

VERBALE DI ACCORDO

il giorno 11 febbraio 2020

tra

INWIT S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni unitamente alla RSU INWIT

Premesso che:

- le Parti condividono di definire l'introduzione strutturale del ricorso alla modalità agile di prestazione lavorativa fra quelle in essere in Azienda;
  - le Parti ritengono che il ricorso al lavoro agile sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisca - tra l'altro - la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;
- 
- le Parti prendono atto dei risultati positivi finora raggiunti dalle precedenti sperimentazioni in termini di incrementi di produttività, di soddisfazione delle persone, di conciliazione vita/lavoro e di sviluppo del rapporto fiduciario e di collaborazione, del senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano, in tale modalità, lo svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, i risultati positivi registrati hanno riguardato la riduzione delle ore di assenza, dei tempi di percorrenza casa-lavoro, dei km percorsi, nonché delle quantità di emissioni di CO2;
  - con la presente intesa, le Parti intendono definire la disciplina generale del ricorso al lavoro agile e alcune fattispecie speciali relative a particolari esigenze di natura tecnico organizzativa e rinviare all'accordo individuale le modalità attuative del ricorso al lavoro agile;
  - per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui all'art.18, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e fermo restando il rapporto di lavoro in essere, si intende l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente, presso:

1  
S.P.

nel

- a) una **sede all'esterno dei locali aziendali (abitazione)**, come definita dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge;
- b) ovvero, una **sede aziendale, diversa da quella di appartenenza (sede satellite)**, specificamente attrezzata e utilizzabile dal dipendente previa prenotazione.

Le Parti convengono quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

## 1. Principi generali

Fatto salvo quanto in appresso specificatamente definito, lo svolgimento della prestazione in modalità agile:

### 1.1. non comporta la modifica:

- a) dell'esercizio del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'azienda per lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie. L'esercizio di tali poteri, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sarà espletato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/1970;
- b) delle mansioni e del profilo contrattuale;
- c) della sede di lavoro, dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, nonché delle caratteristiche di flessibilità oraria in essere che risultano meramente integrate - in ragione della peculiarità della modalità di svolgimento - dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accordo individuale;
- d) del Codice Disciplinare;

2

- e) dei doveri e dei diritti individualmente in capo al lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie, ivi ricomprendendo ovviamente i diritti sindacali;
- 1.2. non consente, per il periodo interessato, il riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;
- 1.3. si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda.

## 2. Destinatari

La presente intesa disciplina le modalità di ricorso al lavoro agile per i dipendenti di INWIT S.p.A. a partire dal 1 aprile 2020.

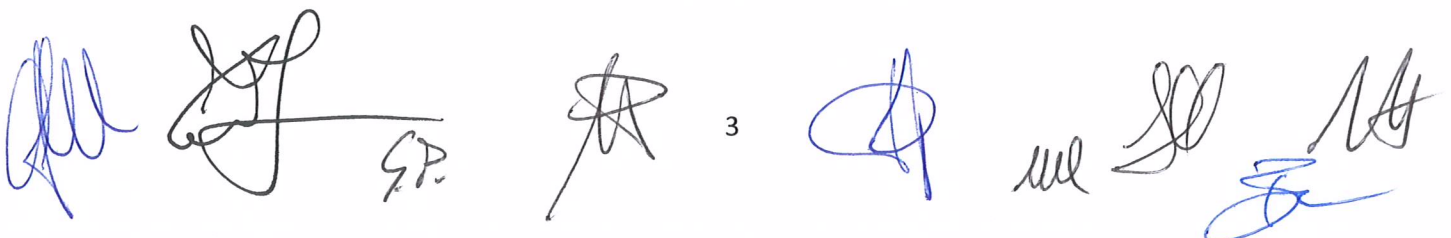
E' destinatario del presente accordo il personale:

- a) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo;
- b) con mansioni, compatibili con la modalità di lavoro agile, per le quali lo svolgimento della prestazione non sia vincolato ad una sede aziendale o in contrasto con il livello di riservatezza che caratterizza l'attività, ferma restando la coerenza con le esigenze tecnico organizzative della funzione.

In relazione a tali principi l'azienda renderà disponibile l'elenco dei settori, i ruoli e gli ambiti compatibili.

## 3. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale); l'adesione si perfeziona comunque nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative della funzione di appartenenza e del grado di autonomia professionale del lavoratore così come riconosciuto dall'azienda.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'S.P.' below it, a signature with a star-like mark, the number '3', and several other signatures on the right.

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

#### 4. Svolgimento della prestazione

In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si atterrà alle indicazioni riportate nell'accordo individuale, con particolare riferimento ai termini di programmazione, all'utilizzo e custodia degli strumenti in dotazione e alle modalità e termini di comunicazione da rispettare in caso di mancato funzionamento delle dotazioni assegnate.

Fatto salvo quanto in appresso specificatamente definito, la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana non consecutivi, per un massimo di 52/gg annui (di cui fino a 42 dall'abitazione), riproporzionati nei confronti del personale che aderisca all'istituto in corso d'anno.

La mancata fruizione settimanale di almeno 1 giorno di Lavoro agile non ne consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. In casi eccezionali, ferme restando le quantità massime sopra definite, possono essere previsti fino a 3 giorni/settimana anche continuativi con un massimo di 12 giorni/mese.

Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria:

- a) presso una sede satellite: osservando lo stesso orario di lavoro della sede di appartenenza;
- b) presso l'abitazione: nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12.30 e le 14.30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10.00 e le 12.30 e tra le 14:30 e le 16:30.

Durante le giornate in lavoro agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti sui quali il ricorso alla stessa si fonda, è esclusa l'effettuazione del lavoro supplementare e straordinario.

Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite l'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica.

Il diritto alla disconnessione sarà esercitato impostando l'apposito status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile.

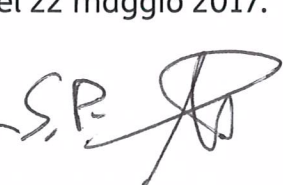
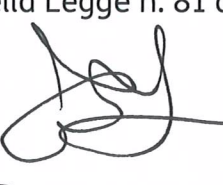
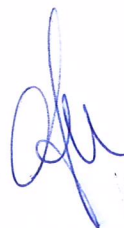

Per lo svolgimento della prestazione in lavoro agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

In relazione a quanto sopra, sarà pertanto cura del dipendente segnalare con tempestività gli eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa e dare tempestiva comunicazione al proprio responsabile nel caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate al fine della risoluzione del problema. Qualora il malfunzionamento persista, il Responsabile indicherà al lavoratore le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso lo spostamento presso un'altra sede aziendale o il rientro presso quella di appartenenza.

In ragione della peculiare modalità di svolgimento della prestazione, nelle giornate in cui la stessa sia svolta presso l'abitazione, non è riconosciuto il Buono Pasto.

##### 5. Sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica

In materia di Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.



## 6. Formazione

Ai lavoratori che aderiranno al lavoro agile per la prima volta sarà richiesta la fruizione entro 60 giorni dall'adesione di un corso di formazione on line riguardante le specifiche logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, comprensivo di una sezione dedicata all'approfondimento dei temi della sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

## 7. Monitoraggi

Le Parti confermano i seguenti indicatori utili per il monitoraggio dell'efficacia della modalità agile di esecuzione del rapporto di lavoro:

- a) "riduzione ore di assenza";
- b) "riduzione tempi di percorrenza";
- c) "riduzione km di percorrenza".

## 8. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica, di norma annuale, a livello nazionale sull'applicazione del presente Accordo, sugli ambiti organizzativi coinvolti e sull'andamento degli indicatori di cui al punto precedente.

## 9. Ulteriori fattispecie

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare di un giorno a settimana la disponibilità individuale di lavoro agile, così come prevista dalla disciplina generale, con fruizione anche consecutiva, in caso di:

- a) gravidanza: le lavoratrici in gravidanza, nel periodo precedente a quello di congedo obbligatorio;

S.F.

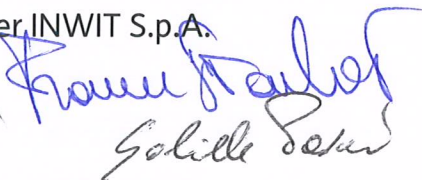
- b) maternità/paternità: i lavoratori padri fino al compimento del 6° mese di età del bambino e le lavoratrici madri fino al 6° mese (compreso) dalla data di rientro dalla maternità;
- c) rientro in servizio dopo una malattia: i lavoratori che rientrano in servizio dopo una malattia di durata pari ad almeno 30 gg continuativi, limitatamente al mese successivo al rientro.

## 10. Disposizioni finali


Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni tecnico organizzative o produttive, l'Azienda si riserva di sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa, dandone preventivamente informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

La presente intesa sostituisce le previsioni dell'accordo relativo all'introduzione in via sperimentale del telelavoro in INWIT il 25 ottobre 2017 che pertanto è da intendersi superato.

per INWIT S.p.A.

  
Franco Pirelli  
Galileo Sestini

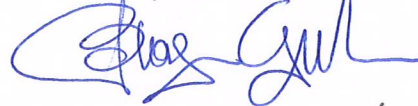
per FISTel-CISL

  
Luigi Mattes  
Giovanni Sestini

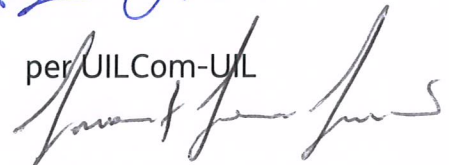
per UGL Telecomunicazioni

  
G. Sestini  
B. B. B.

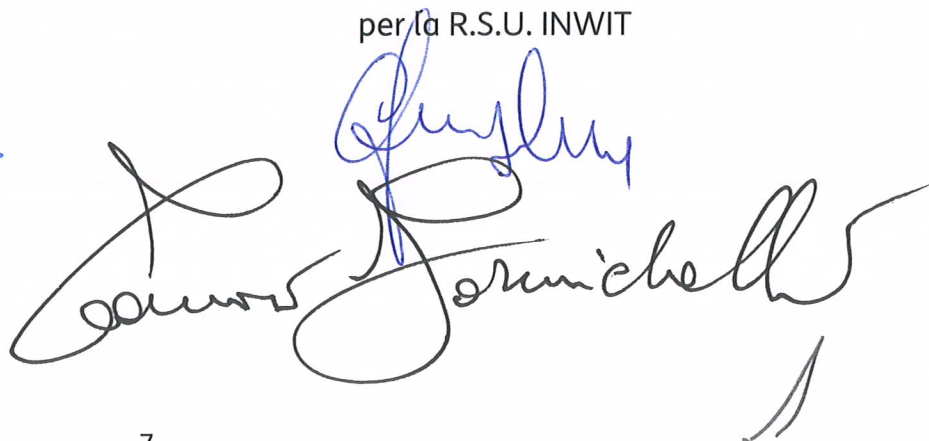
per SLC-CGIL

  
Enzo Gull

per UILCom-UIL

  
Franco Pirelli

per la R.S.U. INWIT

  
Enzo Gull  
Giovanni Sestini