimento della prestazione in smart working, il dipendente farà riferimento al normale orario di lavoro, ivi compresa la flessibilità in ingresso prevista tra le 07.30 e le 09.30.

La durata dell'intervallo meridiano rimane quella precedentemente in vigore.

Fatto salvo il godimento delle pause previste, il dipendente metterà in atto tutte le iniziative possibili per essere rintracciabile, tramite i mezzi messi a disposizione dall'Azienda, fermo restando quanto stabilito dall'artt. 4, L. n. 300/1970, nonché del CCNL e degli accordi integrativi aziendali vigenti.

L'eventuale modifica della collocazione oraria deve essere preventivamente autorizzata volta per volta dal manager e non comporterà alcun riconoscimento retributivo e/o normativo aggiuntivo.

Lo svolgimento di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa preventiva autorizzazione del manager di riferimento, e sarà retribuito secondo quanto previsto dal CCNL e da accordi aziendali.

Al fine di garantire l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché al fine di assicurare il costante rispetto della normativa tempo per tempo vigente in materia di riposo giornaliero e settimanale, tutti i dipendenti hanno diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro, sino all'inizio della successiva giornata di lavoro, al di fuori delle normali fasce lavorative e, in ogni caso, una volta terminato il proprio orario contrattuale giornaliero.

## **7. Strumentazione**

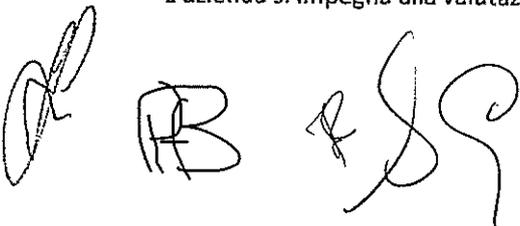
Al fine di supportare al meglio i dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Agile, l'Azienda si impegna a fornire, compatibilmente con i tempi tecnici di acquisto e distribuzione, strumenti di lavoro tecnologici quali:

- Laptop
- Smartphone
- Mouse
- Tastiera
- Rialzo pc

Ulteriori strumentazioni tecnologiche verranno messe a disposizione nel caso in cui la tipologia di attività svolta lo richieda.

L'azienda si rende disponibile, laddove vi siano particolari necessità, a valutare la fornitura di strumentazione aggiuntiva, anche non tecnologica, su richiesta del dipendente.

L'azienda si impegna alla valutazione degli attuali piani di traffico telefonico



Il dipendente è tenuto a utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali tempo per tempo vigenti.

In caso di malfunzionamento degli strumenti di lavoro, nonché in caso di problemi di connettività che non consentano al dipendente di rendere regolarmente la prestazione lavorativa, lo stesso è tenuto ad avvisare tempestivamente il suo Responsabile. Qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto, il dipendente insieme al suo Responsabile concorderà le modalità alternative più opportune per il completamento delle attività, ivi compresa la possibilità di recarsi presso la sede aziendale più vicina.

#### **8. Diritti sindacali**

Lo svolgimento dell'attività in modalità agile non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dagli accordi sindacali aziendali vigenti.

Al fine di consentire, ai lavoratori in lavoro agile, la partecipazione ad assemblee sindacali indette durante l'orario di lavoro, si proseguirà nell'adottare soluzioni tecnologiche con gli strumenti messi a disposizione dall'azienda.

#### **9. Salute e Sicurezza sul lavoro**

L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del dipendente che rende la prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto delle previsioni della L.n. 81/2017 e del D.lgs. n. 81/2008, anche tramite la consegna di una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di lavoro agile.

Il dipendente che si avvale del lavoro agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale.

Il dipendente ha inoltre l'obbligo di utilizzare i mezzi informativi assegnatigli in maniera conforme alle direttive aziendali ricevute, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere gli apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

#### **10. Buoni pasto**

La giornata di lavoro prestata in modalità agile sarà considerata utile ai fini del riconoscimento del buono pasto, laddove già previsto.

#### **11. Monitoraggio**

Nelle ipotesi di evoluzione del quadro normativo al momento definito dalla Legge n. 81/2017, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare gli eventuali impatti in merito ai contenuti del presente accordo.

#### **12. Clausole finali**

Il presente accordo avrà durata di due anni, con decorrenza dal 01/04/2025 e fino al 31/03/2027



Pertanto, le Parti convengono espressamente che il presente accordo di lavoro agile annulla e sostituisce in tutte le sue parti l'accordo di sottoscritto in data 28/03/2023 e, a tal riguardo, quest'ultimo deve intendersi definitivamente risolto.

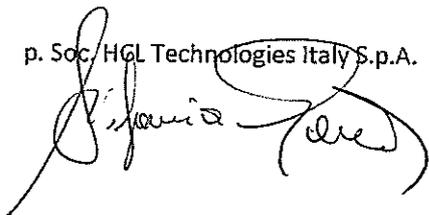
La prestazione lavorativa svolta in modalità agile sarà oggetto di un apposito accordo individuale sottoscritto tra l'azienda ed il singolo lavoratore, nelle forme, nelle modalità e nei termini previsti dalla legislazione vigente al momento della sottoscrizione.

In ogni caso, resta inteso che è fatta la salva la facoltà modificativa dell'accordo individuale rispetto alle previsioni del presente accordo.

Le Parti convengono di incontrarsi nuovamente con almeno due mesi di anticipo sulla scadenza di tale accordo per verificare i risultati ed eventualmente formulare nuove proposte.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Soc. HGL Technologies Italy S.p.A.



p. RSU

