VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 giugno 2018, in Milano, 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) 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, anche come fattore idoneo a sostenere l'impegno ed il coinvolgimento degli stessi, e pongono altresì grande attenzione alle tematiche connesse alla sostenibilità economica, sociale e ambientale, che sorgono a motivo degli spostamenti quotidiani di gruppi di lavoratori nel percorso casa lavoro;
b) 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";
c) le parti, all'esito di un confronto sull'argomento, in data 23 novembre 2017 hanno sottoscritto un accordo con il quale, in considerazione del carattere innovativo dello strumento e della necessità di avviare una fase di studio di tale istituto, hanno implementato un progetto pilota (nel seguito il "Progetto Pilota") che attraverso un periodo di sperimentazione con decorrenza dal 27 novembre 2017 e termine al 15 marzo 2018, successivamente prorogato al 29 giugno 2018, limitato alle funzioni di staff/back office della Società Manpower Italia S.r.l., con esclusione di CORE e COD mediante adesione su base volontaria, finalizzato all'eventuale successiva adozione dello strumento in via strutturale, con modalità idonee a cogliere e contemperare al meglio le peculiarità dell'organizzazione aziendale con le esigenze dei lavoratori interessati.
d) le Parti valutano positivamente l'esito della fase di sperimentazione e, sulla base dei risultati emersi, intendono altresì avviare un confronto per la conferma in via strutturale dello *smart working* per le Funzioni attualmente interessate dal Progetto Pilota e, inoltre, valutare l'eventuale estensione dello strumento ai lavoratori di altre Funzioni aziendali mediante l'avvio di un ulteriore progetto pilota destinato a tutte le Società del Gruppo Manpower;
e) l'adozione in via stabile dello *smart working* relativamente al Progetto Pilota nonché la sua estensione in via sperimentale ad ulteriori Funzioni di tutte le Società del Gruppo Manpower in Italia, 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, riconosciuta l'importanza dello *smart working* per le ragioni di cui in Premessa e preso atto dell'esito positivo della sperimentazione effettuata nell'ambito della fase pilota, riguardante le funzioni di staff/back office della Società Manpower Italia S.r.l., concordano circa l'opportunità della sua adozione in via strutturale per le predette funzioni, per le quali pertanto l'istituto sarà applicato a tempo indeterminato, nel rispetto dei principi e delle condizioni previste nell'accordo sottoscritto in data 23 novembre 2017 (nel seguito l'"Accordo del 2017"), per quanto compatibili, oltre che della vigente disciplina normativa legale e della contrattazione collettiva applicabile, nell'ambito del più ampio contesto del rinnovo del rinnovo del Contratto Integrativo

Aziendale. In tale ambito le Parti, quale condizione migliorativa rispetto alle previsioni dell'Accordo del 2017, concordano che:

a) l'attività lavorativa potrà essere svolta in regime di *smart working* fino ad un massimo di tre giornate settimanali;
b) lo *smart working* potrà essere adottato per qualsiasi livello contrattuale.

3) Inoltre e per le medesime ragioni di cui in Premessa, in considerazione dell'esito positivo del Progetto Pilota, le parti concordano di avviare una seconda fase di sperimentazione semestrale con decorrenza iniziale entro il 1° novembre 2018, al fine di estendere lo strumento dello *smart working* anche alle restanti Funzioni delle diverse Società del Gruppo Manpower, alle medesime condizioni complessivamente definite nel presente Accordo.

4) È compito di un'apposita Commissione congiunta, che assorbe e sostituisce quella istituita nell'Accordo del 2017:
   a) individuare le Funzioni aziendali cui potrà essere nel concreto esteso lo *smart working*, definendone le modalità operative anche in via sperimentale;
   b) in relazione alle Funzioni che dovessero rimanere escluse, identificare – anche in via sperimentale – misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro alternative allo *smart working*, riconoscendone la rilevanza quale fattore di attenzione alle tematiche connesse alla sostenibilità personale, economica, sociale e ambientale dell'attività lavorativa;
   c) definire programmi formativi finalizzati all'attuazione dello *smart working*, per dotare i lavoratori e le lavoratrici interessati dal medesimo delle competenze e capacità richieste da questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
   d) monitorare l'andamento delle sperimentazioni adottate nell'ambito del presente Accordo.

5) La Commissione di cui al punto 4) si riunirà per la prima volta entro il 15 settembre 2018

6) Le Parti, durante e al termine del periodo di sperimentazione di cui al punto 3) si incontreranno per verificarne l'andamento.

Letto, confermato e sottoscritto

MANPOWER GROUP

FILCAMS CGIL

FISASCAT CILS

UILTUCS UIL

RSA