

Continental 
The Future in Motion



Convegno Movet e Gate 4.0 – 09/10/2020

“Smart Working” nell’Automotive – Esperienza Vitesco TECHNOLOGIES Itay

Laura Lembi, HR Country Head Italy

www.continental.com

vitesco
TECHNOLOGIES

Continental



Continental AG, Head Quarter in Hannover e operativa dal 1871, è uno dei primi produttori mondiali di pneumatici, di sistemi di frenata, di sistemi di controllo motore, trazione e stabilità della vettura nonché altre parti per auto, moto e veicoli commerciali

- ✓ 44,5 €Miliardi di vendite nel 2019
- ✓ Circa 250.000 Dipendenti
- ✓ 595 siti in 59 Paesi



Pisa Plant: Lead Location Iniettori

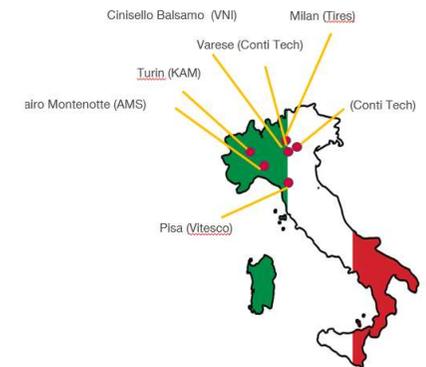
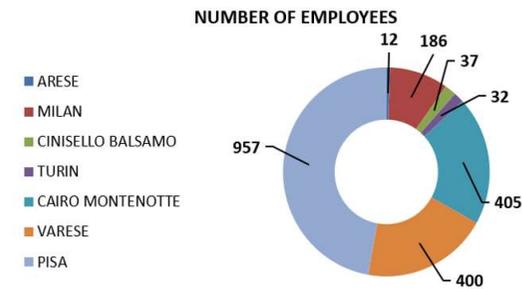


- Development**
- R&D Center
 - Sample Lab
 - Sample Machining
- Production**
- Assembly & Test
 - Quality Labs



- Development**
- Industry 4.0 (Adv. Tech.)
 - IE & PE
- Production**
- Assembly & Test
 - Components Manufacturing
 - Quality Labs

CONTINENTAL IN ITALY



Total Employees in Jan 2020: **2029**

Background

› La Policy su “Agile Work” è stata introdotta il 01/01/2019 dopo lunga discussione avvenuta nel 2018 con tutte le Divisioni presenti in Continental in Italia. Il dibattito interno è avvenuto su su input del Gruppo che aveva lanciato soluzioni globali come il “remote working” già nel 2016 come tema di “ Employer Branding”, ovvero attrattività per l’assunzione di Talenti

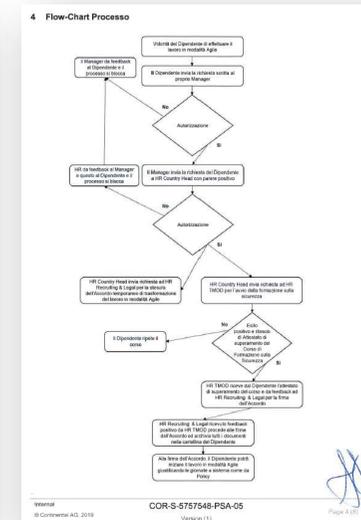
› La Policy è articolata in:

1. aspetti normativi (Legge 81/2017)
2. Linee guida circa il contesto applicativo in Continental in Italia
3. il processo di implementazione

Location
Standard
Lavoro Agile

Responsible Function Human Relations
Organizational Scope Continental Automotive Italy S.p.A. e CPT Italy Srl
Reference (Superior Rule) COR-S-5757548 HR Process Management
Further relevant Rules HR Process Landscape – 8.5 Time Management
Key words HR Process Landscape, Time Management, Flexibility, Trust, Reliability
Functional contact HR Country Head

Internal | © Continental AG, 2019 | COR-S-5757548-PSA-05 | Version 1.1 | Page 1 of 5



Location Standard Lavoro Agile

7 la fruizione corretta di ferie e PAR è elemento abilitante per il Dipendente alla richiesta ed al proseguimento del “Lavoro Agile”, ovvero qualora ferie e PAR consentiti non siano goduti nell’anno di pertinenza, la richiesta di proseguimento del “Lavoro Agile” non verrà accolta.
8 non vi è nessuna ricaduta su inquadramento, livello retributivo e percorsi di carriera e non è previsto nessun esborso.
9 In caso che ripetutamente non vengano garantite da parte del Dipendente il rispetto delle condizioni di cui ai paragrafi precedenti il Manager può richiedere in qualsiasi momento la revoca dell’Accordo su “Agile Work”

6 Miscellaneous
Il processo dettagliato nel presente Standard si riferisce all’interno dell’HR Process Landscape – 8.5 Time Management definito a livello locale.

Internal | © Continental AG, 2019 | COR-S-5757548-PSA-05 | Version 1.1 | Page 3 of 5

Implementazione Pre-Pandemia

Accesso allo “Smart Work”:

1. Il Dipendente che intende aderire a tale modalità di lavoro, deve farne richiesta al Manager che ne valuta la praticabilità organizzativa; se la risposta è affermativa la richiesta passa a HR che ne valuta effettivamente la compatibilità trasversale nell’Organizzazione. In caso di risposta negativa da parte del Manager, questi dovrà contestualizzare il feedback sul perché non è possibile organizzare il lavoro in remoto per quel ruolo nello specifico.
2. Il Dipendente accede ad un corso specifico sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro nella modalità “Agile Work” e successivamente ad un test; in caso di esito positivo, HR Admin riceve input di adire ad un Accordo Individuale della durata di 1 anno. In caso di esito negativo del test sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro il Dipendente potrà ripetere il test una seconda volta o riprovare nei mesi successivi. E’ importante per l’Azienda la comprensione dei diritti/doveri che regolano anche questa modalità di lavoro.



Set-Up:

1. durata dell’Accordo (min. 6 mesi e max 1 anno);
2. il numero di giorni per settimana che il Dipendente può lavorare in “Agile Work” senza possibilità di cumulo (1 giorno per settimana);
3. “frame” circa le regole sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (incluso il diritto alla disconnessione) e circa la protezione dei dati, nonché di cyber security per il mantenimento corretto del computer.



Implementazione In-Pandemia

1. Il paradigma si è “ribaltato”: max 50% dei Dipendenti in presenza per poter garantire anche il corretto distanziamento ed evitare la possibilità di assembramento (ad esempio a mensa)
2. 100% dei meeting in modalità virtuale
3. Training in modalità virtuale anche con l'Università
4. Audit in modalità virtuale
5. Visite Cliente in modalità virtuale
6. Nel rispetto della Normativa vigente (Stato di Emergenza al 31/01/2021), comunicazione massiva al Ministero del Lavoro per il 100% dei Lavoratori che possono svolgere il lavoro in modalità da remoto
7. Maggiore soddisfazione e responsabilizzazione dei Dipendenti circa la pianificazione del proprio lavoro e relativamente al bilanciamento vita privata e professionale



Post-Pandemia?



**“Yes, we will get wet. And yes we will have to keep starting afresh.
But in the end we will successfully ride the wave of transformation.”**

Elmar Degenhart, CEO

Thank You!

