

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 14 giugno 2021, in Milano, con collegamento in via telematica

**TRA**

la Soc. HCL Technologies Italy S.p.a., assistita da Unindustria

**E**

SLC CGIL, FISTEL CISL Nazionali e territoriali, unitamente alle RSU di Roma e Vimodrone, di seguito nominate le Parti.

**Premesso che**

- In data 18 gennaio 2018, 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 le aree Product & Platform (Roma) e GDC ERS (Vimodrone);
- Con il sorgere dell'emergenza sanitaria per Covid-19 ed in attuazione delle necessarie disposizioni governative, il lavoro agile è stato diffusamente implementato in HCL Technologies S.p.a.
- Le Parti, a seguito dei positivi esiti della sperimentazione introdotta con la precedente intesa e della esperienza nella fase emergenziale di cui sopra, intendono confermare il ricorso al lavoro agile, superando ogni altra intesa/prassi sul tema "lavoro da remoto" (ivi inclusi Verbale di Accordo 25 Agosto 2016 punto 15, Verbale di Accordo 17 giugno 2014), e condividere una regolamentazione unica per tutti i dipendenti HCL Technologies Italy S.p.a.
- 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**

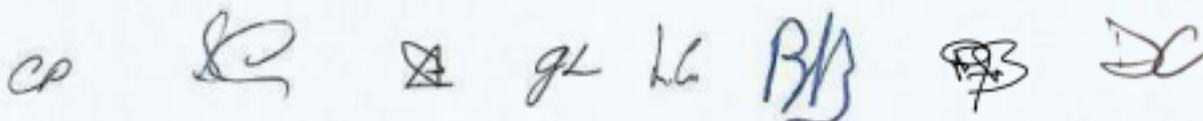
Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

La presente disciplina, in via sperimentale per i dipendenti HCL Technologies Italy S.p.a. avrà validità a far data dal termine dello stato di emergenza connessa con la diffusione del virus Covid-19 e di contestuale possibilità di applicare la modalità di lavoro agile in deroga alle previsioni di norma vigenti (L. n. 81/2017).

Dal momento della effettiva validità, il presente accordo avrà validità annuale.

**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 ed efficienza aziendale 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 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 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 da remoto, 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: per i dipendenti delle aree Sales – Legal –GMT people

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. 4 giornate al mese, da concordarsi con il Responsabile di riferimento.

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

CP      SQ      ~~A~~      GL      LG      BB      FB      DC

La prestazione in modalità agile verrà effettuata per una percentuale mensile del 50%.

Incrementi o diminuzioni di tale percentuale potranno avvenire in ragione di specifiche esigenze di business e del cliente, in relazione all'attività svolta.

La prestazione in modalità agile verrà effettuata di norma per una percentuale mensile del 50%. Eventuali esigenze tecnico-produttive potranno eccezionalmente modificarne la percentuale

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, da valutare caso per caso.

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 almeno mensile, 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.

E' 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.

CP SG ~~A~~ GL LG BB ~~FB~~ DC

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'art. 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.

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.

CP





GL

LG







## 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.

## 12. 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.

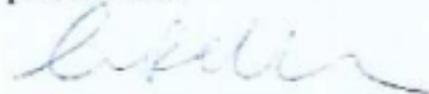
## 13. Rinnovo

La presente disciplina, dal momento dell'effettiva entrata in vigore avrà validità annuale.

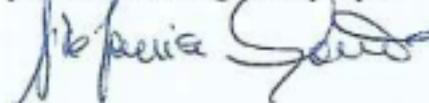
Le Parti convengono di incontrarsi nuovamente con almeno due mesi di anticipo sulla scadenza di tale accordo per verificare i risultati ed eventualmente formulare nuove proposte.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria

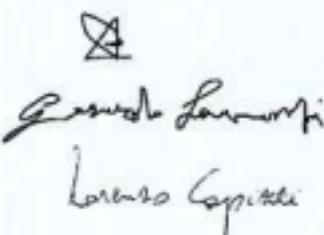


p. HCL Technologies Italy S.p.a.

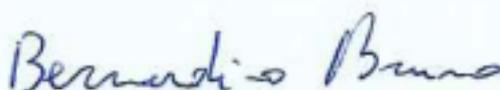


p. SLC CGIL, FISTEL CISL Nazionali e Territoriali

p. RSU



Luca Capicci



**From:**

**Sent:** giovedì 17 giugno 2021 11:56

**To:**

**Cc:**

**Subject:** R: Accordo HCL smart working + a latere

Spett.le Unindustria

Spett.le HCL

Con la presente dichiaro adesione e sottoscrizione dei testi di accordo relativi alla regolamentazione del "lavoro agile".

Daniele Carchidi

SLC CGIL Nazionale

**From:** Daniele Bonanno  
**Sent:** giovedì 17 giugno 2021 17:04  
**To:**  
**Cc:**  
**Subject:** Re: Accordo HCL smart working + a latere

Spett.le Unindustria

Spett.le HCL

Con la presente dichiaro adesione e sottoscrizione dei testi di accordo relativi alla regolamentazione del "lavoro agile".

Daniele Bonanno  
Fistel Cisl