

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 24 Maggio 2018 in Roma, presso la sede di Unindustria Roma

**TRA**

Le Società Capgemini Italia s.p.a. e Capgemini BS S.r.l. assistite da Unindustria Roma

**E**

Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil e Fismic Nazionali e Territoriali, unitamente alle Rsu della Società

**Premesso che:**

- a) Capgemini ha deciso di avviare, in via sperimentale, compatibilmente al crescente sviluppo delle proprie capacità tecnologiche, logistiche e organizzative, un progetto di lavoro agile con l'obiettivo di favorire, da un lato, la crescita della produttività e dell'efficacia lavorativa, dall'altro il miglioramento della qualità della vita dei propri dipendenti, favorendo la conciliazione tra vita professionale e privata degli stessi (c.d. *work life balance*) che permetta di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sui territori (ad es. riduzione delle emissioni dei gas di scarico) e, quindi, possa costituire una buona pratica di responsabilità sociale;
- b) Il quadro normativo di riferimento è stato introdotto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 artt. 18-23, alla quale si fa espresso rinvio;
- c) Le Parti ritengono che il lavoro agile (di seguito anche, *smart working*), oltre a costituire una modalità di lavoro utile ad agevolare la conciliazione del lavoro con altre responsabilità o esigenze personali (ad es. il pendolarismo, la gestione di impegni personali e familiari anche legati a situazioni di disabilità);
- d) OOSS e Rsu condividono tale impostazione e le Parti concordano che l'introduzione dell'istituto del Lavoro Agile si basa su valori e principi condivisi ed imprescindibili, quali responsabilità, correttezza, autonomia professionale e orientamento ai risultati;

**Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:**

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'RO', 'M', 'MC', and various illegible signatures.]*

## Principi Generali

In via sperimentale, a far data dal 1° Giugno 2018 e fino al 31 Dicembre 2018 troverà applicazione l'istituto del Lavoro Agile alle condizioni e modalità di seguito indicate, nel rispetto delle vigenti norme di legge (Legge n. 81/2017, artt. 18 e sgg.).

Il Lavoro Agile costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, luogo che deve essere idoneo a consentire lo svolgimento della prestazione stessa.

Il Lavoro Agile rappresentando pertanto una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che si svolge al di fuori dalla sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, non modifica in alcun modo i diritti ed i doveri dei dipendenti, conservandone inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, nonché il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'Azienda.

Rimangono inoltre invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'appartenenza alla propria Unità Organizzativa.

Le particolari caratteristiche che connotano il Lavoro Agile non modificano nemmeno il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'accesso al Lavoro Agile non modifica il normale orario di lavoro applicato al lavoratore nella sede di appartenenza, anche in modalità part time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore) e settimanale (40 ore), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

## Condizioni di accesso al Lavoro agile

L'opportunità di svolgere il proprio lavoro in modalità Lavoro Agile è legata alla positiva valutazione, da parte dell'azienda, del progetto/attività per cui il dipendente sta svolgendo l'attività lavorativa.

Il lavoratore che, volontariamente, decide di aderire a tale istituto deve stipulare un apposito accordo scritto con l'Azienda.

## Destinatari

Hanno la possibilità di accedere al Lavoro Agile coloro che rientrano nelle seguenti 3 concomitanti condizioni:

- hanno un contratto a tempo indeterminato;
- hanno una anzianità di servizio aziendale di almeno 6 mesi
- sono ingaggiati in progetti per cui è prevista la modalità di lavoro in Lavoro Agile

e che non appartengono a queste categorie:

- Dimissionari;
- Dipendenti la cui attività richieda la supervisione diretta e costante;
- Referente operativo del progetto di risorse in *stage*;
- Lavoratori coinvolti in progetti per cui è prevista la presenza fisica presso la sede del

Cliente;

- Lavoratori che per motivi organizzativi e di gestione dell'ufficio devono svolgere la loro attività presso la sede (ad es. attività non realizzabili dall'esterno, necessità della presenza in azienda per partecipare a lavori di team, rete del cliente non accessibile al di fuori della sede Cliente/Capgemini, ecc.);
- Lavoratori momentaneamente non allocati;
- Part time verticale.

### Accesso e Revoca

L'accesso alla modalità di Lavoro Agile avverrà su richiesta del dipendente interessato che sia in possesso dei requisiti del presente accordo e con autorizzazione del responsabile di Progetto, di concerto con la struttura HR, che verrà comunicata in forma scritta all'interessato entro 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta.

L'eventuale rifiuto per ragioni diverse da quelle indicate al paragrafo che precede verrà motivato al lavoratore in forma scritta.

Per eccezionali esigenze aziendali, non prevedibili al momento dell'approvazione del piano di fruizione delle giornate di Lavoro Agile, il responsabile potrà richiamare in ufficio il lavoratore revocando l'approvazione preventivamente accordata, con un preavviso non inferiore alle 24 ore.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile, l'Azienda e il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo, dandone adeguata motivazione, previo preavviso di una settimana. A titolo esemplificativo, sono motivo di recesso giustificato le seguenti condizioni: mutate esigenze del cliente/ progetto, mutato ruolo/ responsabilità del lavoratore sul progetto qualora questo lo collochi nelle condizioni di esclusione sopra indicate, etc.

In ogni caso la conclusione del lavoro agile coinciderà con la conclusione del progetto e quanto altro previsto dall'art.19 della citata Legge 81/2017.

### Durata Lavoro Agile e orario di lavoro

Il lavoratore in Lavoro Agile potrà svolgere la propria attività lavorativa al di fuori delle sedi Capgemini e del cliente fino ad un massimo di n. 8 giorni al mese, non cumulabili nel mese successivo in caso di mancata o parziale fruizione.

In caso di personale in regime di lavoro parziale (part-time), quanto sopra sarà riproporzionato sulla base dell'orario effettivamente prestato, ferme restando le condizioni sopra indicate.

Il numero di giornate settimanali e la relativa articolazione (di norma nei limiti della flessibilità oraria già definita dall'azienda), dovranno essere preventivamente concordate dal dipendente con il proprio responsabile (piano di fruizione), compatibilmente con le esigenze aziendali e comunicate via mail. L'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile potrà essere svolta anche in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, fermo restando il rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale applicato e dei tempi di riposo, come da regolamento aziendale.

Durante la prestazione di lavoro svolta in modalità Lavoro Agile non saranno previste ore di lavoro straordinario e notturno, se non in casi eccezionali e le stesse dovranno essere preventivamente autorizzate per iscritto dal responsabile.

Inoltre, per lo svolgimento della prestazione lavorativa in L.A., non si configurano gli istituti della trasferta e della reperibilità e/o eventuali indennità di disagio individuale e/o sede disagiata.

L'accordo individuale per il lavoro svolto in modalità Lavoro Agile ha validità per il solo periodo di progetto per il quale è stato autorizzato dal diretto responsabile, e, pertanto, è sempre a tempo determinato.

### **Formazione e Informazione**

Prima dell'avvio della modalità in Lavoro Agile, al lavoratore sarà fornita una specifica formazione circa le procedure e le regole connesse allo svolgimento della prestazione, anche in relazione all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

Il diritto del lavoratore all'apprendimento permanente viene mantenuto invariato.

### **Ticket**

Nelle giornate di Lavoro Agile l'azienda erogherà il Buono Pasto secondo quanto già previsto per lo svolgimento dell'attività tradizionale in sede.

### **Salute e sicurezza sul lavoro**

Ai lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in Lavoro Agile, si applicano le norme e le disposizioni amministrative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle quali si fa espresso rinvio.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità lavoro agile.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'Azienda, anche in base a quanto previsto dall'art. 23 legge 81/2017, adoterà le seguenti misure di prevenzione verso ogni lavoratore in regime di Lavoro Agile:

1. Fornirà, all'inizio della attività in Lavoro Agile, un'informativa scritta sui rischi generici e specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità L.A.

L'Azienda organizzerà momenti formativi nei quali saranno trattati i concetti di ergonomia, postura, microclima, rumore, impianti e dispositivi, illuminazione e saranno forniti suggerimenti utili per la scelta responsabile e consapevole della postazione di

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]*

lavoro in regime di Lavoro Agile, che deve rispondere sempre a criteri di ragionevolezza.

2. Fornirà al dipendente dispositivi informatici e strumenti telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;
3. Effettuerà un monitoraggio periodico delle condizioni di lavoro mediante colloqui con i dipendenti, nei quali sono affrontati in maniera specifica gli aspetti della prevenzione dei rischi, in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione .
4. Gli RLS aziendali potranno prendere visione delle iniziative formative ed informative sopra elencate, per avanzare eventuali proposte di miglioramento.

### Luogo di lavoro in L.A. - Dotazione Tecnologica

In conformità a quanto previsto dalla legge 81/2017, il dipendente si impegna a scegliere spazi di lavoro adeguati allo svolgimento di un'attività lavorativa in Lavoro Agile, compatibile con l'uso abituale di supporti informatici.

Il lavoratore in Lavoro Agile sceglierà liberamente il luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché rispondente a criteri di sicurezza, riservatezza e idoneità secondo gli standard aziendali; in ogni caso, anche al fine di garantire l'integrità del dipendente è fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in Lavoro Agile in locali pubblici o aperti al pubblico. A puro titolo esemplificativo e non esaustivo, può essere svolta attività lavorativa in modalità lavoro agile da spazi di co-working, dal luogo di residenza/domicilio abituale o altro domicilio.

Gli strumenti informatici dotati delle caratteristiche tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali saranno forniti al dipendente, in base alla specifica mansione da svolgere, dal datore di lavoro che, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 2, L. n. 81/2017 è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

Gli strumenti di lavoro affidati al Dipendente devono essere usati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dalle policy e dai regolamenti aziendali.

La normativa in atto riguardo alle procedure di tutela della sicurezza dei dati ed alla privacy dovrà essere rispettata dal lavoratore.

In particolare il dipendente si impegna – conformemente alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti – alla più assoluta riservatezza dei dati e sulle informazioni aziendali, è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'utilizzo degli strumenti in dotazione ed è tenuto pertanto a mettere in atto tutte le disposizioni ricevute volte ad evitare perdita e diffusione dei dati stessi, in particolare in considerazione del fatto che detti dati vengono trattati in ambienti esterni all'abituale luogo di lavoro in azienda.

Inoltre qualora un prolungato impedimento tecnico renda impossibile la prestazione lavorativa, il lavoratore dovrà avvisare tempestivamente il proprio responsabile, che prenderà le misure opportunamente valutate, tra le quali anche l'eventuale rientro nella sede di lavoro.

### Diritto alla disconnessione

Relativamente al diritto alla disconnessione, non sarà richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori del normale orario di lavoro, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali e per le quali in ogni caso, è prevista la retribuzione dello straordinario.

Al di fuori dell'orario di lavoro concordato con il proprio responsabile, il lavoratore potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

RA

RS

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page

Monitoraggio della sperimentazione

Le Parti si incontreranno, di norma con cadenza bimestrale in sede territoriale e entro il mese di novembre 2018 a livello nazionale, per monitorare il presente accordo e per individuare eventuali successive fasi di implementazione dell'istituto ivi disciplinato.

In occasione di tali incontri, l'Azienda fornirà il numero dei lavoratori in Lavoro Agile, con la relativa indicazione della *practice* e/o della commessa di appartenenza.

Disposizioni Finali

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo, si fa espresso rinvio alle norme di legge e di contratto, nonché alle disposizioni amministrative vigenti in materia (es. circolare Inail del 2 novembre 2017).

In caso di innovazioni legislative e/o contrattuali che riguardino il L.A. le parti si incontreranno per armonizzarle con il presente accordo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le prestazioni lavorative in modalità L.A. di cui al presente verbale di accordo costituiscono una misura di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovativa e migliorativa rispetto al Ccnl, ai sensi di quanto previsto dal DM 12.9.2017.

Le Parti si danno atto che il contenuto del presente accordo ed eventuali e successive modifiche ed integrazioni, sarà integralmente recepito nel Contratto Integrativo Aziendale

Letto, confermato sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA Roma

*Giuseppe Fracisconi*

p. la Soc. CAPGEMINI ITALIA spa  
CAPGEMINI BSSL

*Alexandra R. Di Stefano  
Alexandra R. Di Stefano*

p. la FIM CISL

*Sergio Tassinari - Marco Stronzone*

p. la FIOM CGIL

*Antonio Di Nanno - Donatella Zucchi*

p. la UILM UIL

*Luca Di Cola*

p. FISMIC

*Filippo Santilli*

*Giuseppe Jona*

le RSU

*Man*

*Roberto Jona - Roberto Jona - Edoardo Pella*

*Roberto Jona*

*Roberto Jona*

*Roberto Forte*

*Roberto Forte*

*Roberto Forte*

VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 Maggio 2018 in Roma

TRA

La Società Capgemini Italia s.p.a. e Capgemini BS S.r.l.

E

Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil e Fismic Nazionali e Territoriali, unitamente alle Rsu della Società

A parziale modifica ed integrazione di quanto concordato in data odierna in materia di Lavoro agile, le parti concordano che non sussistono esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale tali da rendere necessaria l'installazione di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Letto confermato e sottoscritto.

p. la Soc. CAPGEMINI ITALIA spa *Alessandra Dechy*  
p. Soc. CAPGEMINI BS S.r.l. *Alessandra Dechy* *Aleph*

p. la FIM CISL *Sebio Tagliari* *Stavros Arinone*

p. la FIOM CGIL *Antonio Di Rienzo* *Donatello Zibref*  
*Eduardo Pote*

p. la UILM UIL *Luca M. Cole*

p. FISMIC *N. Vio Bellotti*

le RSU *[Multiple handwritten signatures]*