

Accordo Conciliazione Tempi Vita e Lavoro

Tra:

SGSS S.p.A., con sede legale in Milano, via Benigno Crespi 19/A, nelle persone dei Dott.ri Frédéric Barroyer e Giovanna Pensalfine, da una parte

- di seguito anche solo "la Società"-

E le R.S.A.:

FABI, FISAC Cgil, UILCA e UNISIN, dall'altra parte

- di seguito anche solo "le OO.SS."-

- di seguito, insieme, "le Parti"-

Oggi 17 luglio 2018, le Parti indicate in epigrafe si sono incontrate e hanno convenuto e stipulato quanto segue.

PREMESSO CHE:

- a) la Società favorisce la realizzazione di un nuovo concetto di prestazione lavorativa flessibile (di seguito anche solo «*Lavoro Agile*» o «*Smartworking*»), che consenta di incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- b) il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", pubblicata in G.U., serie generale n. 135 del 13 giugno 2017, nella quale è contenuta anche la disciplina giuridica del "Lavoro agile" (i.e. smartworking).
- c) dal 1° Febbraio 2018 è in corso presso la Società un progetto pilota, promosso dalle Parti, volto a comprendere l'impatto delle Fasce Orarie Flessibili in azienda che coinvolge circa 50 dipendenti in due diverse U.O.;
- d) il progetto pilota di cui al punto c) che precede ha ottenuto, e sta tutt'ora ottenendo, riscontri positivi sia dalle Parti che dalle persone coinvolte;
- e) dal 1° Marzo 2018 è in corso presso la Società un ulteriore progetto pilota promosso dalle Parti, volto a comprendere l'impatto dello smartworking in azienda. Il progetto coinvolge circa 130 dipendenti;
- f) il progetto pilota di cui al punto e) che precede ha ottenuto, e sta tutt'ora ottenendo, riscontri positivi sia dalle Parti che dalle persone coinvolte;
- g) la Società è intenzionata a favorire l'utilizzo delle Fasce Orarie Flessibili, così come lo smartworking, al fine di incrementare la produttività aziendale agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- h) le Parti concordano che, nel percorso di innovazione intrapreso dalla Società, il lavoro agile, l'introduzione di Fasce Orarie Flessibili, insieme ad altre iniziative volte al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, costituisca un'importante opportunità e, pertanto, decidono di ritenere conclusa la fase di sperimentazione e di riconoscere lo smartworking e le Fasce Orarie Flessibili come effettiva realtà aziendale.



TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE:

Parte Prima SmartWorking

1. Definizione:

Con smartworking si intende una modalità innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa che viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ed attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici messi a disposizione da SGSS S.p.A. per l'accesso ai propri sistemi informativi.

Nelle giornate di smartworking la prestazione di lavoro potrà essere svolta in qualunque luogo scelto da quest'ultimo nel rispetto della disciplina sulla sicurezza condivisa con i dipendenti.

Lo svolgimento della prestazione in modalità smartworking non muta gli obblighi, i doveri ed i diritti facenti capo al datore di lavoro ed al dipendente, in forza delle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

2. Adesione, revoca e recesso:

I dipendenti di SGSS S.p.A potranno presentare richiesta di lavoro in modalità smartworking. L'autorizzazione ad accedere allo smartworking sarà concessa previa valutazione effettuata dalle funzioni competenti (HR, Risk, CISO, Compliance, GTS etc) tenendo conto della compatibilità della mansione/ruolo e di eventuali elementi ostativi.

La prestazione lavorativa svolta in modalità smartworking sarà oggetto di apposito accordo individuale sottoscritto fra SGSS S.p.A e dipendente e costituirà ad ogni effetto integrazione del contratto individuale di lavoro.

L'accordo individuale di smartworking potrà essere a tempo determinato o indeterminato.

In caso di accordo a tempo indeterminato, SGSS S.p.A. e i dipendenti potranno in qualsiasi momento recedere dall'accordo previo preavviso (30 giorni).

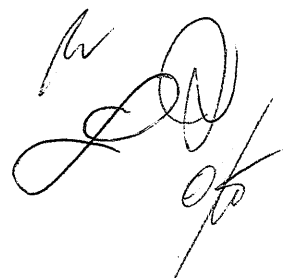
3. Modalità di attuazione:

La prestazione lavorativa in modalità smartworking potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza, per un giorno a settimana da concordare con il proprio responsabile inserendo apposita causale (400) nel portale Time@ADP.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smartworking il dipendente dovrà essere regolarmente reperibile così come per la prestazione svolta in modalità ordinaria.

In caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in smartworking dovrà essere data tempestiva comunicazione al responsabile che potrà valutare l'eventuale rientro del dipendente presso la struttura di appartenenza per la parte residua della giornata lavorativa o eventuali ulteriori soluzioni (concessione di ferie/ permessi banca ore/rientro presso la sede aziendale etc.).

La mancata fruizione della giornata lavorativa in modalità smartworking non darà in nessun caso luogo al recupero della stessa.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a series of loops and a final flourish.

Nella giornata di smartworking sarà corrisposto il ticket pasto esattamente come durante una giornata ordinaria.

Quando la prestazione lavorativa sarà svolta in modalità smartworking non saranno autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario.

4. Gestione e manutenzione degli strumenti informatici:

I dipendenti che svolgeranno la prestazione di lavoro in modalità smartworking si avvarranno degli strumenti informatici, messi a disposizione da SGSS S.p.A., idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile ed i colleghi.

Gli strumenti di lavoro affidati al dipendente devono essere usati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti aziendali, e non per scopi personali o non connessi all'attività lavorativa. Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire gli strumenti di lavoro affidatigli con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro.

Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività in modalità smartworking, per la connessione alla rete aziendale il dipendente dovrà utilizzare la rete di sua proprietà e/o nella sua disponibilità (es. ADSL, Wi-Fi/wireless), senza che questo comporti alcun diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le modalità d'uso degli strumenti utilizzati dal dipendente per rendere la prestazione e le modalità di effettuazione dei controlli da parte della Società, sono dettagliatamente disciplinate, nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 e secondo quanto previsto dall'art. 4 L. 300/70, in apposito regolamento aziendale come di tempo in tempo in vigore, cui si rinvia e che costituisce parte integrante del presente accordo.

5. Sicurezza:

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81 del 2008 la Società fornirà apparecchiature tecnologiche conformi alla normativa in vigore. Il dipendente avrà l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature in conformità alle istruzioni tecniche che gli saranno fornite e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni aziendali in materia.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Agile il dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza- risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e purché funzionale al diligente adempimento della prestazione o al puntuale perseguimento del risultato promesso e quindi: non metta a rischio la sua incolumità psichica o fisica, né la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dalla Società.



Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. A tal fine il dipendente riceve adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione in modalità di Lavoro Agile e all'esterno dei locali aziendali. Il dipendente riceve altresì informativa scritta quanto ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

6. Formazione:

Per i partecipanti al pilota sono state effettuate delle giornate formative della durata di 7 ore e 30 minuti, al fine di fornire informazioni di carattere giuslavoristico, informatico e di creare un set di regole condiviso, tali regole sono contenute nel documento "il Manifesto dello Smartworking".

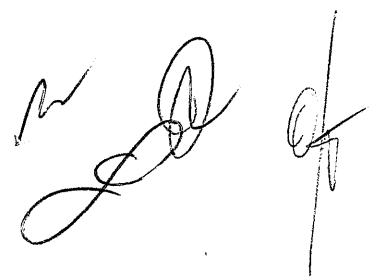
Per i lavoratori che inizieranno a fornire la propria prestazione in modalità agile a seguito del progetto pilota saranno previste delle sezioni di training più brevi utilizzando il materiale prodotto dai partecipanti al gruppo pilota (in particolare "il Manifesto dello Smartworking").

7. Tutela Assicurativa:

Le Parti si danno atto che la tutela assicurativa Inail riferita al lavoratore "agile" è disciplinata dall'art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché dalle relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017).

8. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo:

Troveranno applicazione le disposizioni della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato tempo per tempo vigenti.

The image shows three handwritten signatures in black ink, positioned in the bottom right corner of the document. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

Parte Seconda Fasce Orarie Flessibili

1. Definizione:

Con Fasce Orarie Flessibili si intende una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, che viene svolta all'interno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, beneficiando di un'elasticità oraria che consente al dipendente di effettuare le timbrature, di entrata e uscita, in un arco temporale allargato rispetto a quello usuale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa usufruendo delle Fasce Orarie Flessibili non muta gli obblighi, i doveri ed i diritti facenti capo al datore di lavoro ed al dipendente, in forza delle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

2. Adesione, revoca e recesso:

I dipendenti di SGSS S.p.A potranno richiedere di beneficiare delle nuove fasce indirizzando specifica richiesta all'ufficio Risorse Umane per il tramite del proprio responsabile e a seguito dell'autorizzazione di quest'ultimo.

Il beneficio delle Fasce Orarie Flessibili sarà concesso previa valutazione effettuata dalle funzioni competenti tenendo conto della compatibilità della mansione/ruolo e di eventuali elementi ostativi.

3. Modalità di attuazione:

Per quanto riguarda l'inizio e il termine dell'attività lavorativa giornaliera, i dipendenti, salvo quanto definito al punto precedente, avranno la possibilità di scegliere l'orario di lavoro entro i limiti di tempo stabiliti:

FULL TIME:

- *inizio dalle 8:00 alle 10:30;*
- *termine dalle 16:30 alle 19:00.*

Oppure

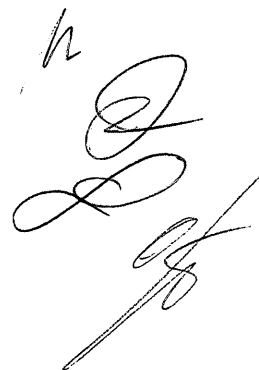
- *inizio dalle 7:30 alle 10:00;*
- *termine dalle 16:00 alle 18:30.*

PART TIME (5h e 30m)

- *inizio dalle 8:00 alle 09:30;*
- *termine dalle 13:30 alle 15:00.*

PART TIME (6h)

- *inizio dalle 8:00 alle 09:30;*
- *termine dalle 14:30 alle 16:00.*



La compensazione delle ore di lavoro deve avvenire giornalmente nell'ambito delle fasce orarie suindicate.

Considerando che, come da altre iniziative, volte al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro ci si attende un effettivo incremento della produttività, l'utilizzo degli straordinari e delle prestazioni aggiuntive di lavoro dovrebbero essere utilizzate in maniera più contenuta rispetto a quando la prestazione lavorativa era svolta senza beneficiare delle Fasce Orarie Flessibili.

Con decorrenza Settembre 2018 l'azienda si impegna a valutare l'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita durante la pausa pranzo.

4. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo:

Troveranno applicazione le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato tempo per tempo vigenti .

Milano, 17 luglio 2018.

SGSS S.p.A.



Le Organizzazioni Sindacali

Luca Arnesi FABI

Roberto Di FISAC

Luca Cuomo UNITA' SINDACALE

Giuseppe UILCA