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

VERBALE DI ACCORDO

Smart Working – Lavoro Agile

Addì 21 Dicembre 2022, si sono incontrate in Roma presso la sede di Unindustria Roma:

La società EXI S.P.A., rappresentate da Fabio Ortolani, assistita da Unindustria Roma Dott. Dario Città

e

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, Ugl TLC Nazionali e Territoriali unitamente alle RSU di Roma, Napoli, Genova e Venezia

premesso che:

- a decorrere dal mese di Marzo 2020 e, allo stato attuale, fino al Dicembre 2022, contestualmente all'evolversi della pandemia Covid-19 ed alle normative emanate a livello nazionale, l'azienda ha riorganizzato anche in base alla evoluzione pandemica la propria attività attraverso prestazioni lavorative erogate a tratti esclusivamente da remoto ed a tratti nella formula ibrida applicando pertanto il c.d. "*smart working emergenziale*";

- le Parti dichiarano potersi definire positiva l'esperienza di lavoro agile di questi anni che, seppur collocata all'interno della gestione di una emergenza quale quella pandemica, ha fornito buoni risultati sia per quel che riguarda l'aspetto organizzativo sia relativamente agli aspetti di produttività generale la cui organizzazione per obiettivi ha visto sviluppare risultati generalmente positivi;

- tale modello organizzativo, sposato dalle parti già prima della emergenza Covid-19 e la cui evoluzione in azienda nel corso del biennio 2020-2022 è stata inevitabilmente condizionata dalla Pandemia stessa, ha necessità di trovare per l'anno 2023 una definizione maggiormente strutturale attraverso un modello di lavoro agile che rappresenti al meglio le esigenze di azienda e lavoratori in un contesto di necessaria e sempre maggiore flessibilità delle dinamiche professionali oltre che delle specifiche evoluzioni della filiera delle Telecomunicazioni;

- tale modalità di lavoro viene delineata anche al fine di individuare e regolamentare attraverso l'istituto del lavoro agile forme che agevolino contestualmente l'incremento della competitività aziendale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

- EXI Spa intende pertanto confermare lo Smart Working – Lavoro Agile quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa per i lavoratori che ne facciano richiesta, ciò ai sensi della L. n. 81/2017, ma anche con riferimento ai recenti interventi in materia quali il Protocollo "*Principi e Linee guida per il nuovo lavoro agile nella filiera delle Telecomunicazioni*" sottoscritto il 30 Luglio 2020 da Asstel ed Slc-CGIL, Fistel-CISL e Uilcom-Uil ed il più recente Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 Dicembre 2021;

- In particolare, la prestazione lavorativa in lavoro agile viene eseguita in parte all'interno delle sedi amministrative, operative e in missione/trasferta e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; ciò al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro ("*work-life balance*"), favorendo al contempo

Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

maggiore produttività ed efficacia lavorativa e riducendo l'impatto ambientale attraverso i minori spostamenti casa/lavoro nonché rafforzando ulteriormente la cultura della performance, basata sul raggiungimento di obiettivi anziché della presenza o del tempo impiegato sul luogo di lavoro;

- le Parti riconoscono che con la presente intesa si è comunemente deciso di intervenire in maniera concreta per promuovere la conciliazione tra vita privata e prestazione lavorativa riconoscendo inoltre ruolo fattivo alla contrattazione collettiva di secondo livello sull'argomento.

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue

1. Decorrenza e durata

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Il presente Accordo supera integralmente, per tutto il suo periodo di validità, qualsiasi precedente intesa collettiva in materia di lavoro da remoto, precedentemente applicate in azienda sulla materia della "conciliazione vita privata e prestazione lavorativa" e sostituisce le forme emergenziali di lavoro da remoto attive sino al 31 Dicembre 2022.

Il presente Accordo è da considerarsi di natura sperimentale, ed avrà pertanto decorrenza per due anni a partire dal 1° Gennaio 2023. Entro il termine del 2024 le parti valuteranno l'andamento della presente sperimentazione, valutando congiuntamente eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare a far data dal 1 gennaio 2025.

Tenuto conto di quanto fin qui stabilito, a fronte di eventi non programmati e non programmabili che determinino la necessità di modifica nel corso degli anni 2023 e 2024 dell'impianto di Lavoro Agile qui riconosciuto, le parti potranno trovare specifica intesa per integrare l'accordo qui sottoscritto.

2. Requisiti di accesso e di mantenimento

Possono presentare richiesta di accesso al lavoro agile tutti i lavoratori dell'azienda.

L'accesso alla modalità di lavoro agile avviene attraverso formale richiesta da parte del lavoratore. Tale richiesta viene valutata, in base alle esigenze tecnico organizzative dell'area di appartenenza.

Si potrà richiedere la sospensione del lavoro agile, anche temporaneamente, laddove sia impossibile svolgere l'attività in modalità agile. A titolo esemplificativo e non esaustivo: cambio mansioni, assetti tecnici e/o tecnologici. La sospensione potrà avvenire con un preavviso di norma di almeno 72 ore.

L'accesso al lavoro agile avverrà esclusivamente mediante un accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra lavoratore ed azienda, conforme alla presente intesa ed alle disposizioni oggi declinate dal Capo II, artt. 18 e segg., della Legge n. 81/2017 ed s.m.i., nonchè al Protocollo nazionale del 7 Dicembre 2021.

Il lavoratore in smart working conserverà la sede assegnata e nulla si modificherà anche rispetto alla normale sede di lavoro operativa in vigenza.

I suddetti requisiti di accesso rimangono validi anche per il mantenimento dell'accordo individuale ed il venir meno di una o più delle condizioni sopra elencate motivano il recesso aziendale di cui al successivo punto 5 o la sospensione temporanea della vigenza dell'accordo individuale.

Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

3. Articolazione e modalità di esecuzione

Le Parti convengono che la prestazione in modalità agile potrà essere concordata e resa nella formula Ibrida senza limiti minimi e massimi predefiniti.

La collocazione della prestazione in modalità agile viene pertanto definita attraverso l'articolazione che il lavoratore concorderà con il proprio responsabile tenuto conto delle specifiche tecnico-organizzative e degli obiettivi della settimana/mese di riferimento.

Per coloro che afferiscono alle ex sedi operative (Torino, Verona, Bologna, Ancona, Cagliari, Molfetta, Palermo), in caso di necessità di rientro presso la sede amministrativa di assunzione, questo sarà gestito come trasferta e quindi con trattamenti in essere per la trasferta stessa, ivi compreso gli spostamenti per il raggiungimento della sede stessa

Si specifica che, ai fini dell'alternanza tra gli uffici e la prestazione agile da remoto, il lavoro effettuato presso le sedi dei Clienti o in missione/trasferta è considerato a tutti gli effetti lavoro d'ufficio.

La stessa prestazione potrà essere svolta di norma esclusivamente su territorio italiano presso luoghi che garantiscano livelli standard di connessione in ragione della qualità del servizio erogato, nonché il rispetto delle procedure interne inerenti alla sicurezza del dato e della persona (di cui al successivo punto 6 della presente intesa). La prestazione non potrà essere svolta presso luoghi aperti al pubblico e spazi di coworking ove ci sia attività promiscua di aziende terze.

Entro il giorno 20 del mese precedente al mese di fruizione del lavoro agile il dipendente ed il Responsabile condividono il calendario di effettuazione delle giornate di lavoro agile mensile.

Il calendario preventivamente approvato può essere modificato di norma entro 2 giorni dall'effettuazione della giornata in lavoro agile.

Rimane fatto salvo che, con l'obiettivo di preservare le esigenze di servizio, il planning mensile del lavoro agile può essere rimodulato.

Contestualmente all'accettazione del planning da parte del responsabile ed al fine di generare una pianificazione efficace delle attività presso gli uffici, i lavoratori che intenderanno prestare attività ordinaria presso le sedi aziendali dovranno prenotare il desk attraverso le modalità in uso.

Il lavoratore per ogni giornata lavorata in modalità Smart Working dovrà inserire nel portale presenze utilizzato in azienda il giustificativo c.d. "Smart Working". In caso di concorrenza giornaliera tra prestazione agile e prestazione resa in modalità ordinaria (uffici, sedi clienti, trasferte), la giornata di lavoro sarà individuata da lavoratore e responsabile nei sistemi aziendali di presenza come agile od ordinaria in funzione della resa prevalente.

L'azienda, oltre ad organizzare dei momenti di condivisione con tutti i lavoratori, invierà loro una comunicazione con la conferma delle procedure da ritenersi vigenti e le stesse formeranno oggetto degli Accordi individuali.

4. Area normativa ed organizzativa

Durante le giornate di lavoro agile il lavoratore sarà tenuto al rispetto dei limiti giornalieri e settimanali della normale ed ordinaria durata oraria della prestazione lavorativa. La prestazione in lavoro agile viene svolta all'interno della fascia oraria giornaliera comunemente prestabilita in azienda anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, fermo restando il rispetto sopra definito dei limiti di orario giornaliero e settimanale e previo coordinamento con il proprio responsabile rispetto l'organizzazione giornaliera.

Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Qualora nel corso della predetta fascia oraria sopravvenga l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile. Il lavoratore potrà richieder il rientro in ufficio per la parte residuale della giornata o giustificare l'assenza utilizzando i propri istituti contrattuali o in alternativa concordare il recupero delle ore con il proprio responsabile.

Eventuali situazioni organizzative e conseguenti modelli organizzativi oggi non prevedibili formeranno oggetto di apposito confronto con la RSU.

Stante la specificità dell'attività lavorativa svolta, rimangono fatte salve le limitazioni dell'orario giornaliero/settimanale sopra richiamate e le relative prestazioni di lavoro straordinario, mancato riposo, lavoro su festivo, ed ogni altra prestazione non ricorrente nel lavoro ordinario e prevista dal CCNL applicato ed accordi integrativi. Per tali prestazioni rimane vigente il livello pre-autorizzativo del responsabile diretto.

Resta inteso che, fermo restando la flessibilità nell'organizzazione della prestazione, le Parti, intese come Azienda e lavoratore, dovranno rispettare la normativa in materia di orario di lavoro prevista dal D.Lgs. n. 66/2003 e in particolare l'art. 7 (riposi giornalieri), l'art. 8 (pause), l'art. 9 (riposi settimanali) e ogni altra prescrizione o limitazione legale collegata alla disciplina dell'orario di lavoro, anche laddove sottoscritta in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Il diritto alla disconnessione, anche come sopra definito, sarà riconosciuto nelle modalità, procedure e strumentazioni tecnologiche, in coerenza con le disposizioni in materia contenuti dalla L. 81/2017.

Il lavoratore interessato dal lavoro in forma agile continuerà a svolgere le mansioni assegnate, con il medesimo livello di inquadramento, senza alcuna variazione dipendente dall'applicazione del lavoro agile.

Per le giornate di lavoro agile al dipendente non sarà dovuta qualsivoglia indennità aggiuntiva neanche nei casi previsti dalle Legge e/o dal contratto collettivo per le ipotesi di trasferta/trasferimento della sede di lavoro.

Le Parti inoltre condividono la continuità del Ticket Restaurant riconosciuto anche per le giornate in prestazione agile.

5. Recesso

Il recesso sia aziendale che individuale da un accordo di smart working avviene secondo le previsioni di cui al Capo II, artt. 18 e segg., della L. n. 81/2017 e quelle comunque tempo per tempo vigenti con riferimento alla particolare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro – smart working.

Sarà cura della società, mediante gli accordi individuali sottoscritti con i lavoratori, riportare le modalità di recesso dagli accordi stessi nonché emanare procedure specifiche per il tema in oggetto.

6. Salute e Sicurezza sul lavoro

L'azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, provvedendo, tra l'altro, ad aggiornare tempestivamente il documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs n. 81/2008 a seguito di eventuali evoluzioni normative, per assicurarne l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo. I lavoratori continueranno regolarmente ad essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I lavoratori interessati da Smart Working continueranno ad applicare correttamente le Direttive aziendali in materia di sicurezza.

A tale fine, il lavoratore riceve preventiva e adeguata formazione e informazione riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs n. 81/2008, in merito all'individuazione tutti i rischi generali e specifici correlati alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro smart working.

Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Verrà inoltre consegnata al lavoratore, per ciascun anno solare, un'apposita informativa scritta, destinata anche agli RLS, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

In particolare, l'azienda fornirà adeguata informazione circa l'utilizzo delle attrezzature, la corretta postazione di lavoro, il rispetto delle pause compensatorie, i rischi generali e specifici, le informazioni utili per poter scegliere correttamente il luogo in cui svolgere la propria attività lavorativa ed adottare comportamenti e modalità di impiego idonei ad assicurare la salvaguardia della salute e della sicurezza sia nell'ambiente di lavoro prescelto che nell'eventuale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona.

All'avviarsi inoltre del programma di lavoro agile verranno lanciati specifici interventi formativi riguardo l'ambito della prevenzione e protezione sicurezza sul lavoro in prestazione smart working. Tali interventi verranno erogati esclusivamente all'avvio del programma e potranno essere aggiornati in caso di una importante variazione e comunque allo spirare dei 5 anni dall'avvio del programma, nel caso in cui la presente organizzazione dovesse trovare conferma anche allo spirare del presente Accordo.

Il lavoratore, anche durante la modalità di prestazione in lavoro agile, deve cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione disposte dal datore di lavoro e rispettarne integralmente le disposizioni preventive ricevute. Il dipendente avrà in particolare l'obbligo di utilizzare da remoto correttamente le attrezzature fornitegli per l'esecuzione dell'attività in conformità con le istruzioni tecniche che saranno fornite, così come di prendersi cura della propria salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell' azienda. A titolo di mero esempio, il lavoratore dovrà assicurare, che il luogo di lavoro prescelto sia conforme a tutti gli effetti con lo svolgimento della particolare prestazione lavorativa e rispettoso della normativa vigente in tema di sicurezza.

Il lavoratore potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al proprio Responsabile, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o al Rappresentante per la sicurezza dei Lavoratori al fine di chiedere eventuali pareri in merito alla corretta applicazione delle norme di sicurezza.

L'azienda garantisce la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videoterminali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte con modalità di lavoro agile. Il lavoratore fornirà tempestiva informazione circa l'infortunio all'azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni. Le medesime procedure saranno applicate agli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

7. Protezione dei Dati Personali e Riservatezza

È fatto salvo 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. Al riguardo, Azienda e Lavoratore opereranno per l'efficacia e l'esigibilità di tali requisiti.

Conclusioni

Sarà cura della Società procedere agli adempimenti di natura amministrativa tempo per tempo previsti anche con riferimento al deposito degli accordi individuali.

Rimangono ferme le prerogative sindacali e le agibilità anche attraverso l'implementazione di appositi spazi virtuali di condivisione, il cui funzionamento verrà condiviso.

Le Parti si incontreranno periodicamente per la verifica dell'applicazione del presente Accordo e per valutare la proroga a carattere strutturale dell'istituto del Lavoro Agile. Azienda e Rappresentanti aziendali monitoreranno l'applicazione della presente intesa, a livello aziendale, anche per le implicazioni relative a salute e sicurezza.

Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, si applicano le previsioni di cui al Capo II, artt. 18 e segg., della L. n. 81/2017 e quelle comunque tempo per tempo vigenti con riferimento alla particolare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro – Smart Working.

Letto, confermato e sottoscritto in modalità telematica da

Unindustria EXI SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL UGL TLC

E dalla Rappresentanza Aziendale come di seguito specificato

Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.