

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 11 del presente Titolo per tali prestazioni.

Nel caso di orario che preveda l'utilizzo strutturale degli impianti "a ciclo continuo" per oltre 18 turni settimanali di cui all'art. 10 del presente Titolo, per i lavoratori programmati al lavoro, sulla base del calendario individuale di programmazione di turnazione lavoro/riposi, nelle giornate di domenica coincidenti con una delle festività di cui ai punti a), b), c) e con la festività del 4 novembre:

- la retribuzione della festività sarà pari a 8 ore anziché a 1/26 della retribuzione mensile fissa;
- tale retribuzione, su richiesta del lavoratore, potrà essere retribuita al termine del trimestre successivo alla festività ovvero utilizzata a copertura di 8 ore di permesso da fruire entro i 12 mesi successivi alla festività stessa;
- nel caso di mancata richiesta di erogazione del suddetto importo o di mancata fruizione del permesso spettante da parte del lavoratore entro i termini previsti, l'Azienda, decorsi i 12 mesi, procederà a erogare al lavoratore l'importo corrispondente.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo. Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o a infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'Azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale di fatto.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti dell'art.10 del presente Titolo.

Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio è a carico dell'Azienda esclusivamente a integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

SMART WORKING - LAVORO AGILE

Premessa

A partire dalla fine del 2016 - prima dell'entrata in vigore della disciplina di legge in materia di lavoro agile - i Gruppi FCA e CNH Industrial hanno introdotto in via sperimentale in alcune specifiche realtà organizzative prime applicazioni di modalità *smart working*, nell'intento di verificare 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. Tali iniziative sono state oggetto di condivisione e monitoraggio in sede di Commissione Welfare nazionale e, avendo registrato un positivo gradimento da parte di tutti i soggetti coinvolti, sono state inserite tra le modalità in uso della disciplina individuale del rapporto di lavoro.

Il Gruppo FCA, con accordo sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo il 12 marzo 2018, ha testato 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., una disciplina contrattuale in tema di lavoro agile, in coerenza con le necessità aziendali e nel rispetto delle esigenze dei lavoratori.

Per il Gruppo FCA, ferme restando le prime applicazioni di modalità *smart working* in uso, si intende regolare in via strutturale – alla luce dei positivi riscontri emersi dall'iniziativa pilota presso la società IUVO s.r.l. - la disciplina contrattuale in tema di lavoro agile, secondo quanto di seguito definito.

Art. 14. – Lavoro agile.

AMBITO DEL 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. Il lavoro agile sarà attivato a iniziativa dell'Azienda in maniera coerente con le esigenze tecnico - organizzative e funzionali dell'Azienda.

Il lavoro agile è attivato attraverso la stipula di accordi individuali. A tali accordi individuali possono aderire tutti i lavoratori delle società facenti capo al Gruppo FCA 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 accedere al 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 interessato da accordo individuale di lavoro agile, 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 in vigenza di accordo individuale 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 fruiti.

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 CCSSL e dalle policy aziendali vigenti.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il lavoratore interessato da accordo individuale di lavoro agile deve esercitare la prestazione lavorativa 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 in 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 dal presente articolo, il rapporto di lavoro subordinato del lavoratore in lavoro agile continua a essere regolato dalle norme del presente Contratto Collettivo e dal contratto di lavoro individuale in essere.

RECESSO

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

FORMAZIONE

Al fine di fornire ai lavoratori che stipulano un accordo individuale di lavoro agile un'adeguata informazione su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e sulle regole di funzionamento della stessa contenute nel presente articolo, l'Azienda predisporrà per gli stessi un intervento formativo propedeutico.

