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

Verbale di Accordo sperimentale per l'introduzione del FIBER WORKING

Addì 5 maggio 2021, con collegamento in via telematica

tra

La Società Open Fiber S.p.A., assistita da Unindustria

e

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, Nazionali e Territoriali, unitamente alla Rappresentanza Aziendale

La tecnologia e la digitalizzazione dei processi consentono sempre di più lo svolgimento delle attività lavorative anche in mobilità, favorendo così la conciliazione delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e quelle di incremento della produttività. Pertanto le Parti intendono porre in essere lo strumento dello Smart Working, nel prosieguo Fiber Working, a titolo sperimentale da introdurre per i lavoratori di tutte le sedi aziendali.

Questo strumento consisterà in una diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che, fatte salve le esigenze operative, potrà essere resa in parte all'esterno dei locali aziendali grazie alla crescente capacità di lavorare per obiettivi.

Possono accedere al Fiber Working tutti i dipendenti titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, inclusi i turnisti e gli apprendisti.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, il rapporto di lavoro subordinato continua ad essere regolato dalla legge, dal CCNL di categoria e dagli accordi aziendali tempo per tempo vigenti.

La partecipazione alla sperimentazione dello Fiber Working avverrà su base volontaria e sarà resa operativa attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale contenente le principali indicazioni operative e la possibilità per le parti di recedere dall'istituto.

MODALITÀ DI ADESIONE E DISCIPLINA DEL RECESSO

Ai sensi di quanto stabilito dalla L. 81/2017 l'adesione della lavoratrice o del lavoratore si realizza su base volontaria mediante la sottoscrizione dell'accordo individuale (art. 19, comma 1).

L'accordo individuale potrà essere a termine o a tempo indeterminato. Per le modalità di recesso si rimanda alla legge 81/17 art. 19.

L'accordo individuale in ogni caso spiegherà i sui effetti dal giorno successivo al deposito dello stesso presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a tal proposito la lavoratrice/il lavoratore riceverà una comunicazione dalla casella di posta aziendale dedicata.

LUOGO DI SVOLGIMENTO

La lavoratrice/ il lavoratore potrà svolgere l'attività lavorativa, in forma mista, presso il luogo ove ha sede l'Ufficio di appartenenza o al di fuori dello stesso. La sottoscrizione dell'accordo individuale da parte del lavoratore/della lavoratrice comporta l'adesione a questa nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in relazione al progetto di desk sharing che implica l'alternanza tra la prestazione lavorativa resa nei locali aziendali e quella resa al di fuori degli stessi.

Il luogo di svolgimento della prestazione nei periodi di Fiber Working è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso all'unilaterale determinazione della lavoratrice o del lavoratore che pertanto, sotto la sua responsabilità, avrà facoltà di scegliere dove svolgere l'attività lavorativa, come ad esempio la residenza/domicilio, altra sede Open Fiber o presso altro luogo idoneo (es. co-working) che consenta la necessaria connettività e risponda a criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità.

PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Tipologie:

- **Personale di sede:** può fruire di 10 giorni/mese.
- **Personale del SOC:** può fruire di 10 giorni/mese. In considerazione della natura delle attività e lo svolgimento delle stesse prevalentemente su turni, le giornate saranno pianificate a cura dell'Azienda nell'ambito delle turnazioni in essere e comunicate in tempo congruo ai dipendenti, coniugando ove possibile le esigenze tecnico – organizzative e specifiche richieste pervenute dalla lavoratrice o dal lavoratore.
- **Personale di sede e SOC neoassunto:** per i primi 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione può fruire di 5 giorni/mese.
- **Personale in apprendistato:** può fruire di 5 giorni/mese.
- **Personale *on field*:** tenendo conto della preponderanza del rapporto con il territorio e con i cantieri di questi profili in relazione alla specificità dell'attività svolta, per il personale *on field* eventuali rientri potranno essere previsti nei termini e nelle modalità concordate di volta in volta con l'Azienda.

Il cambio di appartenenza della lavoratrice/del lavoratore a una delle tipologie precedenti determinerà una modifica del numero di giorni/mese fruibili in Fiber Working.

La prestazione lavorativa in Fiber Working sarà fruibile mensilmente a giornate intere, secondo la pianificazione definita con congruo preavviso dalla lavoratrice/dal lavoratore con l'Azienda, in coerenza con le esigenze tecnico organizzative.

Lavoratici/lavoratori ed Azienda potranno modificare la programmazione per sopravvenute esigenze ed impegni senza che da ciò scaturisca alcun recupero automatico delle giornate eventualmente non fruite, fermo restando il numero di giornate di Fiber Working/mese.

Fatti salvi casi di imprevedibilità ed urgenza, la richiesta di Fiber Working inserita nel sistema di rilevazione presenze si intenderà approvata se non esplicitamente rifiutata almeno entro 48 ore prima della prestazione lavorativa.

Per fronteggiare situazioni particolari di natura imprevista di carattere nazionale o territoriale, anche segnalate dalle lavoratrici o dai lavoratori stessi, potranno essere concessi singoli giorni di smart working aggiuntivo (Smart working d'emergenza) lasciando all'azienda la facoltà di adattarlo con ulteriore flessibilità al fine di compenetrare le esigenze tecnico-organizzative e quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

➔ PARTICOLARI FATTISPECIE:

a) Lavoratrice in gravidanza: 2 mesi anche consecutivi da fruire nel periodo antecedente a quello del congedo obbligatorio di maternità;
b) Neo genitorialità per nascita, adozione e affido preadottivo: 2 mesi anche consecutivi per la lavoratrice/il lavoratore da fruire entro il primo anno dall'avvenuto evento;
c) Particolari situazioni meritevoli di tutela (a titolo esemplificativo e non esaustivo: L. 104/92, malattie di lungo periodo, *caregiving*): a seguito di una valutazione congiunta tra la funzione di Gestione e Amministrazione del personale, il responsabile e, se del caso, l'RSPP e se del caso, con il contributo del medico competente, potranno essere riconosciuti periodi più lunghi di Fiber Working rispetto a quanto definito nel presente Accordo.

Al fine di creare un ambiente in cui tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e le loro famiglie possano trovare supporto e assistenza per denunciare, affrontare e gestire episodi diretti o indiretti di violenza domestica l'Azienda si adopererà per fornire idonei strumenti di supporto.

ORARIO, PRESTAZIONE E DISCONNESSIONE

Per le giornate in Fiber Working rimane confermata la durata contrattuale dell'orario di lavoro.

Per la natura della prestazione svolta nella modalità di Fiber Working, sarà rimessa alle scelte del lavoratore/ della lavoratrice l'organizzazione della stessa, nel rispetto della durata della prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore (per le lavoratrici e i lavoratori occupati a tempo parziale la prestazione lavorativa giornaliera sarà di conseguenza riproporzionata).

Ad esclusione del personale del SOC, per cui è indispensabile garantire il presidio in specifici orari, al fine di garantire la conciliazione vita-lavoro e i tempi di disconnessione, la prestazione in Fiber Working potrà essere resa nell'arco orario compreso tra le 8:00 e le 19:00 assicurando la presenza tra le 10:00 e le 12:30 e tra le 14:30 e le 17:00, fasce nelle quali sarà privilegiato lo svolgimento delle riunioni di team.

Proprio in virtù della particolare natura della prestazione resa in Fiber Working e nell'ottica di garantire i tempi di disconnessione non è prevista, di norma, l'effettuazione di lavoro straordinario nonché, ad esclusione del personale in turno continuo avvicendato, del lavoro notturno (dalle h. 22.00 alle 7.00) e festivo che dovranno, se del caso, necessariamente essere autorizzati preventivamente e per iscritto dal proprio responsabile.

Al fine di promuovere il rispetto della conciliazione vita-lavoro l'Azienda si impegna a reiterare la diffusione di un prontuario di buone prassi da seguire nel lavoro da casa che identifichino i corretti comportamenti da adottare nell'interazione lavorativa quotidiana tra colleghi e tra responsabili e

collaboratori; resta salvo quanto previsto e garantito dalla L. 81/17 con riferimento alla disconnessione.

Resta inteso che, al di fuori della durata della prestazione lavorativa giornaliera, la lavoratrice/il lavoratore potrà disattivare le strumentazioni ed i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa contrattuale.

In caso di problemi tecnici della dotazione in uso, qualora il problema non riesca ad essere tempestivamente risolto dal supporto informatico da remoto, la lavoratrice/il lavoratore dovrà avvisare il responsabile.

In caso di malattia, ferie e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con il giorno di Fiber Working resta fermo l'obbligo di rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti secondo le disposizioni normative in atto.

Qualora la prestazione lavorativa giornaliera dovesse essere inferiore a quella normale, la restante parte della giornata dovrà essere giustificata attraverso gli altri istituti vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo ROL, Ex Festività, Permessi per visite mediche ecc.).

RILEVAZIONE DELLA PRESENZA

Per coloro che aderiscono al Fiber Working, l'inserimento della presenza nel sistema di gestione delle presenze dovrà essere effettuata per tali giornate utilizzando l'apposito giustificativo ("Fiber Working" ovvero "Smart Working Emergenza" laddove se ne faccia ricorso).

STRUMENTAZIONE

L'Azienda è responsabile della sicurezza e buon funzionamento della dotazione tecnologica assegnata per lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di Fiber Working che consiste in laptop e smartphone aziendali dotati di tutte le componenti necessarie ed utilizzabili secondo le policy aziendali.

La lavoratrice/il lavoratore è tenuto ad assicurare, durante lo svolgimento dell'intera prestazione in Fiber Working, una connessione ad Internet che consenta l'agevole impiego degli strumenti (applicativi via VPN) e del Cloud aziendale.

L'Azienda darà seguito ad eventuali richieste di sedie ergonomiche e monitor aggiuntivi a coloro che ne faranno richiesta secondo il relativo piano predisposto e proporrà convenzionamenti per le forniture domestiche; resta inteso che le ulteriori ed eventuali strumentazioni assegnate ai fini dello svolgimento del Fiber Working dovranno essere restituite integre all'Azienda alla cessazione di tale modalità lavorativa.

L'Azienda non è responsabile di eventuali danni che possano derivare a persone e/o cose a causa di un eventuale uso non corretto della strumentazione oggetto del presente Accordo.

FORMAZIONE

Le Parti concordano sull'importanza di affiancare l'introduzione del Fiber Working ad iniziative formative volte a supportare il potenziamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In ottemperanza alle disposizioni di legge in materia (art. 22-23 L. 81/2017) l'Azienda metterà a disposizione delle lavoratrici/dei lavoratori un corso di formazione obbligatoria anche sulla sicurezza che, ai fini dell'adesione al Fiber Working, dovrà essere completato.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO (D. LGS. 81/2008 E ART. 22-23 L. 81/2017)

L'Azienda consegnerà al lavoratore/alla lavoratrice, con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Tale informativa verrà condivisa con gli RLS.

La lavoratrice/il lavoratore sarà tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto. Avrà altresì l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo proprio.

L'Azienda esclude qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte della lavoratrice/del lavoratore alle indicazioni date.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in Fiber Working si dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda come espressamente indicato all'interno delle procedure aziendali.

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previste in Azienda.

SECURITY

A tutela della sicurezza e della privacy dell'Azienda e della lavoratrice/del lavoratore, durante l'esecuzione di attività lavorative fuori dalle sedi di lavoro, si applicano integralmente tutte le policy, le regole e le raccomandazioni di cui alle norme aziendali disponibili sul sistema documentale aziendale.

TRATTAMENTO DATI PERSONALI E RISERVATEZZA

Il Fiber Working è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali 2016/679 ("GDPR") e in conformità alle specifiche policy aziendali sull'utilizzo delle dotazioni informatiche e sulle misure atte a garantire la protezione dei dati.

La lavoratrice/il lavoratore è consapevole che la prestazione in Fiber Working, svolgendosi al di fuori della propria sede di lavoro, richiede la massima attenzione per la tutela della riservatezza delle informazioni aziendali e sarà quindi tenuto ad adottare tutti i comportamenti utili a preservare la confidenzialità e riservatezza dei dati trattati in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale a cui potrà accedere tramite gli strumenti tecnologici per lo svolgimento delle attività.

L'accesso dovrà avvenire previo inserimento delle proprie credenziali e della password, nel rispetto

delle procedure vigenti.

TRATTAMENTO GIURIDICO, ECONOMICO E TUTELA SINDACALE

Anche per le giornate di Fiber Working resta confermato che l'Azienda continua ad esercitare il potere direttivo con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.
Saranno, in particolare, salvaguardati i diritti sindacali che potranno essere esercitati anche con modalità telematica; al riguardo l'Azienda metterà a disposizione una bacheca elettronica dandone idonea informativa alle lavoratrici e ai lavoratori.
Restano fatti salvi gli ordinari trattamenti economici (ad esempio il riconoscimento del ticket pasto) e normativi, tempo per tempo vigenti, garantiti ai lavoratori che prestano l'attività lavorativa all'interno delle sedi aziendali.

DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti infine convengono che il presente accordo è conforme a tutte le disposizioni di legge e di CCNL e per quanto non previsto rinviano espressamente alla L. 81/2017.

Il presente accordo, a carattere sperimentale e temporaneo, spiegherà i suoi effetti per la durata di un anno e decorrerà dalla fine dell'emergenza epidemiologica e comunque all'indomani della particolare disciplina relativa allo smart working semplificato, compatibilmente con le norme tempo per tempo vigenti.

La decorrenza del presente accordo sarà comunicata previa informativa alla rappresentanza sindacale aziendale.

Nel corso della sperimentazione si terranno incontri periodici con le strutture nazionali, territoriali e le rappresentanze aziendali, anche su richiesta di una delle Parti, al fine di verificare l'andamento del Fiber Working così come definito dalla presente intesa e valutare eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie.

Le Parti si danno reciprocamente atto di perseguire, al termine del periodo di sperimentazione, un modello strutturale di Fiber Working sempre più coerente con lo spirito condiviso di favorire il contemperamento tra flessibilità organizzativa e conciliazione vita lavoro, ai sensi di quanto previsto dal Protocollo "Principi e Linee guida per il nuovo lavoro agile della Filiera delle Telecomunicazioni" del 30 luglio 2020, con particolare riferimento al punto 4 del medesimo.

Letto, confermato e sottoscritto in modalità telematica da

Open Fiber Unindustria SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL

e dalle Rappresentanze Aziendali