

**SMART WORKING MARSH
IN APPLICAZIONE DELLA LEGGE 22 MAGGIO 2017, n. 81**

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

PREMESSA

Lo Smart Working (di seguito "SW") - normato dalla Legge 22 maggio 2017, n.81 (artt. da 18 a 24) - è uno strumento caratterizzato dalla flessibilità nei tempi, nei modi, nei contenuti e negli strumenti di lavoro. Flessibilità che richiede di essere necessariamente accompagnata da una responsabilizzazione delle persone rispetto ai risultati da conseguire e a una discrezionalità di azione rispetto alle modalità seguite per raggiungere questi risultati.

Elementi chiave dello SW sono una maggiore attenzione ai risultati, una cultura della fiducia, alti livelli di discrezionalità e flessibilità rispetto ai tempi e ai luoghi di lavoro, nuovi strumenti e ambienti di lavoro, bassa dipendenza da risorse fisiche e apertura al cambiamento continuo.

In sintesi, lo SW implica un processo di cambiamento che coinvolge tutta l'organizzazione che modifica profondamente la cultura aziendale, le modalità operative di lavorare e collaborare e che richiede lo sviluppo di nuove competenze sia digitali sia, soprattutto, manageriali.

Infine da non sottovalutare il minore impatto ambientale legato alla diminuzione degli spostamenti.

In tale ottica Marsh ha deciso di avviare un progetto di attuazione della nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in SW con l'obiettivo di favorire la crescita della produttività ed efficacia lavorativa contestualmente ad un corrispondente miglioramento per i dipendenti interessati della conciliazione tra la vita professionale e quella privata (cd. "Work life balance").

In tale prospettiva le R.S.A. intendono condividere politiche aziendali che, nel rispetto dei diritti dei lavoratori, valorizzino l'attenzione alla persona e alla famiglia migliorandone la qualità della vita, contribuendo altresì ad attenuare l'impatto sull'ambiente grazie alla riduzione degli spostamenti casa/lavoro.

Nell'ambito dell'applicazione della legge n.81/2017 tale nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa – previa scelta volontaria degli interessati – si aggiunge alle modalità tradizionali senza modificare la posizione legale, contrattuale ed organizzativa del dipendente nell'organizzazione aziendale e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

CHI PUO' FARE RICHIESTA

Fermo restando il subordine dell'accoglimento delle richieste alla compatibilità con le esigenze tecniche e organizzative aziendali, potrà fare richiesta anche su segnalazione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, il personale in forza:

- con contratto a tempo indeterminato e determinato;
- che effettua un orario di lavoro "con o senza necessità di timbratura", con orario full-time o part-time;
- che abbia manifestato al proprio responsabile una volontaria adesione a partecipare al progetto;
- che abbia letto ed espressamente accettato e sottoscritto i contenuti dell'accordo individuale.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Il lavoratore potrà eseguire in via sperimentale 1 giorno di lavoro oppure 2 "mezze giornate" di lavoro della propria prestazione lavorativa settimanale in un luogo diverso da quello di lavoro



(con riferimento a quello assegnato alla persona dall'Azienda), dallo stesso liberamente scelto purché sia tassativamente rispettata l'idoneità per gli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza: nel rispetto di questi criteri, la prestazione lavorativa potrà essere effettuata esclusivamente presso strutture o spazi riparati e protetti (per esempio domicilio privato, struttura alberghiera, ufficio esterno, ecc. e con connessione internet adeguata).

In relazione alle quantificazioni suindicate, la prestazione lavorativa in SW può essere svolta esclusivamente in "giornate intere" o in "mezze giornate" e dal lunedì al venerdì, con esclusione delle giornate di sabato, domenica e festivi.

Non è inoltre consentito lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW in coincidenza delle giornate di "chiusura aziendale" indicate nello specifico calendario annuale aziendale. E' possibile, invece, effettuare la "mezza giornata" in SW nella mattina in cui, in base alle comunicazioni aziendali, è prevista la "chiusura aziendale" pomeridiana.

Per il personale con contratto di lavoro part-time è consentito svolgere la prestazione lavorativa in SW esclusivamente con l'opzione "giornata intera".

Il lavoratore in SW dovrà confermare la sua attività in OneService/ADP (causale ad hoc SMW).

Il lavoratore in SW farà riferimento al normale orario di lavoro vigente, nel rispetto comunque dei limiti dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, aziendale ed individuale.

Nelle giornate di SW non potranno essere maturate ore di flessibilità. E' inoltre espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario e non è previsto lo svolgimento di lavoro né notturno né festivo.

Il mancato utilizzo della giornata (o due mezze giornate) di SW alla settimana non sarà utilizzabile/differibile la settimana/mese successivo.

Ciascun lavoratore in SW dovrà - nell'ambito dell'orario di lavoro concordato - rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione (con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla partecipazione delle riunioni programmate dall'Azienda). Durante i momenti di pausa, prima e dopo il normale orario di lavoro sarà possibile disconnettersi.

Il controllo della Azienda sulla prestazione del lavoratore all'esterno dei locali aziendali avviene nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Sarà cura del Responsabile creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare delle attività in SW. Di conseguenza sarà sua responsabilità stabilire quante persone potranno usufruire dello SW nella stessa giornata e pianificare le attività del proprio ufficio.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di SW ha diritto ad un trattamento economico e normativo (per esempio premio di risultato, corsi di formazione,..) non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

OBBLIGHI E TUTELE DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa evitando luoghi a suo giudizio pericolosi o insalubri.

Gli strumenti di lavoro devono essere utilizzati nel rispetto delle direttive aziendali e delle Policy in materia di Privacy, Riservatezza e uso degli strumenti di lavoro, redatte anche ai sensi della normativa Privacy applicabile (in particolare, il Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016) e ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970.

In qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali anche presso il luogo di prestazione remoto, il lavoratore si impegna alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali.

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non regolato nel presente accordo restano pienamente effettive le norme in materia contenute nella citata legge 22 maggio 2017, n.81 (artt. da 18 a 24).

In caso di innovazioni legislative e/o contrattuali che riguardino la materia oggetto del presente accordo le Parti sottoscritte si incontreranno tempestivamente per valutare la necessità di rivedere il presente accordo.

In allegato l'Accordo Individuale di SW come parte integrante del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 14 Dicembre 2018

Per Marsh

Marco Araldi

Andrea Bono

Maddalena Rigo



Per la RSA Fisac-CGIL

Fulvio Pavichievaz



Per la RSA Uiltucs-UIL

Andrea De Laurentiis

Giovanni Lombardi

