

## VERBALE DI ACCORDO QUADRO SPERIMENTALE SUL MODELLO 3G “LAVORO A DISTANZA”

In data 27 dicembre 2022 si sono incontrate, in modalità videoconferenza, la società 3g S.p.A. (di seguito, per brevità “3g” o “Azienda”)

e

le Segreterie Nazionali e Territoriali della SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL TELECOMUNICAZIONI, unitamente alle R.S.U./R.S.A. delle sedi 3g S.p.A. (di seguito, per brevità “OO.SS.”),

di seguito, insieme, le “Parti”.

### **Premesso che:**

- a. Per **Lavoro a Distanza** (di seguito, per brevità, “LAD”) si intende una terza via (sperimentale) tra il c.d. lavoro agile o smart working regolamentato dalla Legge 22/05/2017 n. 81 e il c.d. telelavoro regolamentato dal Decreto del Presidente della Repubblica 08/03/1999 n. 70 ed esteso nel 2004 con accordo interconfederale.
- b. Il LAD è la naturale prosecuzione dei processi organizzativi messi in campo da 3g che hanno permesso il lavoro da remoto a partire dall’inizio del “lock down” il 9 marzo 2020, per minimizzare gli effetti pandemici sulla salute dei dipendenti e, al contempo, dare continuità alle attività operative utilizzando tutti gli strumenti tecnologici utili allo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza.
- c. Questo approccio metodologico si è dimostrato anche utile per favorire l’equilibrio tra esigenze personali e tempi di lavoro contribuendo oltremodo al miglioramento dell’impatto ambientale e, pertanto, rappresenta una modalità di organizzazione della prestazione lavorativa che potrebbe essere consolidata per i citati scopi.
- d. Le Parti condividono che il LAD imponga l’investimento su percorsi formativi anche in presenza per incrementare le competenze e la qualità del servizio reso, stimolare la collaborazione puntando ad una accresciuta consapevolezza dei dipendenti e alla valorizzazione delle loro professionalità, al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa. Inoltre, l’alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza è indispensabile sia per scongiurare fenomeni di isolamento sociale che assicurare la sostenibilità industriale dell’Azienda.

### **Tutto ciò premesso**

le Parti concordano sull’opportunità del presente Accordo, di cui le premesse sono parte integrante, che permetta di definire un efficiente modello organizzativo sperimentale di Lavoro a Distanza in 3g sostenibile, inclusivo ed in grado di garantire equilibrio tra tempi di vita privata e tempi di lavoro e flessibilità d’impiego.

### **1. Definizione e scopo**

- a. L’Azienda si impegna al rispetto dei contenuti del presente Accordo nella formalizzazione dei dovuti accordi individuali e della definizione della regolamentazione dell’attività da condividere con i dipendenti interessati con l’obiettivo di garantire il rispetto dei processi interni ed il coordinamento con le attività aziendali, al fine di assicurare che i dipendenti siano a conoscenza delle regole di collaborazione e di comunicazione quando prestano l’attività lavorativa in LAD.

- b. Le Parti concordano che il modello di organizzazione del lavoro ibrido LAD può contribuire, unitamente ai percorsi formativi e all'investimento sulle competenze, ad aumentare la qualità del servizio reso, puntando ad una accresciuta consapevolezza dei dipendenti e alla valorizzazione delle loro professionalità, al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa.

## **2. Normativa applicabile**

- a. Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità LAD, che si aggiunge alla modalità tradizionale di svolgimento dell'attività lavorativa, non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione secondo quanto segue:
- i. non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore (CCNL TLC), e comporta il rispetto di tutte le disposizioni di legge e di normativa aziendale tempo per tempo vigenti;
  - ii. non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario individuale di lavoro e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
  - iii. non determina alcun mutamento delle mansioni;
  - iv. non modifica il potere direttivo, disciplinare e di controllo (quest'ultimo, in particolare esercitato nel rispetto della normativa di legge tempo per tempo vigente) del datore di lavoro;
  - v. viene svolto tramite l'utilizzo di strumenti di lavoro necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa sia in sede che da remoto indicati nell'Allegato (eventuali ulteriori futuri strumenti di lavoro saranno oggetto di apposita informativa integrativa alla RSU/RSA).

## **3. Lavoratori destinatari del LAD**

- a. Il Modello LAD è applicabile a tutto il personale subordinato soggetto a turnistica con funzioni lavorative assegnate alla Produzione, ivi inclusi i lavoratori con contratto di somministrazione.

## **4. Modalità di adesione/recesso al/dal Modello LAD**

- a. L'adesione al Modello LAD è su base volontaria e subordinata alla sottoscrizione di apposito accordo individuale previa presentazione della richiesta di adesione, fermo restando il diritto di recesso come più avanti disciplinato. Si precisa che la mancata adesione al Modello LAD non ha rilevanza in nessun aspetto del rapporto di lavoro.
- b. L'accoglimento della richiesta di adesione sarà soggetta all'osservanza dei requisiti previsti per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità LAD indicati nel modulo di richiesta stesso.
- c. Ciascuna delle Parti potrà recedere dall'Accordo individuale con preavviso di trenta (30) giorni dalla data di comunicazione del recesso.
- d. In presenza di giustificato motivo, le Parti potranno recedere senza preavviso.
- e. Il dipendente che non aderirà al Modello LAD renderà la prestazione di lavoro in via ordinaria all'interno dei locali aziendali.

## **5. Modalità di rientro temporaneo in sede**

- a. In caso di particolari necessità aziendali (dovute, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, a sopravvenute esigenze organizzative, produttive e/o formative) a causa delle quali la modalità LAD risulti temporaneamente del tutto o in parte incompatibile, l'Azienda comunicherà al

dipendente interessato, con un preavviso di almeno 48 ore, il rientro in sede. In caso di impossibilità per ragioni tecniche (ad esempio, mancata connettività, PC non utilizzabile), il rientro in sede sarà immediato.

## **6. Luogo di svolgimento della prestazione in modalità LAD**

- a. Fermo restando la sede di lavoro contrattualmente stabilita, il dipendente potrà svolgere la prestazione lavorativa in modalità LAD esclusivamente sul territorio italiano presso i seguenti luoghi privati al chiuso:
- i. la residenza già nota all'Azienda;
  - ii. il domicilio (se diverso dalla residenza) comunicato all'Azienda;
  - iii. eccezionalmente altro luogo idoneo diverso dalla residenza/domicilio, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico, in grado di garantire standard di connettività utili a non determinare interruzioni ricorrenti dell'attività lavorativa e che consenta il pieno esercizio della prestazione lavorativa in modalità LAD in condizioni di riservatezza e sicurezza, anche dal punto di vista dell'integrità fisica e della salubrità, a fronte di presentazione di apposita preventiva richiesta scritta da parte del dipendente e tempestiva autorizzazione dell'Azienda fatte le dovute verifiche tecnico-normative.

## **7. Connettività**

- a. Il dipendente garantirà una connessione internet fissa e/o mobile necessaria per il collegamento ad internet ed alla rete aziendale nelle giornate prestate in modalità LAD.
- b. Resta confermato che in caso di problemi di connettività, nonché di malfunzionamento degli strumenti di lavoro, che non consentano al dipendente di rendere regolarmente la prestazione lavorativa, lo stesso è tenuto ad avvisare tempestivamente il suo Responsabile via e-mail o tramite altro strumento di comunicazione.
- c. In caso di problematiche di connettività, dipendenti da fattori temporanei o meno, comunque collegate al luogo scelto dal dipendente per lo svolgimento dell'attività a distanza, il dipendente dovrà lavorare dalla propria sede aziendale fino a quando non potrà garantire la dovuta stabilità di connessione. Perciò, qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto in tempi congrui e comunque che vadano oltre la giornata lavorativa in cui le problematiche si sono verificate il dipendente, qualora non avesse altro luogo adatto a garantire la connettività, dovrà rientrare in sede e lavorerà dalla stessa sino a quando il problema tecnico non sarà risolto.
- d. In relazione allo svolgimento della attività lavorativa in modalità LAD, è escluso qualsivoglia diverso ed ulteriore onere a carico dell'Azienda rispetto a quanto disciplinato dal presente Accordo, così come attualmente previsto.

## **8. Strumenti di lavoro**

- a. Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità LAD, il dipendente utilizzerà gli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda indicati nell'Allegato che ne garantisce la conformità alle normative vigenti e assicura il buon funzionamento e la manutenzione delle dotazioni fornite.
- b. In ogni caso ed in via eccezionale, durante il periodo di sperimentazione la prestazione lavorativa in modalità LAD potrà essere svolta anche attraverso strumenti informatici e connettività esterni all'Azienda messi a disposizione da remoto dal dipendente e che presentino caratteristiche di conformità alle normative vigenti rispetto agli standard di sicurezza informatica previsti dall'Azienda, al fine di non compromettere la sicurezza dei dati e della rete aziendale in occasione dell'utilizzo per esigenze personali.

- c. Nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti o della rete; mancata ricezione dei dati necessari; etc.), il dipendente dovrà segnalare tempestivamente la circostanza al proprio Responsabile via e-mail o tramite altro strumento di comunicazione. In ogni caso, l'Azienda si riserverà di richiamare il dipendente presso la sede di lavoro qualora la problematica non sia risolvibile da remoto.
- d. A sei mesi dall'inizio della sperimentazione, le Parti si incontreranno per condividere la fornitura degli strumenti di lavoro aziendali a quei dipendenti che alla data del presente Accordo non sono ancora in possesso della strumentazione aziendale.

## **9. Programmazione del LAD e orario di lavoro**

- a. L'Azienda organizzerà la prestazione lavorativa secondo una pianificazione (inclusa la turnazione fissa) in continuità con quanto in essere, garantendo il LAD per almeno 5 giorni al mese. Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, l'Azienda perseguirà temporaneamente l'incremento delle giornate di LAD oltre il citato limite mensile (a titolo esemplificativo, con riferimento ai turni ricadenti di domenica e festivi).
- b. La prestazione in modalità LAD viene svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabilite dalla legge e dal CCNL TLC ed avrà quale riferimento, in generale, il normale orario di lavoro, la durata contrattuale e l'ordinaria collocazione temporale nell'ambito delle fasce orarie dei servizi di appartenenza. La collocazione della prestazione deve garantire il necessario coordinamento delle attività nel rispetto delle indicazioni del proprio Responsabile. L'attività lavorativa dovrà essere svolta in coincidenza con i turni di lavoro assegnati. Nello specifico, la definizione delle giornate di lavoro in modalità LAD sarà definita preventivamente e in forma scritta, come da organizzazione vigente, normalmente con visibilità di almeno due settimane. Inoltre, l'Azienda si impegna, laddove possibile, a favorire la concentrazione dei giorni pianificati in presenza e di quelli in modalità LAD, nonché a valutare eventuale diversa richiesta da parte del dipendente. Infine, con l'obiettivo di assicurare le necessaria continuità operativa, in caso di esigenze non programmabili di carattere tecnico-organizzativo, l'Azienda si riserva la possibilità di rimodulare la presenza del dipendente in sede, previa comunicazione a cura dell'Azienda con il maggior preavviso possibile in considerazione delle circostanze del caso e comunque non inferiore a 48 ore.
- c. Nelle giornate di prestazione lavorativa in modalità LAD, resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire dei permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo nel rispetto delle procedure e modalità autorizzative aziendali. Al ricorrere delle relative condizioni organizzative e su autorizzazione dell'Azienda, il dipendente potrà inoltre svolgere prestazioni straordinarie e/o supplementari (in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale) ai sensi di quanto previsto dal CCNL TLC.
- d. Qualora nel periodo di lavoro autorizzato in modalità LAD non fosse possibile, a qualsiasi titolo, svolgere l'attività o dovesse essere svolta in sede o in trasferta, questo non precostituirebbe titolo al recupero della/le giornata/e in tale modalità.
- e. In caso di ferie, malattia, infortunio e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con la giornata lavorativa in modalità remota, il dipendente è tenuto a rispettare i medesimi obblighi e disposizioni previste dalla legge, dalla norma collettiva e dalle politiche e procedure aziendali già in essere.
- f. Relativamente ai comportamenti che danno luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari, si rinvia a quanto previsto dal CCNL TLC applicato, specificando che gli stessi troveranno applicazione anche nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità LAD.

- g. Durante l'orario di lavoro in modalità LAD, il dipendente svolgerà i compiti ordinari compatibili con l'assenza fisica dalla sede di lavoro e dovrà risultare disponibile e reperibile per i colleghi e responsabili tramite i sistemi e strumenti di lavoro aziendali in ragione delle specifiche modalità di svolgimento dell'attività lavorativa a distanza.
- h. Per quanto attiene l'attestazione della presenza nelle giornate prestate in modalità LAD, il lavoratore attesterà la presenza tramite l'applicativo aziendale già in uso.

#### **10. Tempi di lavoro e disconnessione**

- a. L'utilizzo dei sistemi e degli strumenti di lavoro avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto del dipendente ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, ai periodi di ferie ed agli altri legittimi titoli di assenza.
- b. Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita/lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto degli spazi privati rispetto a quelli professionali, nonché di garantire i livelli di sicurezza informatica, una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista ed in coerenza con quanto disciplinato dal CCNL TLC in materia di orario di lavoro, il dipendente avrà diritto/dovere a disconnettere gli strumenti di lavoro aziendali, nei casi di cui al precedente punto a., nelle pause ed al termine dell'orario di lavoro. Resta quindi inteso che durante le interruzioni temporanee (a titolo esemplificativo, fruizione di R.O.L.; pausa pasto; etc.) il dipendente non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali messaggi o comunicazioni aziendali. Inoltre, al di fuori dall'orario di lavoro e nei casi di legittima assenza, non sarà richiesto al dipendente l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale fino alla prevista ripresa dell'attività lavorativa.

#### **11. Riservatezza e privacy**

- a. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità LAD il dipendente osserverà una condotta sempre improntata a principi di correttezza e buona fede ed uniformata ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di CCNL TLC tempo per tempo vigenti. Resta pertanto l'obbligo di rispettare i doveri previsti dal CCNL TLC e le politiche, procedure e regolamenti aziendali, con specifica attenzione alla sicurezza ed alla salvaguardia dei dati.
- b. Il dipendente – esattamente come nel lavoro in sede - è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della sua prestazione, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di prestazione fuori sede, il dipendente dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza fornite dall'Azienda.

#### **12. Sicurezza del lavoro**

- a. Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, tenuto conto della impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Azienda fornisce adeguata informativa sui rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- b. Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e sarà tenuto ad applicare con diligenza le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- c. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in LAD, il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda secondo le procedure vigenti.

### **13. Disciplina in deroga per eventi di natura eccezionale**

- a. In caso di eventi eccezionali (quali, ad esempio, eventi atmosferici qualificati come Allerte rosse dagli Enti nazionali competenti, emergenze sanitarie, terremoti, scioperi dei mezzi di trasporto proclamati da più Organizzazioni Sindacali con impatti sulla mobilità pubblica, etc.) che determinano, al riguardo, provvedimenti istituzionali finalizzati alla tutela dell'incolumità e/o della salute pubblica, l'Azienda potrà disporre a livello territoriale la possibilità di ricorrere al LAD derogando, ove indispensabile, alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione, dandone tempestiva informativa alla RSU/RSA di sede.

### **14. Inclusione**

- a. Quale ulteriore misura per agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, vengono disposte articolazioni incrementali della disponibilità individuale a svolgere l'attività lavorativa in modalità LAD, l'Azienda accoglierà eventuali richieste di incremento della prestazione lavorativa in tale modalità da parte del dipendente rientrante nelle seguenti categorie:
  - i. la dipendente in gravidanza potrà richiedere di lavorare in LAD nelle quattro settimane precedenti al congedo di maternità obbligatorio;
  - ii. la neo madre potrà richiedere di lavorare in LAD fino a tre settimane al mese nei nove mesi successivi al parto;
  - iii. (maternità/paternità) il lavoratore padre e lavoratrice madre entrambi dipendenti dell'Azienda avranno una corsia preferenziale, fino al compimento dei tre anni di vita del bambino, per la pianificazione delle giornate di lavoro in LAD nei periodi in cui la lavoratrice madre lavora in sede;
  - iv. il lavoratore padre e la lavoratrice madre in caso di malattia del/della figlio/figlia (certificata tramite autodichiarazione) fino al compimento di 14 anni, potranno usufruire fino ad ulteriori 5 giorni in LAD su base annua (inteso come anno di calendario);
  - v. Il dipendente sottoposto a trattamenti di chemioterapia, immuno e radio-terapico e altri casi assimilabili o al momento non identificati avrà una corsia preferenziale nella pianificazione del LAD e potrà richiedere di prestare l'attività lavorativa in LAD almeno per i medesimi giorni previsti per la prestazione in sede e comunque per i cinque giorni lavorativi successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita.

### **15. Diritti sindacali**

- a. L'Azienda garantirà il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività presso le sedi aziendali, in particolare assicurando alle OO.SS. stipulanti il presente Accordo l'utilizzo di bacheche sindacali virtuali.

### **16. Disposizioni finali e sistema di verifiche**

- a. Il Modello "Lavoro a distanza" è disciplinato dal presente Accordo secondo le previsioni di legge, del CCNL TLC e del contratto di lavoro individuale ed eseguito nel rispetto del Codice Etico e di Condotta aziendale, delle politiche e delle procedure aziendali.
- b. Il presente Accordo si intende sperimentale, si applica a tutte sedi 3g S.p.A. e decorre dal 17/01/2023 fino al 31/01/2024. Tre mesi prima della scadenza (ovvero su istanza di una delle Parti), la Parti si incontreranno per valutare l'andamento complessivo, l'eventuale prolungamento della sperimentazione o rendere operativa la disciplina del LAD oggetto del presente Accordo.
- c. Il Modello LAD sperimentale descritto nel presente Accordo sarà oggetto di monitoraggio periodico da parte di apposita Commissione paritetica "Modello LAD" - costituito dalla RSU/RSA/Segreterie territoriali e da rappresentanti aziendali appositamente designati – nel

corso di specifici incontri da tenersi ordinariamente trimestralmente (ovvero su istanza di una delle Parti) al fine di valutare le azioni di miglioramento e di risoluzione delle eventuali criticità.

La discussione si è svolta in modalità telematica, compreso lo scambio di documenti oggetto di definizione del presente Accordo.

Letto, approvato, confermato e sottoscritto telematicamente.

3g S.p.A.

SLC CGIL

FISTELCISL

UILCOM UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI