

VERBALE DI ACCORDO

Addì 29 aprile 2021, in modalità telematica,

tra

la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U.;

premessato che

- il quadro normativo di riferimento è disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18-23 – alla quale si fa espresso rinvio e che definisce il lavoro agile (di seguito anche smart working) come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra azienda e dipendente, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa – e integrato dall'articolo 1, comma 486, della Legge n. 145/2018 (c.d. Legge di Bilancio 2019).
Lo smart working, inoltre, contribuisce a definire e sviluppare modelli organizzativi caratterizzati da maggiori flessibilità e responsabilizzazione, sia al fine di migliorare la qualità della vita dei lavoratori, sia al fine di migliorare i risultati aziendali, agevolando la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- il 7 febbraio 2019 le Parti hanno sottoscritto un accordo di smart working con 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), che permetta di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sul territorio e, quindi, possa costituire una buona pratica di responsabilità sociale;
- il 30 luglio 2020 Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto il Protocollo “Principi e Linee guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni” nell'ottica che possa costituire il riferimento per la valorizzazione e lo sviluppo della contrattazione di secondo livello per la definizione di specifici accordi in materia;
- le Parti, pertanto, intendono confermare, condividere e intensificare ulteriormente le azioni già implementate di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, che la contingente emergenza sanitaria da Covid-19 ha reso ulteriormente conseguente e 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 e con la ricerca di un nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata;

tutto ciò premesso e ritenuto,

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

1) La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, che entrerà in vigore dal 1° agosto 2021, ovvero dal primo giorno del mese successivo a quello di termine della cosiddetta procedura semplificata, anche se non coincidente con la conclusione dello stato di emergenza sanitaria, laddove ulteriormente differiti.

Le Parti, anche in deroga alla durata prevista al terzo alinea del successivo punto 8), concordano di fissare al 31 ottobre 2023 il termine dell'accordo individuale di smart working.

L'Azienda fornirà ogni indicazione utile in merito a tempi, criteri e modalità per garantire la più lineare esecuzione del programma di adesione allo smart working.

Principi generali

2) Ferma restando la definizione di cui al primo alinea della premessa, lo smart working, rappresentando una mera variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, che si svolge all'esterno della sede aziendale, ma sempre nell'ambito del territorio nazionale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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 (8 ore) e settimanale (40 ore), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Destinatari

6) Possono accedere allo smart working tutti i dipendenti titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a part-time.

Modalità di accesso e di recesso

7) L'accesso allo smart working avverrà esclusivamente su base volontaria, sarà instaurato fatte salve esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e fermo restando quanto previsto al punto 10), e verrà comunicato all'interessato entro e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta.

8) E' in ogni caso necessaria la sussistenza dei seguenti requisiti:

- la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro non deve costituire una necessità organizzativa, potendo la specifica attività lavorativa svolta dall'interessato essere condotta a

distanza mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi;

- il dipendente deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione lavorativa in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro;
- la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale con l'Azienda, della durata massima di 24 (ventiquattro) mesi, eventualmente rinnovabile, sottoscritto ai sensi e nelle forme di cui all'art. 19, Legge n. 81/2017, che integrerà ad ogni effetto il contratto individuale di lavoro. All'accordo individuale verrà allegata una specifica informativa in materia di sicurezza sul lavoro per il personale in smart working.

9) Il recesso dall'accordo individuale può avvenire, sia da parte dell'Azienda che del dipendente, con un preavviso non inferiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, della Legge n. 81/2017.

10) Costituiscono giustificati motivi di diniego, sospensione o recesso senza preavviso da parte dell'Azienda, in deroga al punto precedente, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la sopravvenuta adibizione del dipendente a mansioni non remotizzabili;
- modifiche organizzative, tecniche e tecnologiche che rendano impossibile la prestazione a distanza;
- eventi di business;
- training on the job;
- oggettive fasi di criticità di progetti;

nonchè eventuali ulteriori esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali al momento imprevedibili ed imprevedibili.

Modalità di svolgimento

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

11) In conformità a quanto previsto dalla legge n. 81/2017 e con il vincolo di effettuare la prestazione lavorativa in smart working nell'ambito del territorio nazionale, il dipendente si impegna a scegliere spazi di lavoro adeguati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working, compatibile con l'utilizzo abituale di supporti informatici.

12) Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto lo svolgimento di attività lavorativa in smart working in locali che non garantiscano idoneità, sicurezza personale e informatica e riservatezza.

13) A titolo tassativo e non indicativo può essere svolta attività lavorativa in smart working anche presso l'abitazione di residenza e/o domicilio, da ultimo comunicata all'Azienda, purchè sussistano i requisiti tecnici di connettività, ovvero in altro luogo, che risponda ai criteri di cui ai punti 11) e 12).

Numero massimo di giornate

14) Il Dipendente potrà effettuare l'attività lavorativa in smart working per un massimo di 12 (dodici) giorni al mese e per non più di 5 (cinque) giorni lavorativi consecutivi tra settimane consecutive all'interno dello stesso mese. Dette giornate non sono cumulabili in caso di mancata fruizione e non sono frazionabili.

Lo smart working è l'unica modalità di prestazione lavorativa nella giornata individuata e, di conseguenza, non viene consentito l'accesso in sede nella stessa giornata. Qualora nella stessa giornata di smart working dovessero verificarsi imprevedute interruzioni del circuito telematico e eventuali fermi dovuti a guasti o a cause accidentali non imputabili al dipendente, è consentito a

quest'ultimo di richiedere l'accesso alla sede di appartenenza, previa comunicazione al diretto responsabile.

Le giornate di smart working disponibili ma non utilizzate nel mese di riferimento non sono cumulabili e/o differibili in altro mese.

15) Fermo restando il trattamento economico e normativo in essere, per ogni giornata di smart working il dipendente avrà diritto al riconoscimento del ticket restaurant, secondo la prassi in vigore.

Procedura di concessione

16) Per usufruire di una giornata di smart working, il dipendente inoltrerà la richiesta al diretto responsabile via mail o con diversa modalità o strumentazione messa a disposizione dall'Azienda, e comunque non oltre le 48 ore, intese quali due giornate lavorative, antecedenti la prima data programmata.

17) Il diretto responsabile dispone di 24 ore per accettare o declinare la richiesta di smart working. Superata tale finestra temporale, la giornata in smart working si intenderà concessa ad ogni effetto.

18) Anche se inizialmente concessa, qualora dovessero verificarsi eccezionali esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, la giornata già concordata in smart working potrà essere revocata e/o differita secondo quanto disciplinato al punto 14), fermo restando che sia la revoca che la proroga non integrano il numero massimo di giornate di smart working al mese, che resterà 12 (dodici).

In relazione al presente capoverso l'Azienda porrà particolare attenzione ai lavoratori fragili, così come individuati dal medico competente.

Le Parti si danno atto che la salute e il benessere del personale aziendale costituiscono l'elemento prioritario e che pertanto l'Azienda continuerà ad avere questo stesso livello di attenzione in presenza di ulteriori situazioni particolari.

Orario di lavoro

19) L'orario di lavoro nella giornata di smart working è quello applicato nell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente.

20) La giornata in smart working viene equiparata a tutti gli effetti di legge e di CCNL ad una giornata lavorativa di lavoro ordinario.

21) D'intesa con il diretto responsabile e avuto riguardo alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'unità di appartenenza, la prestazione lavorativa in modalità smart working potrà essere resa collocando la stessa anche nella fascia oraria 7 – 19, ferme restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero e l'osservanza dell'ora di intervallo meridiano. Resta inteso che la prestazione lavorativa effettuata in modalità smart working al di fuori dell'orario giornaliero ordinario nell'ambito della detta fascia (dalle 7 alle 8 o dalle 18 alle 19) non darà luogo al riconoscimento di alcun trattamento economico aggiuntivo rispetto al trattamento ordinario.

22) Nel corso della giornata di smart working, durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà essere contattabile dall'Azienda tramite gli strumenti messi a sua disposizione dall'Azienda stessa.

23) Nella giornata di smart working non saranno previste ore di lavoro eccedenti l'orario ordinario, se non in casi eccezionali, previa formale autorizzazione da parte dell'Azienda. Laddove autorizzato e prestato, il lavoro successivo alle 8 ore giornaliere darà luogo al riconoscimento dello specifico trattamento previsto dal CCNL e dagli accordi aziendali in vigore.

24) Le Parti si danno atto che le modalità di effettuazione della prestazione così come definite nel presente accordo consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario di lavoro e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e di CCNL.

Strumentazioni di lavoro

25) Per lo smart working il dipendente si avvarrà della stessa strumentazione già precedentemente fornitagli in comodato d'uso ex. articoli 1803 e ss. del Codice Civile per lo svolgimento della normale attività lavorativa presso la sede di riferimento e, secondo quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, della Legge n. 81/2017, è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

26) Il dipendente dovrà utilizzare con diligenza gli strumenti di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, impegnandosi a non manometterle e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi, con l'obbligo altresì di applicare correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza.

27) In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche, durante l'attività svolta in smart working il dipendente è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui si svolge la prestazione conformemente all'informativa ricevuta sui rischi legati all'attività lavorativa ed alle istruzioni ricevute relativamente all'utilizzo dei mezzi e degli strumenti di lavoro.

28) Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart working disciplinato dal presente Accordo, il Dipendente si impegna ad utilizzare la connessione di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless), garantendone prioritariamente la sussistenza dei requisiti tecnici allo scopo di mantenere il medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che avrebbe conseguito presso la sede aziendale. In assenza di dette condizioni la Società potrà recedere dall'accordo individuale con effetto immediato. Non sono previsti rimborsi né compensazioni a fronte dei costi di connessione e per eventuali maggiori consumi energetici e/o altri disagi.

29) In caso di sopravvenuti impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente all'Azienda tale criticità. Laddove non fosse possibile trovare una soluzione da remoto, il dipendente ed il responsabile concorderanno le modalità più consone, ivi compreso l'eventuale rientro presso la sede aziendale di appartenenza.

Riservatezza e privacy

30) Il dipendente si impegna, conformemente alle specifiche disposizioni di legge, di CCNL ed aziendali vigenti, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali. Lo stesso è, inoltre, 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 e le informazioni ricevute al fine di evitare perdita e diffusioni dei dati stessi, a maggior ragione che detti dati vengono trattati in ambienti esterni all'abituale sede di lavoro aziendale.

31) Premesso quanto previsto al punto 29) il dipendente è tenuto a garantire il pieno rispetto delle normative del GDPR (General Data Protection Regulation) ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del Codice della Privacy ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche, anche al di fuori della propria postazione lavorativa.

Salute e sicurezza sul lavoro

32) L'Azienda fornirà al dipendente una informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi alla effettuazione dell'attività in smart working preventivamente all'avvio della prestazione lavorativa con tale modalità.

33) Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra-professionali già in vigore.

Informativa specifica

34) Sarà cura dell'Azienda somministrare preventivamente all'avvio dello smart working e a cadenza periodica una specifica informativa al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche e di svolgimento della prestazione con tale modalità, anche 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.

Diritto alla disconnessione

35) Relativamente al diritto alla disconnessione, al dipendente in smart working non verrà richiesta l'effettuazione della prestazione lavorativa al di fuori dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali per le quali, in ogni caso, verrà riconosciuto lo specifico trattamento economico.

36) Al di fuori dell'orario normale di lavoro, il dipendente in smart working potrà disattivare le strumentazioni ed i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Disposizioni finali

Tenuto conto della specifica iniziativa della Corporate, e con le tempistiche da essa indicate, le Parti si danno atto che, su richiesta del dipendente, verrà fornita una postazione di lavoro ergonomica composta da una scrivania, una lampada e una sedia a cinque razze, preventivamente verificate idonee allo scopo.

L'Azienda verificherà inoltre la possibilità di stipulare specifiche convenzioni con società energetiche e telefoniche al fine di consentire al proprio personale in smart working, per la durata dello stesso, l'accesso a piani tariffari di miglior favore rispetto alla clientela standard.

Su richiesta di una delle due Parti, verranno indetti incontri periodici per monitorare l'efficacia del presente accordo e valutare l'eventuale introduzione di elementi modificativi e/o aggiuntivi della disciplina qui prevista, tenuto anche conto delle specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative aziendali e di eventuali variazioni legislative.

Eventuali situazioni di criticità potranno essere poste all'attenzione dell'Azienda a livello locale dalla RSU di sede.

Le Parti infine convengono che il presente accordo è conforme alle disposizioni di legge e di CCNL in materia di orario di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto in modalità telematica.

p. l'UNINDUSTRIA

p. la ERICSSON TELECOMUNICAZIONI S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL TELECOMUNICAZIONI

p. le RSU