GRUPPO HCI
Ipotesi di Accordo - Lavoro Agile

In data 26/07/2022, in via telematica si sono incontrate il Gruppo HCI, per le rispettive società controllate ove si applica ai lavoratori il CCNL TLC, rappresentata dal dott. Simone Cason e dalle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL Nazionali e Territoriali, congiuntamente alle RSU, come di seguito indicati:

- per la SLC-CGIL, la Sig.a Natascia Treossi
- per la FISTel-CISL, il Sig. Gianfranco Laporta
- per la UILCOM-UIL, Il sig. Alessandro Mannavola
- Sono presenti all'incontro le strutture territoriali, RSU e RSA delle sedi appartenenti al Gruppo HCI

(di seguito "le Parti")

Premesso che

a. le Parti ritengono che nell'ottica di trasformazione della natura del lavoro e delle modalità di rendere la prestazione, il ricorso al lavoro agile, sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di valorizzazione delle professionalità, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisce - tra l'altro - la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;
b. le Parti ritengono inoltre che, secondo un principio di equità di accesso a tali strumenti e prioritariamente in base al principio della volontarietà, l'introduzione del lavoro agile, consenta ai lavoratori/lavoratrici maggior autonomia nella gestione del lavoro;
c. In coerenza alla normativa vigente, il Lavoro Agile non costituisce un nuovo contratto di lavoro bensì una modalità di svolgimento dello stesso che potrà avvenire in parte presso l'abituale sede di lavoro e in parte all'esterno di essa con l'ausilio di strumenti che assicurino una connessione protetta, l'uso del software aziendale necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto dei relativi requisiti di legge;
d. Le Parti condividono e concordando sull'applicazione del presente accordo nella fase successiva alla fine del Lavoro Agile Semplificato al momento prevista al 31/08/2022, come decretato dai provvedimenti del Governo;
e. Il 30 luglio 2020 è stato sottoscritto un protocollo d'Intesa tra Assotelecomunicazioni - Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, poi recepito nel vigente CCNL, contenente Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni
f. In data 7 dicembre 2021, il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali hanno stipulato il Protocollo Nazionale sul Lavoro agile, con il quale hanno fornito le linee di indirizzo per la sua corretta applicazione

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

Lavoro Agile alla fine dello Stato di Emergenza

In coerenza con quanto stabilito dalla legge 81/2017, successivamente alla fase di emergenza, il Lavoro Agile si applicherà secondo le modalità più sotto definite, a far data dal 01/09/2022 fatte salve modifiche in corso d'opera.

1. Definizione del Lavoro Agile

Per Lavoro Agile, in coerenza con quanto previsto dalla legge 81 del 22 maggio 2017 e successive modifiche, si intende l'esecuzione dell'attività lavorativa da parte del dipendente con modalità flessibile, sia riguardo ai tempi, sia ai luoghi nei quali viene resa.

2. Destinatari, condizioni di adesione e recesso

Potranno accedere alle previsioni del presente Accordo, tutti i dipendenti dell'Azienda che avranno manifestato volontariamente anche per iscritto, la propria adesione a svolgere l'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, in linea con quanto previsto dall'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio del 2017.
L'accordo individuale, il modello del quale viene allegato al presente accordo, sarà sottoscritto previa richiesta del lavoratore/lavoratrice e dovrà essere conforme al presente accordo sindacale.
In caso il dipendente non si avvalga della facoltà di sottoscrivere l'accordo con l'Azienda, verrà collocato nella propria sede di lavoro nel rispetto dei Protocolli di Sicurezza previsti dalla normativa vigente.
Tale modalità consentirà di poter svolgere l'attività lavorativa fuori dai perimetri aziendali previa comunicazione al datore di Lavoro di dove si svolga la prestazione lavorativa al fine di adempiere alla copertura assicurativa come previsto dalla circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017, e al fine di garantire:

- il rispetto dei principi di salute e sicurezza del lavoro;
- il rispetto della privacy dei clienti e dei lavoratori/lavoratrici;
- la riservatezza e la sicurezza informatica dei dati aziendali trattati;
- un efficiente collegamento telematico;

Si potrà recedere dal contratto di lavoro agile a tempo indeterminato, così come previsto dal comma 2 art. 19 legge 81/2017, esclusivamente per iscritto e tramite preavviso di almeno 30 giorni; tale periodo potrà essere inferiore, soltanto con il consenso di ambedue le parti.
Nel caso di lavoratori/lavoratrici disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore/lavoratrice.
In casi eccezionali, in presenza di giustificato motivo, previa comunicazione alla RSU e alle OO.SS., il recesso potrà avvenire senza il rispetto dei termini di preavviso sopra richiamati.

3. Principi generali

La prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile non altera e/o modifica in alcun modo le disposizioni del CCNL applicato ai dipendenti e dei contratti individuali. In particolare, rimangono invariati i trattamenti economici e normativi garantiti ai lavoratori/lavoratrici come i livelli di inquadramento, le mansioni, gli orari di lavoro e la sede di lavoro.
In base all'art. 21 della legge 81/2017 viene confermato il potere direttivo del Datore di Lavoro con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.
Sono contemporaneamente confermati i doveri e i diritti individuali inclusi quelli sindacali.

4. Orario di Lavoro e Diritto alla disconnessione

L'attività svolta in Lavoro Agile deve fare riferimento al consueto orario di lavoro collocato nella rispettiva area organizzativa di appartenenza. Le Parti definiscono l'applicabilità del diritto alla disconnessione così come previsto dall'art. 19 della legge n.81 del 22 maggio 2017.
La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalle norme di legge, dal CCNL di categoria, dal Contratto di II° livello e dal tipo di contratto sottoscritto dal dipendente, Part Time o Full Time.
Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione di vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, l'Azienda garantirà sin da ora con i mezzi a sua disposizione il diritto alla disconnessione.
A tal proposito l'azienda garantisce, fin da subito, l'utilizzo di strumenti di comunicazione adeguati che escludano l'impiego di dati sensibili del lavoratore/lavoratrice quali ad esempio mail personali o recapiti telefonici personali dello stesso, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo, o tra un turno e l'altro di lavoro) il lavoratore/lavoratrice non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali, tramite alcun strumento di lavoro (email, chat aziendali).

5. Organizzazione del lavoro

La modalità di Lavoro Agile, come definita dagli accordi individuali, potrà essere svolta da remoto presso una sede all'esterno dei locali aziendali, di pertinenza del lavoratore/lavoratrice e potrà avvenire in base alla libera

volontà del lavoratore/lavoratrice, alternativamente secondo due articolazioni aderendo ad una delle possibilità con l'opzione di poter cambiare la scelta fatta:
Settimanale. In settimane alternate secondo uno schema e misura predefinite – di norma fino a un massimo dell'80% mensile. (60% minimo)
Giornaliero. Con 2 giornate, anche non continuative, di rientro a settimana. (60% minimo).

L'Azienda si rende disponibile ad avviare un confronto territoriale atto a favorire la collocazione in lavoro agile dei lavoratori impattati da turnazioni di lavoro più disagiate, o dislocati su sedi o impiegati su attività operative, con necessità specifiche, nel caso, avviando appositi esami congiunti a garantire l'individuazione di specifiche modalità atte a consentire l'operatività dell'istituto del cambio turno.
Le giornate/settimane di lavoro da remoto, saranno comunicate dall'Azienda alle lavoratrici/lavoratori, di norma con cadenza almeno mensile e Il lavoratore/lavoratrice avrà comunque facoltà di richiedere ulteriori giornate di lavoro da remoto, anche al di fuori della pianificazione, e l'Azienda valuterà di volta in volta tali richieste.
Sono fatti salvi accordi già stipulati sul Lavoro Agile concordati tra il Gruppo e le Organizzazioni sindacali territoriali.

6. Ulteriori fattispecie

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare, compatibilmente con le esigenze di servizio, - nei seguenti casi - la disponibilità individuale di lavoro agile secondo una specifica articolazione:

- gravidanza: 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio;
- maternità/paternità: 4 settimane consecutive per i genitori da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi: 2 settimane intere consecutive limitatamente alle due settimane successive al rientro;
- rientro in servizio dei lavoratori/lavoratrici sottoposti a trattamenti di chemioterapia, immuno-radioterapia: numero di giorni successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita, fino a completamento della settimana lavorativa;

L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro da remoto relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte di dipendenti con disabilità motorie o problematiche di qualsivoglia natura sarà valutato dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.
Tali giornate in Lavoro Agile potranno essere aumentate fino ad un massimo di 5 o 6 giornate per settimana, a seconda dell'orario lavorativo contrattuale, in via prioritaria in relazione alle necessità del lavoratore/lavoratrice date dall'assistenza a persone disabili, dalla cura dei figli, da situazioni particolari, anche temporanee che rendono necessaria tale modalità della prestazione per fare fronte ad esigenze non gestibili con la prestazione in sede, nonché lavoratori/lavoratrici fragili o persone che assistano persone fragili, così come definito dalla L. 104/92.
Il periodo minimo di utilizzo di tale istituto è un mese ma in caso di situazioni particolari è possibile prevedere un utilizzo inferiore al mese, in funzione della specificità della situazione venutasi a creare.
La pianificazione delle giornate in Lavoro Agile avverrà secondo quanto stabilito nel presente accordo.
La direzione si riserva la facoltà di chiedere il rientro in sede con un preavviso di almeno una settimana in seguito a esigenze tecnico/organizzative indifferibili e non pianificabili o necessità di coordinamento e di formazione, previo esame congiunto con le OO.SS./RSU.

7. Permessi, Ritardi, Ferie, Supplementare, Straordinario

Rimangono invariate le procedure e le prassi per la comunicazione e le modalità di fruizione dei periodi di assenza giustificata (es: Ferie, Permessi, Malattia, Visita medica, L. 104/92 e quant'altro) e del lavoro supplementare/straordinario.

8. Inclusione

Per dare continuità e integrazione al senso di appartenenza all'azienda e per prevenire eventuali forme di isolamento, l'azienda si impegna a promuovere azioni di inclusione atte a prevenire suddette forme di isolamento che si dovessero manifestare in questa nuova modalità lavorativa. In particolare, l'Azienda porrà

maggior attenzione per quei lavoratori/lavoratrici che dovessero affrontare situazioni di difficoltà conseguenti al cambiamento del modello lavorativo in atto.

9. Dotazioni e welfare aziendale

L'Azienda garantirà la disponibilità di un'idonea dotazione informatica per lo svolgimento della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali privilegiando, ove possibile, la fornitura di PC portatili. In caso di impossibilità a svolgere l'attività lavorativa anche a causa di malfunzionamenti della strumentazione informatica, il lavoratore/lavoratrice dovrà avvisare il suo responsabile valutando anche l'eventuale rientro in sede aziendale.
Resta inteso che qualora il lavoratore/lavoratrice debba rientrare in sede per malfunzionamenti o anomalie derivanti da causa aziendale, il tempo per lo spostamento sarà considerato orario di lavoro.
Dovrà essere elaborato dalle Parti un protocollo di comportamento per la gestione dei disservizi, che diverrà parte integrante del presente accordo.
Il dipendente dovrà utilizzare e custodire le apparecchiature fornite dall'azienda con diligenza e in linea con quanto previsto dalle Policy aziendali.
I dipendenti potranno prendere in carico alcune delle dotazioni d'ufficio aggiuntive (ad es. monitor, tastiera, mouse, docking station) fino ad esaurimento scorte.

10. Sicurezza sul lavoro

Come per tutti i dipendenti, anche per coloro che saranno impegnati in attività Lavoro Agile, si demanda all'applicazione della normativa e a quanto previsto dagli articoli 22 e 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017 in materia di sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria sugli infortuni e malattie professionali e secondo le previsioni legislative in materia di privacy Reg. 679/2016 (GDPR) e del trattamento dei dati personali.

11. Diritti sindacali

Le Parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività in sede aziendale. In particolare, assicurando alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'Azienda che consentano:

- la consultazione dei testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale attraverso una bacheca elettronica;
- lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 della Legge n. 300/70, indette in orario di lavoro, anche con la possibilità di espletare l'esercizio di voto da remoto, ferma restando la disciplina tempo per tempo vigente che regola la materia e l'obbligo di registrare tempestivamente l'assenza con l'inserimento dell'apposito titolo giustificativo nei sistemi, secondo le modalità indicate dall'Azienda.

12. Formazione

Le Parti concordano e condividono che anche il nuovo modello organizzativo abbia la necessità di essere coadiuvato e supportato e quindi si impegnano a promuovere percorsi che agevolino per i dipendenti l'incremento delle competenze digitali, il rafforzamento delle soft skill al fine di incrementare l'efficacia e l'efficienza nell'ambito del lavoro.
A tal proposito il Gruppo, per le rispettive società controllate, conferma la continuità sul percorso di formazione professionale e conferma la volontà di potenziare percorsi formativi per dipendenti così da consolidare il know how tecnico e la capacità di operare in autonomia.
In seguito all'esigenza aziendale di attivare gli affiancamenti da remoto per i lavoratori/lavoratrici in modalità agile a fini formativi e di monitoraggio della qualità, le Parti stabiliscono quanto segue:

I. I lavoratori/lavoratrici in Lavoro Agile potranno essere affiancati da remoto nel rispetto di previsto dalla normativa GDPR e nel rispetto delle disposizioni previste dal presente Accordo con gli stessi criteri con cui avvengono gli affiancamenti in Azienda.
II. Gli affiancamenti da remoto potranno essere effettuati solo dal personale del Gruppo Koinè.
III. Potranno essere affiancati i lavoratori/lavoratrici che esprimeranno il loro consenso, nel rispetto del D.Lgs. 30.6.2003 n.196 e del Regolamento UE n. 2016/679 (in seguito, "GDPR"). In caso di diniego, l'affiancamento verrà riprogrammato. In caso di impossibilità a svolgere l'affiancamento da remoto, l'azienda avrà la facoltà di convocare in sede il lavoratore/lavoratrice, così da adempiere all'affiancamento in presenza, secondo i termini di preavviso per i rientri in sede.
IV. L'azienda effettuerà affiancamenti ispirandosi al principio di liceità nel rispetto della privacy.

V. Gli ascolti dovranno avere finalità esclusivamente formativa e votata all'inclusione del dipendente e non potranno in alcun modo essere utilizzati a fini disciplinari, valutativi o di crescita lavorativa.
VI. Al termine dell'affiancamento, l'affiancatore e affiancato condivideranno l'ascolto effettuato nel rispetto della normativa GDPR e nel rispetto delle disposizioni previste.
VII. I momenti formativi saranno erogati in aula, o telematicamente, esclusivamente in maniera aggregata (Team o gruppi omogenei) e mai individualmente.
VIII. Il lavoratore/lavoratrice sarà informato preventivamente dell'affiancamento (almeno 48 ore prima dell'affiancamento).
IX. In aggiunta a ciò, il lavoratore/lavoratrice sarà consapevole dell'inizio e fine dell'affiancamento attraverso un avviso acustico che sentirà all'inizio e al termine dell'ascolto e comunque confermando l'inizio del collegamento da apposito pop up che apparirà sullo schermo.
X. Ogni singolo lavoratore/lavoratrice non potrà essere affiancato/a da remoto, per più di 2 volte nella stessa settimana e per una durata massima di 2 ore ad affiancamento.
XI. Gli affiancamenti non potranno essere registrati.
XII. Affiancamento avverrà, ove possibile, nelle giornate di rientro in sede

L'Azienda disporrà prima dell'avvio del processo, una dimostrazione delle modalità di affiancamento da remoto alle OOSS e RSU-RSA.

Rimane comunque necessaria la consegna al lavoratore/lavoratrice di adeguata informativa che indichi, sia le modalità d'uso degli strumenti, sia i controlli che possono essere effettuati, nonché tutte le informazioni connesse al trattamento di dati personali previste dalla normativa vigente.

13. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica periodica sull'andamento della prestazione lavorativa in modalità agile, sulle dotazioni disponibili idonee e necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sugli ambiti organizzativi coinvolti.

In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle Parti stipulante il presente Accordo, le stesse si impegnano ad incontrarsi entro sette giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

Alla luce del punto 4 del Protocollo "Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella filiera delle TLC" del 30 luglio 2020 e tenuto conto di quanto definito in materia in sede di rinnovo del CCNL TLC, le Parti auspicano che eventuali incrementi di efficienza e produttività derivanti dal modello di lavoro introdotto dall'inizio dello stato di emergenza, possano favorire la condivisione di forme di riduzione della durata dell'orario di lavoro, individuando le opportune compensazioni che assicurino l'invarianza del trattamento economico interessato.

Analogamente, in coerenza con quanto previsto nel punto 6) del citato Protocollo, identico auspicio è espresso in merito alla possibilità di introdurre misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro a distanza delle persone.

Restano fatti salvi eventuali successivi provvedimenti di legge o di contratto di miglior favore che potranno essere previsti.

14. Disposizioni finali

L'Azienda si impegna a verificare la possibilità di stipulare convenzioni sui contratti di fornitura della connessione telefonica o energetica.

Il presente Accordo, di natura sperimentale, ha durata di 12 mesi dalla data di applicazione. Le Parti si impegnano ad incontrarsi con cadenza trimestrale, o su richiesta di una delle due Parti, per monitorare l'andamento dell'applicazione del presente accordo così da verificarne l'adeguatezza rispetto al contesto che si verrà a creare.

Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni sanitarie o nelle condizioni tecnico-organizzative o produttive, le Parti, previo esame congiunto, possono sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa.

Le parti si danno atto che laddove dovessero sussistere ulteriori condizioni emergenziali o situazioni differenti, nel rispetto di quanto sopra, si farà riferimento alle normative tempo per tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

p. il Gruppo

_____

p. la SLC CGIL

_____

_____

_____

p. la FISTEL CISL

_____

_____

_____

p. la UILCOM UIL

_____

_____

_____

p. la RSU - RSA

_____ _____ _____

_____ _____ _____

_____ _____ _____

_____ _____ _____

_____ _____ _____

_____ _____ _____

_____ _____ _____