

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 novembre 2017, in Roma, si sono incontrati

- le Società del Gruppo Manpower (nel seguito, per brevità, "Manpower") in Italia, rappresentate da Emanuele Odazio (HR&Legal Director) e Stefano Pera (Legal Director)

e

- FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, rispettivamente rappresentate da Sandro Pagaria, Dario Campeotto, Gabriele Fiorino, unitamente alle RSA (nel seguito per brevità le "Organizzazioni Sindacali" o le "OO.SS.")

nel seguito congiuntamente le "Parti" e ciascuna di esse, disgiuntamente tra loro una "Parte"

Premesso che:

- a) l'odierno contesto lavorativo e sociale è caratterizzato da dinamiche che, già manifestatesi *in nuce* negli anni passati, si sono sempre più diffuse facendo sorgere nuove esigenze, da parte dei lavoratori, sia nella gestione della propria vita professionale sia nell'affrontare la propria vita personale;
- b) le Parti attribuiscono importanza fondamentale alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come parte di un più generale benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché come fattore idoneo a sostenere l'impegno ed il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) le Parti sono altresì attente a tematiche connesse alla sostenibilità economica, sociale e ambientale, che sorgono a motivo degli spostamenti quotidiani di gruppi di lavoratori nel percorso casa lavoro, ivi compresi i riflessi che scaturiscono sull'inquinamento, sui rischi legati agli infortuni *in itinere*, sul bilancio familiare;
- d) la Legge 22 maggio 2017 n. 81 ha disciplinato, tra gli altri istituti, il c.d. "lavoro agile" o "*smart working*", tracciando un quadro normativo di riferimento che rende questo istituto operativo e lo differenzia da altre esperienze precedenti tra le quali il c.d. "telelavoro";
- e) Manpower ha dichiarato la propria intenzione di avviare un progetto sperimentale per l'adozione dello *smart working* all'interno del proprio modello organizzativo;
- f) le Organizzazioni Sindacali hanno, dal canto loro, manifestato l'intenzione di avviare un confronto su questo argomento, con la finalità di regolamentare in modo condiviso uno strumento del quale entrambe le Parti riconoscono il potenziale nell'indirizzare positivamente, almeno per una parte della popolazione aziendale, la difficile tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici;
- g) il progetto sperimentale per l'adozione dello *smart working*, nonché la sua eventuale stabile adozione come meglio specificato nel presente Verbale di Accordo, si collocano nell'ambito della trattativa in essere per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;

tutto ciò premesso, le Parti hanno stipulato il seguente

## VERBALE DI ACCORDO

- 1) Le Premesse formano parte integrante ed essenziale del presente Accordo.
- 2) Le Parti, nel riconoscere l'importanza dello *smart working*, ne riconoscono altresì il carattere innovativo, che richiede una fase di studio di tale istituto al fine di poterlo adottare in via strutturale secondo modalità che colgano e contemperino al meglio sia le peculiarità dell'organizzazione aziendale sia le esigenze dei lavoratori interessati.

Le Parti concordano pertanto di dare avvio ad un progetto pilota (nel seguito il "Progetto Pilota") e che la sperimentazione iniziale abbia durata dal 27 novembre 2017 al 15 marzo 2018, tenendo altresì conto del periodo natalizio. Eventuali proroghe del presente Accordo dovranno essere concordate tra le Parti.

- 3) La partecipazione al Progetto Pilota avrà natura completamente volontaria e, pertanto ai fini della partecipazione alla sperimentazione, sarà richiesta:
  - a) la volontaria e libera adesione del singolo lavoratore al Progetto Pilota;
  - b) l'accettazione della candidatura da parte del Responsabile dell'Ufficio e/o Funzione cui sia adibito il lavoratore.
  
- 4) Ai fini della prima sperimentazione, il Progetto Pilota sarà limitato alle funzioni di staff/back office della Società Manpower Italia S.r.l., con esclusione di CORE e COD. Le Parti, nel periodo di vigenza del presente Accordo, esamineranno congiuntamente la possibilità di estendere la modalità lavorativa in *smart working* anche ad altri uffici ed entità legali nonché, laddove lo *smart working* non risultasse passibile di estensione, altri e diversi strumenti idonei a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
  
- 5) Il Progetto Pilota prevedrà:
  - a) con la finalità di raccogliere informazioni statisticamente rilevanti, lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di *smart working* per 2 o 3 giornate settimanali, da concordarsi tra lavoratore e responsabile dell'ufficio; la quantità e la collocazione delle giornate in *smart working* saranno indicate nell'accordo individuale;
  - b) la individuazione di fasce orarie, da concordarsi tra lavoratore e responsabile dell'ufficio per complessive 4 ore giornaliere (ridotte pro quota in caso di lavoro a tempo parziale) fatta salva l'ipotesi di una durata maggiore fino ad un massimo di complessive 6 ore giornaliere ove necessario per garantire il regolare ed efficace svolgimento dell'attività lavorativa, durante le quali il lavoratore si impegna ad essere connesso e reperibile; dette fasce saranno concordate tra azienda e lavoratore temperando le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori interessati;
  - c) la possibilità, per il lavoratore, di determinare autonomamente la collocazione della propria prestazione di lavoro in regime di *smart working* nella fascia oraria 7 - 20, fermi restando:
    - a. il rispetto dei limiti in materia di orario di lavoro previsti dalla legislazione vigente, dal CCNL e dal Contratto Integrativo Aziendale;
    - b. le fasce orarie di cui alla lettera b) che precede;
  - d) il diritto alla disconnessione, che sarà attuato mediante sistemi di alert indirizzati al lavoratore e alla lavoratrice in *smart working*.
  
- 6) L'adozione della modalità *smart working* sarà formalizzata in apposito accordo individuale che, oltre che ai requisiti previsti dalla normativa vigente *pro tempore*, si conformerà alla disciplina del presente Accordo in quanto compatibile. Copia dell'accordo individuale di trasformazione è allegato al presente Verbale
  
- 7) Al fine di agevolare la capacità individuale di operare in modalità *smart working*, saranno organizzate apposite sessioni formative inerenti l'organizzazione del lavoro.
  
- 8) L'attività svolta in *smart working* è considerata orario effettivo di lavoro sotto ogni aspetto (a titolo esemplificativo: lavoro straordinario, banca del tempo e ogni altro istituto derivante dal CCNL o dal Contratto Integrativo Aziendale), ivi compresa la disciplina del lavoro straordinario e, pertanto, origina gli stessi istituti contrattuali, compresa l'erogazione dei buoni-pasto.
  
- 9) Nel rinviare alla normativa di riferimento e alle istruzioni operative emanate dall'INAIL, tra le quali la circolare 2 novembre 2017 nr. 48, le Parti dichiarano di ritenere importante, sia come fattore generale sia nello specifico caso, la salute e la sicurezza sul lavoro, anche quando questo sia effettuato in modalità *smart*. A tal fine Manpower consegnerà al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la

sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. La Società inoltre manterrà operativa l'estensione della polizza infortuni già ampliata al fine di ricomprendervi anche gli *smart workers*.

- 10) Al fine di rendere effettivamente possibile lo svolgimento del lavoro in modalità *smart*, la Società metterà a disposizione dei lavoratori idonea strumentazione (a titolo di esempio: computer portatile, chiavetta di connessione, telefono cellulare); resta inteso che detta strumentazione sarà sottoposta alle policy aziendali e che, essendo assegnata a motivo della partecipazione al Progetto Pilota, qualora termini per qualsiasi motivo la partecipazione allo stesso il lavoratore potrà essere assegnata una diversa strumentazione, purché sia comunque idonea a consentire di effettuare la propria prestazione secondo le modalità tradizionali.
- 11) In relazione agli sgravi contributivi previsti per gli accordi di conciliazione, le Parti concordano che, qualora si determinassero le condizioni di accesso, esamineranno congiuntamente le modalità di ripartizione di detti benefici.
- 12) Le Parti si incontreranno entro il 15 febbraio 2018 al fine di condividere i risultati della sperimentazione e valutarne l'adozione tra le misure organizzative della Società. Le Parti costituiscono inoltre apposita Commissione Bilaterale che si riunirà su richiesta di una delle stesse, al fine di esaminare eventuali problematiche sorte in merito all'applicazione dello *smart working* e identificare idonee soluzioni.

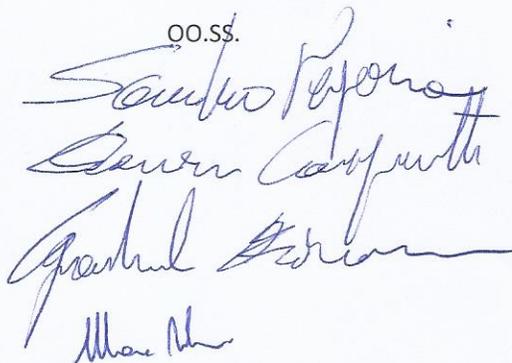
Letto confermato e sottoscritto

ManpowerGroup



A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive name, positioned below the ManpowerGroup label.

OO.SS.



Four handwritten signatures in blue ink, stacked vertically, positioned below the OO.SS. label. The signatures are cursive and appear to be names of the representatives.