

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.;

premessò che

- la vigente disciplina sul telelavoro è costituita dal combinato disposto degli accordi collettivi 17 novembre 2009 e 11 dicembre 2018;
- dal 1° luglio 2013, come da accordo sulla cosiddetta razionalizzazione delle sedi del 29 maggio 2013, il personale all'epoca in forza presso le sedi di Bari, Cagliari, Casalecchio di Reno (BO), Catania, Catanzaro, Palermo, Pescara, San Martino Buon Albergo (VR) e Sesto Fiorentino (FI), per le quali è stata disposta la formale chiusura in pari data, è stato trasferito alle sedi amministrative come di seguito riportato:
 - da Bari, Catania, Catanzaro e Palermo a Napoli;
 - da Cagliari, Pescara e Sesto Fiorentino (FI) a Roma;
 - da Casalecchio di Reno (BO) e San Martino Buon Albergo (VR) a Venezia;
- sempre dal 1° luglio 2013 i comuni di Bari, Cagliari, Casalecchio di Reno (BO), Catanzaro, Palermo, Pescara, San Martino Buon Albergo (VR) e Sesto Fiorentino (FI) sono stati considerati normale ambito territoriale di impiego (riferimento operativo) per il personale che ad essi si riferivano;
- in sede di accordo di armonizzazione dei trattamenti aziendali sottoscritto l'11 dicembre 2018, quello del 29 maggio 2013 non è rientrato tra gli accordi precedentemente stipulati per i quali è stato previsto di mantenere la validità e l'applicabilità;
- il personale afferente alle citate sedi chiuse ha continuato ad utilizzare quest'ultime anche ai fini dei rientri periodici per il telelavoro, laddove formalmente ed individualmente attivato;
- quella del cosiddetto riferimento operativo rientrava in una modalità di lavoro peculiare, per la tipologia di attività condotta, di altra società non più facente parte del Gruppo Ericsson;
- come già preannunciato dall'Azienda, la condizione di miglior favore per il personale in epigrafe di poter continuare a utilizzare il riferimento operativo è venuta meno a decorrere dal 1° aprile u.s.,

- le Parti intendono individuare idonee e condivise soluzioni per il personale in epigrafe, tenuto comunque conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali;

tutto ciò premesso,

dopo ampia ed approfondita discussione, le Parti convengono e concordano quanto segue.

1) La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) A decorrere dal 1° agosto 2021 e fino al 31 luglio 2022, il numero dei rientri presso la sede amministrativa sarà di 1 (uno) ogni trimestre (agosto-ottobre; novembre-gennaio; febbraio-aprile; maggio-luglio) unicamente e soltanto per i dipendenti provenienti dai cosiddetti riferimenti operativi di Cagliari, Casalecchio di Reno (BO) Catanzaro, Molfetta (BA), Palermo, San Martino Buon Albergo (VR) e Sesto Fiorentino, che siano già titolari di uno specifico accordo di telelavoro o che eventualmente intenderanno richiederne l'attivazione.

Eventuali attivazioni di telelavoro fatte pervenire dopo il mese di agosto 2021 non provocheranno uno slittamento del corrispondente numero di mesi, restando il 31 luglio 2022 quale termine ultimo per l'applicazione del numero dei rientri previsto al presente capoverso.

Resta inteso che a far data dal 1° agosto 2021, in merito alla durata dell'accordo individuale di telelavoro, verrà applicato quanto già previsto dal richiamato accordo collettivo dell'11 dicembre 2018, ovvero la conversione da tempo indeterminato a tempo determinato.

Per il personale in telelavoro cui si applica il presente accordo, a decorrere dal 1° agosto 2022 i rientri verranno definiti, in relazione alla loro frequenza e numerosità, secondo le specifiche previsioni dell'accordo collettivo 17 novembre 2009.

3) Per chi non fosse già titolare di uno specifico accordo, l'attivazione del telelavoro avverrà su richiesta del dipendente, prescindendo dalla "telelaborabilità" o meno dell'attività e comunque sempre previa verifica della idoneità dei locali nei quali si svolge il telelavoro, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia relative alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

4) In alternativa al telelavoro secondo quanto stabilito ai punti precedenti, ovvero anche nel corso della sua attivazione, è data facoltà al dipendente di:

- optare per lo smart working secondo la regolamentazione prevista all'accordo sottoscritto in pari data dalle stesse Parti, che verrà integralmente richiamata e recepita nel relativo accordo individuale;
- richiedere il trasferimento a una diversa sede amministrativa rispetto a quella di assegnazione, se in linea con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Disposizioni finali

Le Parti si danno atto sulla opportunità di valutare ogni possibile iniziativa finalizzata a un miglioramento delle competenze del personale in parola attraverso l'implementazione di piani formativi, non solo in ambito tecnico, che possano creare i presupposti per consentire la loro spendibilità anche attraverso percorsi professionali esterni all'azienda stessa.

Le Parti convengono altresì che gli aspetti disciplinati dal presente accordo non potranno essere presi a riferimento, neppure per analogia, sia per eventuali future richieste sia per altri istituti legali e/o contrattuali ovvero situazioni a esso riconducibili.

Se e in quanto sussistenti, il presente accordo annulla e sostituisce le eventuali prassi aziendali in materia di telelavoro per il personale già proveniente dai citati riferimenti operativi.

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