

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Smart working, premio di risultato e welfare aziendale

In data 27 febbraio 2018 presso la sede di Mazars Italia Spa (anche "Società") in Largo Augusto 8 si sono incontrati:

- per Mazars Italia Spa il dott. Alberto Ascoli, con delega rilasciata dal legale rappresentante
- per la FILCAMS-CGIL il funzionario Francesco Signore (con delega rilasciata dal sindacato nazionale)
- per la UILTUCS i funzionari Bruno Pilo (con delega rilasciata dal sindacato nazionale) e Gabriella Dearca (con delega rilasciata dal sindacato territoriale)

Visto

- il D. Lgs. 80/2015 e successive integrazioni e modifiche ed il D. Lgs. 81/2015
- il Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017 emanato di concerto dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Economia in materia di sgravi contributivi per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali
- la L.208/2015, la L.232/2016 (leggi di Bilancio 2016 e 2017) in materia di detassazione e decontribuzione dei premi di risultato e welfare aziendale
- la Circolare Agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016
- la L. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) in materia di detassazione e decontribuzione degli abbonamenti al trasporto pubblico

Il veloce mutamento economico, sociale e tecnologico degli ultimi anni ha avuto un notevole impatto sulle realtà aziendali e ha comportato la necessità di una revisione dei modelli e dei processi organizzativi e lavorativi e del rapporto con le persone che operano nell'ambito di tali sistemi.

In tale contesto si è manifestata la tendenza a riprogrammare le politiche tese a consolidare il senso di appartenenza dei lavoratori e l'ottimizzazione delle forme di benessere, migliorando il clima aziendale e la produttività e incentivando forme di *work life balance* in grado di conciliare le esigenze aziendali con le esigenze personali e familiari dei lavoratori.

Anche alla luce di tali nuove prospettive, Mazars Italia Spa intende proseguire la sua politica di investimenti volta al miglioramento del clima aziendale in una prospettiva di crescita e di aumento della produttività e della competitività sul mercato.

In tale ottica, al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di creare nuovi servizi a sostegno dei lavoratori garantendo nuove forme di benefit, Mazars Italia Spa intende promuovere, in via sperimentale dal 1° marzo al 31 agosto 2018, un progetto di **Smart Working** o lavoro agile che consenta una maggiore flessibilità del lavoro, un piano di **Welfare Aziendale** ed un **Premio di Risultato** che sia anche connesso agli aumenti di produttività e redditività derivanti da tali nuove politiche organizzative e di sostegno.

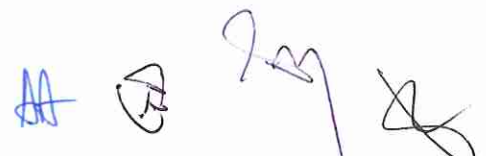
A) SMART WORKING

L'art. 18 della legge L. 81/2017 ha definito lo Smart Working come *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Questa modalità di lavoro può determinare vantaggi per l'azienda (aumenti di produttività) e per i lavoratori (benefici su costi e tempi di spostamento casa-lavoro) e un impatto positivo sull'ambiente (riduzione delle emissioni di Co2 e Pm10, del traffico, dei consumi energetici).

In applicazione della legge citata e nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le leggi speciali e della contrattazione collettiva che regolamentano ogni aspetto del rapporto di lavoro tra la Società ed i propri dipendenti, le Parti con il presente Accordo - richiamando il Regolamento qui allegato che ne costituisce parte integrante - intendono disciplinare gli aspetti peculiari che caratterizzano l'attuazione di tale progetto in azienda.

- 1) Il progetto sperimentale di Smart Working in Mazars Italia Spa ha per oggetto una forma flessibile di lavoro consistente nello svolgimento da parte dei Dipendenti che vorranno aderire della prestazione lavorativa per 2 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì - che saranno concordati di volta in volta tra Dipendente e Società - in luogo diverso dalla sede di lavoro, avvalendosi degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società.
- 2) Lo Smart Working non implica variazioni alla posizione del Dipendente che vi aderisce all'interno dell'organizzazione aziendale.
- 3) Dopo aver effettuato un'attenta valutazione dell'intero organico aziendale, le Parti hanno ritenuto che, fatta eccezione per gli stagisti, potranno aderire al progetto di Smart Working tutti i Dipendenti di Mazars Italia Spa, sia lo staff tecnico che quello amministrativo, compresi quelli con contratto part-time e a tempo determinato.
- 4) Nel rispetto dei principi convenuti con il presente Accordo il tempo di lavoro in modalità Smart Working dovrà essere gestito nel rispetto di quanto previsto nel Regolamento aziendale e in ogni caso lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche di Mazars.
- 5) Le Parti concordano che il luogo per lo svolgimento dell'attività in Smart Working dovrà essere diverso da quello di lavoro liberamente scelto dal Dipendente ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Sono esclusi i locali pubblici e aperti al pubblico, fatta eccezione per le strutture espressamente adibite al co-working che garantiscano adeguati livelli di riservatezza.
- 6) La Società dichiara di essere in regola con la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni; quest'ultima promuoverà attività di carattere formativo sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del Testo Unico citato in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro,



affinché ogni lavoratore possa svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto stabilito all'interno del presente Accordo e della normativa vigente.

- 7) L'accesso allo Smart Working sarà formalizzato tramite specifico accordo individuale sottoscritto dal lavoratore che costituirà, per le giornate in Smart Working, integrazione alla lettera di assunzione.
- 8) Per tutto quanto qui non espressamente disciplinato le Parti richiamano il Regolamento aziendale di Smart Working, che costituisce parte integrante del presente Accordo.

B) PREMIO DI RISULTATO

- 9) Con il presente Accordo le Parti intendono istituire altresì un Premio di Risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (derivanti e conseguenti anche dall'implementazione delle nuove modalità di lavoro come delineate al punto (A) che precede).

Destinatari del Premio saranno, fatta eccezione per gli stagisti, tutti i Dipendenti di Mazars Italia Spa - sia staff tecnico che amministrativo, compresi quelli con contratto part-time e a tempo determinato - a condizione che abbiano superato il periodo di prova, che siano ancora in forza e non dimissionari alla data del 31 agosto 2018 e che ricevano una valutazione della *performance* così come meglio esplicitato al successivo punto 12.

- 10) Le Parti convengono sulla necessità di individuare degli indicatori/parametri che esprimano in maniera sintetica e coerente i principi di cui sopra; le caratteristiche essenziali e condivise degli indici assunti come base per la misurazione dei risultati aziendali vengono così espresse:

- avere una storicità di rilevazione
- essere di semplice e trasparente lettura
- essere direttamente influenzabile dai lavoratori interessati
- essere di facile determinazione e verifica.

- 11) Le Parti, pertanto, convengono che gli **indicatori/parametri** assunti per verificare il raggiungimento dell'incremento di produttività sono il **fatturato** e il **marginale operativo lordo ("MOL")** e che i periodi di riferimento sono l'arco temporale dal **1° gennaio al 30 giugno 2018 raffrontato con il medesimo arco temporale del 2017.**

- 12) Dopo un'attenta valutazione le Parti stabiliscono come segue le modalità di calcolo del premio di risultato.

Al termine del periodo di riferimento verrà effettuato un confronto tra il fatturato ed il MOL registrati nel periodo 1.01.2018/30.06.2018 ed il fatturato ed il MOL registrati nel periodo 1.01.2017/30.06.2017.

I Dipendenti avranno diritto al premio solo nel caso in cui l'eventuale incremento degli indicatori sarà superiore al 5% per quanto riguarda il fatturato ed al 5% per quanto riguarda il MOL.

L'importo del Premio di risultato è stabilito in misura percentuale della retribuzione annua lorda fissa a seconda del ruolo del Dipendente (tabella I). I vari importi così determinati saranno poi

GD

AA

B

GA
B

moltiplicati per un valore predeterminato ("Moltiplicatore") dipendente dalla valutazione della *performance* del singolo Dipendente (tabella II), così come da policy aziendale attualmente in vigore ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

I) Importo dei premi sulla base degli incrementi degli indicatori e dei ruoli dei Dipendenti

Fatturato, MOL (incrementi del 2018 sul 2017)	Importo premio		
	STAFF TECNICO	STAFF AMMINISTRATIVO	% della RAL
> 5%	• <i>Senior Manager</i>	• <i>Dirigente</i>	< 25%
	• <i>Manager</i>	• <i>Quadro</i>	< 20%
	• <i>Senior</i>	• <i>1°-2° livello</i>	< 15%
	• <i>Assistant</i>	• <i>3°-4° livello</i>	< 10%

II) MOLTIPLICATORE x livello di performance

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
Eccezionale	0,75-1
Supera le aspettative	0,5-0,75
Consistente	0,25-0,5
Sufficiente/Miglioramenti richiesti	0-0,25

- 13) In caso di instaurazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il premio aziendale – se spettante - verrà attribuito in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese superiore ai 15 giorni.

C) PIANO DI WELFARE AZIENDALE

- 14) Mazars Italia Spa si è dichiarata disponibile ad istituire un piano di Welfare Aziendale che possa rispondere all'esigenza di conciliare tempi di vita e di lavoro e di creare servizi a sostegno dei lavoratori. In tale prospettiva le Parti hanno concordato che in via sperimentale, sempre relativamente al periodo di validità del presente Accordo, la Società procederà a farsi carico dei costi fino a concorrenza dell'importo dell'**abbonamento annuale sui mezzi pubblici urbani** nelle città in cui hanno sede gli uffici della Società presso i quali i Dipendenti prestano lavoro abitualmente, a condizione che venga consegnata copia della ricevuta d'acquisto effettuato nel corso del 2018.

Resta inteso tra le Parti che il presente Accordo ha validità esclusivamente per il periodo 1° marzo – 31 agosto 2018 e che le pattuizioni in esso contenute sono da considerarsi in via meramente sperimentale.

AA

LM

Q

GH

Pertanto le modalità di lavoro in Smart Working (paragrafo A), i Premi di Risultato (paragrafo B) ed il piano di Welfare Aziendale (paragrafo C) previsti con il presente Accordo non saranno da considerarsi un diritto acquisito per i Dipendenti, fatto salvo quanto previsto nei contratti individuali di lavoro.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 luglio 2018, per effettuare una verifica dell'andamento del programma di sperimentazione e per valutare una sua eventuale estendibilità. Per la valutazione congiunta si terrà conto delle esigenze aziendali, delle indagini sui lavoratori effettuate tramite le procedure di *survey* ai sensi dell'art. 11 del Regolamento di Smart Working e della verifica costi/benefici connessi all'esecuzione di quanto stabilito con il presente Accordo.

Le Parti dichiarano che le pattuizioni contenute nel presente Accordo sono migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL del settore Terziario.

Il presente Accordo vale anche ai fini delle richieste di detassazione e di decontribuzione previste dalla Legge.

Il Presente Accordo vale per tutte le sedi ed uffici di Mazars Italia Spa sul territorio nazionale (Milano, Roma, Verona, Padova, Firenze).

LCS

Firme

Ascoli

Giuseppe

Zucchi

Ducchi

