UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

VERBALE DI ACCORDO

Addì 12 luglio 2019, in Roma, presso la Sede di Unindustria,

tra

la Soc. Accenture Hrs (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

e

la UGL telecomunicazioni

premesso che

- l'Azienda ha l'obiettivo di favorire, da un lato, la crescita della produttività e dell'efficacia lavorativa, dall'altro il miglioramento della qualità della vita del proprio personale, favorendo la conciliazione tra vita professionale e privata (work life balance).

- il quadro normativo di riferimento, introdotto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18-23 e integrato dall'articolo 1, comma 486, della Legge n. 145/2018 (c.d. Legge di Bilancio 2019) definisce lo smart working come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra azienda e dipendente, senza precisi vincoli di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per l' svolgimento dell'attività lavorativa ;

- le Parti, pertanto, intendono condividere l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si coniuga – nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e diretto responsabile – con un maggiore orientamento verso obiettivi e risultati;

tutto ciò premesso e ritenuto:

dopo ampia e approfondita discussione, le Parti hanno convenuto e concordato quanto segue.

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Ferma restando la definizione di cui al secondo alinea della premessa, lo smart working (lavoro agile), non modifica in alcun modo i diritti e i doveri dei dipendenti, conservandone inoltre il medesimo trattamento economico e normativo nonché il relativo assoggettamento al potere direttivo, indirizzo e controllo, insiti e alla base della prestazione di lavoro subordinato.

In considerazione di quanto sopra, lo smart working non determina, né potrà determinare, alcun mutamento della natura giuridica del rapporto di lavoro e non comporta alcun pregiudizio

all'inquadramento, alla possibilità di carriera, alla formazione e alla crescita professionale del dipendente.

Le particolari caratteristiche che connotano lo smart working non fanno variare il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'accesso allo smart working non modifica il normale orario di lavoro applicato al lavoratore nella organizzazione di appartenenza, anche in modalità part-time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero (7,36 ore) e settimanale (38 ore), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Potranno svolgere la prestazione lavorativa in smart working tutti i lavoratori a tempo indeterminato, non in periodo di prova, delle unità produttive di Rozzano, Roma e Palermo.

La Direzione aziendale definirà, in via preliminare, la "platea degli eleggibili" al Lavoro Agile, tenuto conto delle caratteristiche del ruolo ricoperto dal lavoratore e dal rispetto dei valori/principi indicati in Premessa.

Qualora in corso di attuazione dovessero intervenire modifiche nell'organizzazione del lavoro o fossero riscontrati comportamenti inidonei e non in linea con i valori/principi indicati in Premessa, l'eleggibilità al Lavoro Agile potrà essere revocata unilateralmente dalla Direzione Aziendale.

I dipendenti "eleggibili" dovranno sottoscrivere un patto individuale in cui si impegnano al rispetto delle procedure aziendali applicabili, delle vigenti disposizioni di Legge e di CCNL. Il patto individuale sarà a tempo indeterminato, salva la possibilità per entrambe le parti di recedere con un preavviso di 30 giorni, da comunicarsi per iscritto, anche tramite l'e-mail aziendale.
Resta altresì salva per entrambe le parti la possibilità di recedere dal patto in presenza di un giustificato motivo, con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, mediante comunicazione scritta anche tramite l'e-mail aziendale.

L'utilizzo del Lavoro Agile dovrà essere sempre concordato con il proprio Responsabile diretto e la prestazione lavorativa potrà essere svolta dal personale fino ad un massimo di n. 2 giorni/settimana (non cumulabili nei mesi successivi in caso di mancata fruizione o fruizione parziale).

Per eccezionali esigenze aziendali, non prevedibili al momento della autorizzazione al Lavoro Agile, il Responsabile diretto potrà revocare al lavoratore l'approvazione preventivamente concordata, di norma entro il termine di 48 ore prima lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile.

Il lavoratore in Lavoro Agile sceglierà liberamente il luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa: presso la residenza/domicilio del lavoratore o altro luogo scelto liberamente dal dipendente stesso che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza, idoneità, anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e che garantisca la necessaria connettività.

Il dipendente dovrà assicurare sempre il corretto svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il collegamento con i sistemi aziendali, nonché una connessione internet adeguata per l'ordinato e continuativo svolgimento della prestazione durante l'orario concordato di Lavoro Agile.

Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento dell'attività in Lavoro Agile dovrà essere tempestivamente comunicato al Responsabile diretto che prenderà le opportune misure, tra le quali anche l'eventuale rientro del lavoratore in sede.

Il lavoratore che svolgerà la propria prestazione lavorativa in Lavoro Agile sarà tenuto a custodire con diligenza e assoluta riservatezza i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul portale aziendale, nel rispetto delle vigenti Policy aziendali in materia di Privacy.

Dovrà inoltre utilizzare la strumentazione fornita dall'Azienda in conformità con le disposizioni di legge e le policy aziendali vigenti.

Il Lavoro Agile, costituendo una modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, non comporta alcuna variazione della sede di lavoro, né il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa.

Non sono previsti rimborsi né compensazioni per la connessione e per eventuali maggiori consumi energetici. Infine non saranno inoltre previsti rimborsi spese. Resta fatta salva, per ogni singola giornata di lavoro agile, la corresponsione del ticket restaurant.

Durante il Lavoro Agile non saranno autorizzate ore di lavoro straordinario e notturno.

Il lavoratore in Smart Working, che si svolgerà nella fascia oraria normalmente prevista dovrà in ogni caso organizzare proficuamente la Sua attività, nel rispetto delle scadenze e dell'esatta esecuzione delle attività assegnate, in modo che risulti assicurato l'utile coordinamento con l'attività dei colleghi e quella aziendale in generale. Il lavoratore dovrà quindi impegnarsi affinché, al di fuori della prestazione normale di lavoro ed escluse le ipotesi di lavoro straordinario, siano garantiti i riposi previsti dalla normativa vigente, anche attraverso il diritto alla disconnessione.

Il lavoratore in Lavoro Agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativa scelto.

La Società assolve gli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti consegnando al lavoratore un'informativa scritta, che il lavoratore dovrà sottoscrivere per accettazione, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Nei limiti ed in conformità con quanto previsto dalle disposizioni di Legge, nei periodi di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'Azienda potrà verificare l'esatta esecuzione della prestazione lavorativa e l'effettivo svolgimento della stessa attraverso la strumentazione fornita, nel rispetto della normativa vigente in materia. In particolare, L'Azienda potrà utilizzare eventuali strumenti di reportistica informatica per avere accesso a quanto realizzato dal lavoratore per verificarne la congruenza in termini qualitativi e quantitativi rispetto ai parametri mediamente attesi. Inoltre, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il lavoratore dovrà essere sempre raggiungibile attraverso lo strumento di messaggistica istantanea (Skype e/o altro) in uso in Azienda.

Oltre a quanto già previsto dalla legge e dal CCNL in materia disciplinare, qualsiasi inadempimento connesso alla prestazione lavorativa in smart working, in particolare con riferimento ai Suoi obblighi in materia di scelta del luogo della prestazione, uso della strumentazione fornita, orario di lavoro, salute e sicurezza e riservatezza, potrà dare luogo a provvedimenti disciplinari in conformità alle norme di legge e di CCNL.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, potranno dare luogo a sanzioni disciplinari, a seconda della gravità, l'adozione di condotte del tipo:

- la scelta di un luogo per l'esecuzione lavorativa in violazione delle linee guida in materia di sicurezza;
- l'esecuzione della prestazione lavorativa in orario notturno o che non tenga conto del necessario ed utile coordinamento con l'attività aziendale;
- l'adozione di comportamenti elettivi che, in violazione delle informative in materia di Sicurezza, espongano il lavoratore a rischi per la Sua salute;
- l'adozione di comportamenti che non garantiscano la riservatezza delle informazioni aziendali, ai sensi delle policy vigenti.

Le sanzioni adottate saranno individuate, in ragione della gravità della condotta posta in essere, tra quelle previste dal CCNL applicato.

Direzione Aziendale e RSU effettueranno, a cadenza di norma annuale, monitoraggi e verifiche periodiche sull'andamento del presente Accordo.

Le Parti si danno atto che le norme contenute nel presente accordo verranno riesaminate in caso di eventuali, successive modifiche normative o previsioni del CCNL.

Per tutto quanto qui non espressamente previsto, le Parti si danno atto di voler rinviare alle vigenti norme di legge e di CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

~~p. la Società~~

p. UGL