VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 aprile 2018, in Bologna, 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 13 aprile 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 ritengono utile approfondire ulteriormente le risultanze della fase pilota anche nel quadro del più ampio contesto delle relazioni industriali in essere nel gruppo Manpower, ivi comprese le trattative 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'andamento della fase pilota nonché dell'esigenza di inserirlo in un più ampio contesto sistemico quale quello delineato dalla piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, concordano di prorogare ulteriormente la fase pilota fino al 15 giugno 2018.

3) Entro la scadenza di cui al punto 2), le Parti si incontreranno per approfondire le risultanze della sperimentazione nella fase pilota e valutare la stabile adozione dello *smart working* quale modalità di organizzazione della prestazione lavorativa, nell'ambito del più ampio contesto del rinnovo del Contratto Integartivo Aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto

ManpowerGroup

OO.SS.