

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

In data 1 luglio 2024, si sono incontrate in modalità telematica

La società **Abramo Customer Care S.p.A. in Amministrazione Straordinaria**, in persona dei Commissari Straordinari e per essi il Direttore HR dott. Angelo Vitiello (in seguito: “la Società”);

e

le **Organizzazioni Sindacali nazionali** di seguito unitamente indicate “OO.SS.”, e precisamente:

- la SLC CGIL, rappresentata dal dott. Daniele Carchidi;
- la FISTEL CISL, rappresentata dal dott. Gianfranco Laporta;
- la UILCOM UIL, rappresentata dal dott. Pierpaolo Mischi;
- la UGL TELECOMUNICAZIONI, rappresentata dal dott. Pierpaolo Pisano;

nel prosieguo anche indicati congiuntamente le “Parti”

PREMESSO CHE

- La Società Abramo Customer Care S.p.A. in a.s. intende continuare a migliorare, al di là delle contingenze del momento, il contesto nel quale i propri lavoratori sono chiamati ad eseguire la propria attività incrementando il benessere personale e il clima aziendale;
- considerato inoltre che la scadenza per le procedure semplificate inerenti alla modalità di lavoro agile è avvenuta il 31 dicembre 2022 e che le Parti, nel corso di diversi incontri tenutisi durante il periodo pandemico e post pandemico, si sono più volte confrontate sulla opportunità di rendere la modalità di lavoro agile una componente strutturale della futura organizzazione del lavoro;
- nelle more della definizione del tema nell’ambito della contrattazione collettiva aziendale, e tenuto conto degli effetti positivi della modalità agile riscontrati sulla motivazione e sulla conciliazione vita-lavoro del personale, sul rapporto di fiducia azienda-lavoratore, le Parti concordano sull’opportunità di promuovere e rendere strutturale il lavoro da remoto in azienda, con la definizione di un percorso che traguardi la corretta promiscuità ed alternanza tra lavoro in sede e lavoro da remoto.

TUTTO CIÒ PREMESSO

le Parti concordano sull’opportunità, seppur in forma transitoria e fino alla sottoscrizione di un accordo aziendale strutturale che regolamenti la modalità di lavoro agile, di continuare a fare eventuale ricorso alla modalità di lavoro agile.

Pertanto le Parti – nel richiamare espressamente tutte le pregresse concertazioni, informative adottate a livello aziendale - si impegnano ad avviare, entro il 31 luglio 2024, un tavolo di confronto per l’eventuale sottoscrizione di un accordo strutturale che regolamenti la modalità di lavoro agile, attraverso un modello ibrido dell’organizzazione del lavoro, nella quale le prestazioni di lavoro rese in presenza si alterneranno con giornate di lavoro rese in modalità agile. Al fine di facilitare e migliorare la conciliazione dei tempi vita – lavoro, le Parti

ritengono di avviare una sperimentazione per permettere una completa riorganizzazione del lavoro all'interno di un progetto che renda strutturale e stabile il suddetto modello.

Pertanto, per il periodo dal 1° luglio al 31 luglio 2024, le Parti condividono quanto segue:

- a) Il modello ibrido prevede l'alternanza tra lavoro in sede e lavoro da remoto (di seguito anche *remote working*).
- b) In via ordinaria, possono accedere alla modalità di lavoro agile tutti i dipendenti di Abramo Customer Care S.p.A. in amministrazione straordinaria, ad eccezione delle categorie di risorse c.d. fragili, dichiarate tali dal Medico Competente secondo la normativa vigente e di chi svolge mansioni ed attività non compatibili con la modalità di esecuzione in remoto dell'attività lavorativa e/o chi non può garantire una connessione in remoto adeguata con il regolare e continuativo svolgimento della prestazione per tutto l'orario di lavoro. Eventuali ulteriori incompatibilità dell'attività lavorativa del dipendente con lo svolgimento del lavoro in modalità *remote working*, saranno evidenziate e gestite previo confronto tra le Parti.
- c) La percentuale massima di "rientro in Azienda" è stabilita al 50%. Pertanto sulle 4 settimane mensili sarà programmato il rientro in sede per 2 settimane alternando una settimana in sede e la successiva da remoto, nel rispetto delle pianificazioni fornite dall'Azienda. Resta ferma la possibilità per l'Azienda di distribuire l'alternanza lavoro in sede - lavoro in *remote working* in maniera consecutiva (2 settimane in sede e 2 settimane in *remote working*). A livello di sito sarà possibile incrementare la percentuale di *remote working*, in via esemplificativa e non esaustiva, per gestire al meglio eventuali problematiche di spazi/postazioni disponibili, turnazioni notturne, domenicali e/o festivi, allertamento della Protezione Civile. Qualora dovessero intervenire misure restrittive nazionali e/o locali legate all'emergenza sanitaria, le Parti potranno concordare a livello nazionale e/o territoriale diverse percentuali di rientro in sede.
- d) Le Parti concordano che la modalità di lavoro agile non determina alcun mutamento né delle mansioni assegnate al singolo dipendente, né del trattamento giuridico, contrattuale, retributivo ed economico in essere, come disciplinato dalla legge e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.
- e) Resta ferma per l'Azienda la possibilità di sospendere temporaneamente la modalità di lavoro agile e richiedere al dipendente di rientrare in sede per sopravvenute esigenze, a titolo esemplificativo e non esaustivo, organizzative o formative (es.: in caso di formazioni specifiche da effettuare presso la sede, in caso di problematiche tecniche che impediscano il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, in caso di riqualificazione *on the job*); tale richiesta dovrà essere comunicata al Lavoratore con un preavviso minimo di 3 giorni.
- f) La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile potrà essere svolta esclusivamente per giornate intere, fermo restando che le giornate di lavoro agile, qualora programmate e non effettuate, non daranno luogo ad alcun recupero, così come le giornate di presenza.
- g) La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile avrà quale riferimento il normale orario di lavoro, la durata contrattuale e l'ordinaria collocazione temporale, sulla base dei turni di lavoro assegnati tramite il sistema di gestione aziendale "Passwork".
Lo svolgimento delle mansioni assegnate in modalità di lavoro agile, in particolare, non comporta la variazione dell'orario di lavoro individuale, comprensivo delle eventuali caratteristiche di flessibilità.

Restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese presso la sede aziendale, in ossequio alla disciplina di legge e di contratto collettivo applicata al singolo rapporto di lavoro.

Il dipendente, al termine dell'orario di lavoro, dovrà effettuare la disconnessione dagli strumenti informatici utilizzati secondo le istruzioni operative che saranno fornite dall'azienda.

h) Al fine di identificare specifici fabbisogni formativi, nonché attività di *coaching* e/o di supporto nella gestione dei contatti con i clienti, la modalità di lavoro agile prevederà "affiancamenti da remoto", nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4. Legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 2016/679. Gli affiancamenti da remoto verranno effettuati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del vigente CCNL TLC ed eventuali modifiche, non avranno fini disciplinari e non saranno utili ai fini di avanzamenti professionali e/o valutativi e/o economici. In continuità con le medesime attività poste in essere quando l'attività lavorativa si svolge presso la sede operativa, i Lavoratori in *remote working* verranno affiancati esclusivamente dalle figure aziendali preposte, mediante conferma di accesso al *link* che verrà inviato con un preavviso, di norma, di 24 ore.

i) L'adesione alla modalità di lavoro agile avviene su base volontaria. Fermo restando quanto previsto al punto b), i Lavoratori ammessi allo svolgimento della prestazione secondo la modalità di lavoro agile sottoscriveranno un apposito accordo individuale, il cui fac simile è allegato al presente verbale. In presenza di un giustificato motivo oggettivo, le Parti possono recedere dall'accordo individuale, nei termini previsti dalla normativa vigente.

j) Ferma restando l'assegnazione del singolo dipendente alla sede aziendale indicata nel contratto di lavoro o successivamente modificata, la prestazione effettuata al di fuori della sede ordinaria dovrà essere svolta in luoghi idonei nel rispetto della normativa sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008, con esclusione dei luoghi pubblici o aperti al pubblico in ragione delle esigenze di riservatezza dei dati trattati e di salute del dipendente.

La prestazione lavorativa dovrà essere resa presso la residenza o il domicilio del dipendente il quale dovrà garantire la riservatezza dei dati, nonché delle informazioni aziendali o di terzi di cui proceda al trattamento.

k) Gli strumenti utilizzati per l'adempimento della prestazione in modalità di lavoro agile potranno essere forniti dalla Società che ne garantirà la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza poste dal d.lgs. n. 81/2008.

La Società, con l'accordo di cui alla lettera i), fornirà al lavoratore le indicazioni necessarie ad effettuare la connessione e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche fornite.

Il lavoratore dovrà utilizzare la strumentazione fornita nel rispetto delle informazioni rese dall'azienda.

Eventuali impedimenti tecnici all'adempimento della prestazione lavorativa dovranno essere comunicati senza ritardo al proprio Responsabile di riferimento con ogni mezzo di comunicazione a disposizione, affinché la Società possa adottare le più opportune determinazioni in ordine allo svolgimento delle mansioni in modalità di lavoro agile.

l) Lo svolgimento dell'attività prestatoria in modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo della Società che sarà esercitato con le modalità idonee a portare a conoscenza del dipendente le determinazioni aziendali.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicherà in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e dal Regolamento dell'Unione Europea n. 2016/679.

La Società, infine, potrà esercitare il potere disciplinare di cui all'art. 2106 c.c..

- m) Al lavoratore, unitamente alla comunicazione con cui viene disposta l'attuazione della modalità di lavoro agile, sarà consegnata l'informativa sulla salute e sicurezza di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017.
- n) Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, si rimanda a quanto previsto dal CCNL TLC e normativa di legge.
- o) Su richiesta di una delle Parti, saranno convocati incontri per valutare l'andamento della sperimentazione. Terminata la fase sperimentale, le Parti potranno concordare sul prolungamento della sperimentazione o rendere strutturale la presente intesa.

Letto, confermato, sottoscritto.

Abramo Customer Care S.p.A. in Amministrazione Straordinaria – Angelo Vitiello

SLC CGIL – Daniele Carchidi

FISTEL CISL – Gianfranco Laporta

UILCOM UIL – Pierpaolo Mischi

UGL TELECOMUNICAZIONI – Pierpaolo Pisano