

VERBALE

Il giorno 27 del mese di luglio dell'anno 2026 si sono incontrati:

- Luo S.r.l. (P.IVA 05698290722), con sede legale in Molfetta (BA), in via Adriano Olivetti 17, ivi rappresentata dal dott. Giulio Saitti, in qualità di Direttore Generale della società e dalla Responsabile Risorse Umane, nella persona di Daniela Iurlaro

e

- Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, rappresentata da Natascia Treossi, FISTEL-CISL, rappresentata dal Fabrizio Morroni, UIL-FPC, rappresentata da Pierpaolo Mischi, UGL-TELECOMUNICAZIONI, rappresentata da Luigi Le Pera;

unitamente alle Segreterie Territoriali e alle RSA, e di seguito insieme, le "Parti"

Premesso che

- a) Luo, negli ultimi anni, ha messo in atto un'operazione di remotizzazione molto importante in un settore che non aveva una esperienza pregressa, salvaguardando in tal modo la salute, in epoca covid, dei lavoratori e nel contempo garantendo la continuità aziendale;
- b) le parti oggi sono consapevoli che nell'attuale fase storica è necessario continuare a migliorare il contesto lavorativo, incrementando il benessere personale ed il clima aziendale e, nel contempo, valorizzando l'esperienza del lavoro agile, ormai diventato un tassello strutturale dell'organizzazione del lavoro, nell'ambito di un modello ibrido che preveda l'alternanza del lavoro da remoto e lavoro on site;
- c) in questo contesto evolutivo di grande trasformazione digitale e tecnologica, le parti ritengono che il nuovo modello organizzativo soddisfi le esigenze di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, tuteli la sostenibilità ambientale ed il benessere collettivo, favorisca una riduzione degli spostamenti casa-lavoro oltre che l'autonomia e la responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi;
- d) la Società, difatti, ha evidenziato, soprattutto in questo momento storico, l'importanza di continuare ad investire nel benessere dei propri lavoratori al fine di migliorare il clima interno, aumentare la fedeltà e la motivazione e crede nella necessità di dover regolamentare il lavoro agile al fine di meglio conciliare i tempi di lavoro e di vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare nell'ambito di un modello di organizzazione del lavoro funzionale ad incrementare produttività e competitività.

Le Parti riconoscono che lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile non comporta la modifica:

- della mansione;
- dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale;
- della sede di lavoro, non dando luogo a trattamenti di trasferta, non configurando in alcun modo missione o trasferimento;
- del codice disciplinare e dei diritti e doveri dei lavoratori derivanti dalle norme di legge e di contratto;

- dei diritti sindacali.

Per quanto precede, è interesse delle Parti avviare un percorso di sperimentazione temporaneo del lavoro agile, raggiungendo una specifica intesa con efficacia esclusivamente nei confronti di tutti i/le lavoratori/lavoratrici subordinati/e, anche in somministrazione di lavoro, le cui mansioni siano remotizzabili attraverso l'avvio di un progetto pilota della durata di 12 mesi finalizzato a promuovere una cultura organizzativa orientata al lavoro per obiettivi e risultati, rafforzando la responsabilità dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Le linee guida tracciate dall'azienda e OO.SS. nazionali con la presente Intesa accompagneranno i confronti e le eventuali intese territoriali di miglior favore, che le parti riterranno localmente opportuno raggiungere a gestione delle particolarità caratterizzanti ogni sito e realtà aziendale.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo;

1) Ambito di applicazione

La presente Intesa avrà la durata di un anno, ossia dal 01 settembre 2026 al 31 agosto 2027, e sarà rinnovata tacitamente laddove non pervenga disdetta da una delle Parti, in forma scritta. Essa interesserà tutte le sedi Luo presenti sul territorio nazionale e tutti i lavoratori con esclusione delle seguenti tipologie:

- Neoassunti: si considerano neoassunti i soli lavoratori in formazione ed in curva di apprendimento fino ad un massimo di 5 mesi; resta inteso che non rientra in tale categoria il personale acquisito in clausola sociale, il quale, in ragione della continuità delle attività svolte e delle competenze già maturate, potrà accedere allo svolgimento dell'attività in smart working dopo non oltre 2 mesi, secondo le modalità definite nella presente Intesa;
- dipendenti le cui mansioni siano incompatibili con la modalità di lavoro agile individuati dall'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo: operai, facility, servizi generali);
- dipendenti che siano stati oggetto di job rotation da una UP ad un'altra, per un massimo di 3 mesi;

2) Adesione al lavoro agile

L'adesione al progetto sperimentale del lavoro agile, avverrà su base volontaria ed è subordinata in conformità alla Legge n. 81/2017 alla sottoscrizione di un Accordo individuale a tempo determinato, con efficacia dal 01 settembre 2026 sino al 31 agosto 2027, che, per tutto il periodo di durata del Progetto costituirà parte integrante del contratto individuale di lavoro; la società potrà prevedere un modello di svolgimento della prestazione caratterizzato dall'alternanza tra il lavoro in sede e il lavoro agile dandone evidenza al lavoratore contestualmente alla pubblicazione dei turni sulla piattaforma in uso.

La sottoscrizione dell'accordo individuale, che potrà avvenire anche successivamente alla data del 01 settembre 2026, implicherà l'adesione al nuovo modello di lavoro

ibrido basato sull'alternanza tra sede aziendale e lavoro agile, così come disciplinato di seguito nella presente Intesa.

L'eventuale rifiuto del/della lavoratore/lavoratrice di aderire al Progetto sperimentale e svolgere la propria prestazione in modalità agile non rileverà sul piano disciplinare ma il/la lavoratore/lavoratrice, in tal caso dovrà svolgere la propria prestazione esclusivamente nei locali aziendali.

3) Recesso, revoca ed esclusione dal lavoro agile

Su richiesta di una delle parti, l'accordo individuale potrà essere oggetto di disdetta prima del termine del 31 agosto 2027, dandone preavviso almeno 30 giorni prima o 90 gg in caso di lavoratori/lavoratrici con disabilità secondo quanto previsto dall'art.19 della citata L. n.81/2017.

A prescindere dall'adesione al Progetto, l'azienda potrà richiamare in sede i/le lavoratori/lavoratrici nei casi di seguito riportati in via esemplificativa e non esaustiva:

- in caso di attività formative per le quali sia necessaria la presenza in sede o per lo svolgimento del toj o per briefing operativi (training on the job);
- in caso di attività che necessitano, o per le quali è preferibile, la presenza in sede anche a garanzia della qualità del servizio (es. presenza del cliente, attività di brainstorming);
- in caso di problemi di natura tecnica;

Nelle date già pianificate in modalità agile, potrà essere revocata tale modalità per ragioni di natura organizzativa sia dal Responsabile, in qualsiasi forma, che dal Dipendente, laddove richiedesse per esigenze personali una modifica della programmazione, in forma scritta anche a mezzo mail, con preavviso di almeno 48 ore. In caso di problemi di natura tecnica o per motivi imprevedibili, non sarà necessario rispettare il preavviso in quanto potrà essere disposto il rientro in sede anche immediato oppure potranno essere valutate eventuali soluzioni alternative concordate con il proprio referente di area; il/la lavoratore/lavoratrice, in tal caso, svolgerà la prestazione in sede fino a quando non sarà possibile ripristinare i requisiti di connettività.

4) Programmazione dell'alternanza lavoro in sede e modalità agile

L'adesione al Progetto sperimentale comporterà la seguente alternanza a seconda del ruolo ricoperto nella società:

- a) personale operativo (consulente) è prevista l'alternanza tra periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali nella misura minima del 30% in modalità agile; nello specifico, all'interno del trimestre, la presenza in sede sarà pari al 70%;
- b) per il personale di Staff (a titolo esemplificativo: Business Manager, Supervisor, Team Leader, Formazione, Quality, Planning&Control, IT, Uffici Trasversali), in ragione della specificità del ruolo, la prestazione resa in modalità agile, sarà non prevalente e potrà essere fissata nella misura di un giorno a settimana; tali giorni potranno essere incrementati, se sussistono esigenze organizzative e/o individuali che saranno valutate dalla società tenuto conto delle necessità legate alle singole attività delle unità operative.

Il rispetto di tali percentuali e della suddetta alternanza delle giornate programmate tra presenza in sede e lavoro da remoto, non troverà applicazione in presenza di accordi ad hoc di miglior favore già esistenti e stipulati in occasione di cambi appalto.

La società effettua la pianificazione ed individua le giornate in cui l'attività lavorativa dovrà essere espletata in sede piuttosto che al di fuori dandone evidenza ai lavoratori con i sistemi già in uso in azienda in modo da favorire la conciliazione vita-lavoro.

Eventuali modifiche alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa potranno essere concordate con il referente operativo con un preavviso di almeno 48 ore.

Si specifica che le giornate di lavoro in presenza, qualora programmate e non effettuate in modo reiterato, verranno rischedulate nella settimana successiva.

La società valuterà, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di incrementare il numero di giornate in modalità agile per le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori disabili;
- lavoratori affetti da malattie oncologiche;
- lavoratori sottoposti a terapie salva vita;
- genitori di figli disabili gravi ai sensi della Legge 104/1992;

Resta inteso che tutte le suddette condizioni dovranno essere comprovate da apposita documentazione; laddove la specifica condizione dovesse venir meno, verrà effettuata una rimodulazione dello svolgimento dell'attività in modalità agile.

Inoltre, Luco potrà ricorrere allo strumento dello smart working per eventi eccezionali quali ad esempio il verificarsi di eventi atmosferici che rendano impossibile raggiungere la sede aziendale e che diano luogo a provvedimenti istituzionali finalizzati alla tutela dell'incolumità pubblica.

5) Luogo, orario e organizzazione del lavoro

Per la prestazione svolta al di fuori dei locali aziendali, il luogo di lavoro è individuato dal/dalla lavoratore/lavoratrice, di norma, con la propria residenza/domicilio, esclusivamente sul territorio italiano; in ogni caso, il/la lavoratore/lavoratrice è libero/a di individuare il luogo ove svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile purché il rientro in sede possa avvenire preferibilmente in tempi congrui e purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione lavorativa, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali, e che soddisfi le esigenze di connessione con i sistemi aziendali nonché con i CRM dei Committenti. Inoltre, il luogo di lavoro non deve mettere a rischio l'incolumità fisica e psichica del/della lavoratore/lavoratrice dovendo essere conforme agli standard di salute e sicurezza declinati nell'informativa sui rischi salute e sicurezza ex art. 22 L. 81/2017, già notificata agli stessi.

Il/la lavoratore/lavoratrice ha il dovere di scegliere luoghi in cui sia garantita la connettività oltre che un buon livello di funzionamento, stabilità e qualità e che siano idonei dal punto di vista tecnico.

La società, a tal fine, individua come inadatti allo svolgimento in modalità agile della prestazione tutti quei luoghi che, per motivi di sicurezza personale, segretezza, tutela del patrimonio aziendale e riservatezza dei dati, non soddisfano i requisiti di cui sopra; a titolo esemplificativo, quei luoghi che espongono i/le lavoratori/lavoratrici a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività.

È esclusa, pertanto, la possibilità di prestare l'attività lavorativa presso luoghi pubblici (es: pub, ristoranti...) e nei trasferimenti sui mezzi pubblici o privati, ed è esclusa la possibilità di lavorare fuori dal territorio italiano.

Fermo restando la modalità ibrida della prestazione lavorativa ai fini amministrativi e fiscali, il/la lavoratore/lavoratrice rimarrà assegnato/a alla propria sede amministrativa di lavoro.

La prestazione lavorativa in modalità agile verrà eseguita nel limite temporale del normale orario di lavoro giornaliero e settimanale, osservando il turno di lavoro preventivamente comunicato dall'Ufficio Reporting con le modalità in uso che, in ragione della peculiarità dell'attività, continuerà ad essere coerente alla curva di traffico e/o gestione dei volumi; la giornata in Smart Working, a tutti gli effetti di legge e di contratto, è equiparata ad una giornata lavorativa di orario ordinario.

Per il/la lavoratore/lavoratrice agili è, inoltre, consentito il ricorso al lavoro supplementare/straordinario, secondo le ordinarie regole e modalità autorizzative.

Ai fini dell'attestazione della presenza, la prestazione di lavoro dovrà essere preceduta dalla timbratura in postazione che sarà utilizzabile su tutte le postazioni di lavoro, sia fisiche che virtuali, delle sedi aziendali ed il/la lavoratore/lavoratrice avrà l'obbligo di timbratura prima dell'inizio delle attività lavorative sui sistemi della Società tramite un software che sarà azionato dallo/a stesso/a lavoratore/lavoratrice.

Pertanto, l'attività lavorativa dovrà iniziare con la puntuale timbratura di inizio turno sul software aziendali di rilevazione presenze che avverrà cliccando su di un apposito pulsante denominato "Inizio Turno" ed il contestuale avvio degli applicativi della società.

Non è consentito effettuare il log-in sugli applicativi della Società al di fuori del proprio turno di lavoro.

L'attività lavorativa dovrà essere interrotta esclusivamente per le pause previste da legge, CCNL e disposizioni aziendali ed alla fine del turno di lavoro. Eventuali interruzioni motivate da altre ragioni dovranno essere segnalate preventivamente al diretto superiore (TL e/o altro componente di staff).

Il termine dell'attività lavorativa dovrà avvenire attraverso il log out dai sistemi della Società e la timbratura di fine turno sul software aziendale che avverrà cliccando sul pulsante denominato "Termina Turno".

Le Parti, nel ribadire che la prestazione lavorativa effettuata in modalità remotizzata è del tutto equivalente alla prestazione resa in presenza e che pertanto deve possedere i medesimi standard professionali, concordano sulla necessità di garantire che la durata e la qualità delle prestazioni devono essere equivalenti. Al fine di garantire la suddetta equivalenza, l'azienda effettuerà verifiche – a campione ed a consuntivo mensile – su eventuali differenze tra le ore dichiarate sui sistemi e quelle programmate.

Negli orari di lavoro, ciascun dipendente dovrà essere sempre disponibile, garantendo in caso di prestazione agile la contattabilità telematica attraverso gli strumenti aziendali con i propri responsabili e dovrà rispondere alle comunicazioni ricevute nelle modalità in uso, segnalando con tempestività eventuali indisponibilità temporanee.

Le Parti, proprio al fine di favorire l'inclusione, si impegnano a promuovere buone pratiche che prevedono periodici momenti di comunicazione ed interazione con coordinatori e colleghi a garanzia della socialità.

Laddove richiesto, l'azienda favorirà una maggiore presenza in sede rispetto alla modalità agile nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici che palesino tale difficoltà.

Le Parti, inoltre, concordano nella possibilità riconosciuta ai referenti operativi di affiancare i/le singoli/e lavoratori/lavoratrici servendosi della piattaforma in uso e sistemi simili, avendo cura di preavvertire il/la lavoratore/lavoratrice e condividere all'esito il feedback sulle gestioni ascoltate in termini di competenze trasversali e competenze tecniche rilevate.

Tanto al fine del costante miglioramento della qualità del servizio e della conseguente necessità di identificare eventuali specifici fabbisogni formativi e/o attività di coaching, nonché al fine di fornire al personale stesso, ove necessario e/o richiesto, un supporto nella gestione delle telefonate, anche da remoto.

Pertanto, Luo intende avviare – mediante il proprio personale (Team Leader e/o le figure aziendali della funzione Quality e/o formatore) – ascolti in tempo reale, mediante la modalità tradizionale “in doppia cuffia”, effettuato in sito presso la postazione e anche attraverso l’“ascolto in cuffia da remoto” e, quindi, indipendentemente dalla modalità di svolgimento della prestazione, sia essa svolta on site o in remote working. Nei casi di ascolti in “doppia cuffia da remoto”, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà essere preventivamente informato/a. Il/la lavoratore/lavoratrice potrà chiedere, una sola volta, di rimandare alla prima occasione utile, solo in casi di impossibilità oggettiva, l’ascolto in doppia cuffia.

In particolare, in caso di ascolto di chiamate, quando la prestazione viene resa in remote working, il Team Leader e/o esclusivamente le figure aziendali incaricate/preposte alla funzione Quality/Formatore, potranno effettuare verifiche sulla qualità delle telefonate gestite. L’ascolto di cui sopra avverrà a campione, di norma, con cadenza settimanale, nel rispetto di un’equa distribuzione tra tutti gli operatori.

Restano confermati i momenti di disconnessione dai sistemi finalizzati a garantire l’equilibrio tra gli spazi personali e quelli professionali, pertanto, al di fuori del proprio orario di lavoro nonché durante le interruzioni temporanee ed autorizzate (es. pausa pranzo) il/la lavoratore/lavoratrice non sarà tenuto a ricevere e visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a a segnalare preventivamente al proprio responsabile operativo eventuali ed ulteriori esigenze di disconnessione.

Al di fuori del turno di lavoro ed a garanzia del diritto alla disconnessione non saranno previste interazioni tra azienda e lavoratore/lavoratrice.

Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto a segnalare tempestivamente eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento della prestazione di lavoro. In tal caso il/la lavoratore/lavoratrice impossibilitato a prestare la propria attività dovrà darne immediato e tempestivo avviso al responsabile operativo con le consuete ed ordinarie modalità già in uso in azienda.

6) Apparecchiature tecnologiche

Per effettuare la prestazione di lavoro agile, il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto ad utilizzare esclusivamente le sole apparecchiature tecnologiche in dotazione.

L’azienda verificherà che il/la lavoratore/lavoratrice, prima dell’espletamento della prestazione lavorativa, abbia a disposizione i necessari strumenti di lavoro.

Il/la lavoratore/lavoratrice agile ha l’obbligo di utilizzare e custodire gli strumenti di lavoro in conformità alla normativa salute e sicurezza nonché di adottare tutte le misure necessarie al fine di non permettere l’accesso a terzi non autorizzati agli strumenti di lavoro ed a tutti i dati in suo possesso.

Inoltre, l’azienda garantirà un supporto tecnologico ai/alle lavoratori/lavoratrici agili attraverso i consueti canali di comunicazione sugli strumenti di lavoro con esclusione dei problemi di connessione sulla rete privata.

7) Esercizio del potere disciplinare

Il/la lavoratore/lavoratrice dovrà assicurare lo stesso impegno professionale, in termini quantitativi e qualitativi, che garantirebbe in sede.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, pertanto, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà comportarsi secondo i principi di correttezza e buona fede attenendosi a quanto previsto dal CCNL, dal codice disciplinare, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7 L. 300/70.

La violazione delle modalità previste nella presente Intesa, nel regolamento disciplinare aziendale, nonché delle disposizioni contenute nell'Accordo individuale, comporterà l'esercizio del potere disciplinare; analogamente, laddove il/la lavoratore/lavoratrice dovesse mettere in atto comportamenti non in linea con la normativa contrattuale, questo comporterà l'applicazione delle norme disciplinari di cui al vigente CCNL.

Le parti concordano come le ordinarie funzioni direttive saranno espletate avvalendosi dei dati raccolti attraverso il monitoraggio della produzione e della qualità della prestazione di microteam.

I dati produttivi quantitativi e qualitativi saranno estrapolati dai responsabili di produzione esclusivamente in forma aggregata a livello di microteam di almeno 3 lavoratori/lavoratrici. Gli strumenti telematici utilizzati rispondono unicamente ai fini organizzativi e produttivi e i dati estrapolati verranno utilizzati esclusivamente per le esigenze formative dei/delle lavoratori/lavoratrici remotizzati/e.

Resta ferma il potere direttivo e di controllo della società che in ragione della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro sarà esercitato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori secondo quanto previsto dall'informativa che sarà fornita ai lavoratori sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal GDPR.

8) Protezione dei dati personali e sicurezza informatica

Devono essere scrupolosamente osservata la normativa vigente e le disposizioni aziendali in materia di riservatezza e protezione dei dati personali e aziendali contenuta e richiamata nella nomina a Persona Autorizzata al trattamento e nel Regolamento per l'utilizzo degli strumenti aziendali.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle disposizioni è sanzionabile con provvedimenti disciplinari, secondo quanto regolamentato dal CCNL.

9) Salute e Sicurezza sul lavoro

L'adesione al Progetto sperimentale presuppone che i dipendenti e i RLS abbiano ricevuto per presa visione ed accettazione l'informativa in materia di salute e sicurezza ai sensi dell'art. 22 L. 81/2017.

La società, inoltre, si impegna a garantire al/alla lavoratore/lavoratrice agile una sufficiente informazione e formazione in materia di salute e sicurezza ai sensi degli artt. 36 e 37 del TUS 81/08 analogamente nei confronti dei RLS.

Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità agile e dovrà comunicare immediatamente all'ufficio del personale qualunque infortunio occorso durante la prestazione svolta in lavoro agile.

10) Diritti sindacali

L'azienda si impegna a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. In particolare, l'azienda metterà a disposizione idonei ambienti informatici che consentano lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 della Legge n. 300/70, indette in orario di lavoro favorendo anche l'esercizio di voto da remoto.

11) disposizioni finali

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non modifica gli obblighi, i doveri ed i diritti posti in capo al/alla dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, ivi compresi i trattamenti economici e normativi.

Ai/alle lavoratori/lavoratrici agili si applicheranno le medesime opportunità di carriera, le medesime forme di welfare aziendale e di benefit previsti per i/le lavoratori/lavoratrici in presenza.

Non sarà riconosciuto alcun trattamento di trasferta o altre indennità per le giornate ai di fuori dei locali aziendali se non diversamente e preventivamente stabilito da accordi individuali.

In caso di permessi, malattia ovvero di qualunque altro tipo di assenza, restano fermi gli obblighi di richiesta o di comunicazione previsti dalle disposizioni vigenti o dai regolamenti aziendali.

Le Parti convengono che le disposizioni del presente Accordo potranno essere modificate o revocate in qualunque momento, previo confronto con le OO.SS. firmatarie del presente accordo, garantendo in tal caso adeguata comunicazione ai/alle lavoratori/lavoratrici.

L'applicazione della presente Intesa sarà oggetto di verifica e monitoraggio nell'ambito di una Commissione, costituita da n. 8 membri, di cui 4 di espressione sindacale (n. 1 per ciascuna sigla) e n. 4 di espressione aziendale, che pianificherà un primo incontro già dopo un trimestre dall'avvio del progetto sperimentale, per garantire una verifica dell'applicazione dell'Accordo o comunque su richiesta di una delle Parti a garanzia della possibilità di individuare una diversa disciplina che tenga conto delle specifiche esigenze aziendali, organizzative e produttive nonché delle esigenze dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Molfetta, lì

LUO s.r.l.

OO.SS.