

VERBALE DI ACCORDO

Addì 19 Giugno 2025, in Roma, presso la sede di Unindustria

TRA

la società Cellnex Italia S.p.A., assistita da Unindustria

E

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU e RSA

Premesso che:

- a) le Parti ritengono che il ricorso al Remote Working sia un fattore abilitante per il miglioramento della produttività, la valorizzazione delle professionalità, la promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisce - tra l'altro - la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nonché la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;
- b) le Parti ritengono che il Remote Working sia un nuovo modo di lavorare che presuppone una crescente responsabilizzazione di capi e collaboratori ed è caratterizzato da una maggiore flessibilità e autonomia nella scelta del luogo di lavoro in ottica di una sempre costante collaborazione, fiducia, orientamento ai risultati;
- c) Le Parti valutano positivamente la natura flessibile e ibrida del modello, ricordando comunque l'importanza della prestazione nella sede di lavoro quale opportunità d'interazione sociale e relazionale e, in ottemperanza a quanto richiesto dalla Corporate per tutte le Country, hanno adottato il modello di Remote Working di 2 giornate a settimana confermandone l'adozione attraverso l'Accordo del 31 marzo 2022.
- d) le Parti si impegnano ad estendere la disciplina del presente accordo alle altre Società del Gruppo.

Destinatari

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria tramite sottoscrizione di un accordo individuale.

Possono aderire al Remote Working tutti i lavoratori:

- ✓ a tempo determinato e indeterminato sia full time che part-time
- ✓ la cui attività possa essere svolta a distanza mediante l'utilizzo abituale dei mezzi telematici
- ✓ che abbiano manifestato una volontaria adesione all'istituto
- ✓ che abbiano completato il percorso formativo obbligatorio sulla sicurezza dei lavoratori erogato da Cellnex Italia
- ✓ i lavoratori in somministrazione



Non può aderire al Remote Working il personale appartenente ai dipendenti per i quali si applica la modalità di lavoro "Work Out", secondo quanto stabilito dagli accordi tempo per tempo vigenti.



Casi di diversa articolazione del Remote Working

Cellnex Italia porrà particolare attenzione a situazioni che presentino elementi tali da giustificare una maggiore flessibilità, riservandosi di valutare singolarmente una diversa articolazione delle giornate in modalità agile, quale condizione di miglior favore.



In particolare, l'attenzione verrà riservata a:

- lavoratrici e lavoratori disabili e/o appartenenti alle categorie protette in possesso di idonea documentazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: L. 104/92);
- lavoratrici e lavoratori appartenenti alla categoria "caregiver" in possesso di idonea documentazione;
- lavoratrici e lavoratori affetti da malattie oncologiche e/o sottoposti a terapie salvavita o che presentino esigenze di cicli di cure connesse a patologie di particolari gravità. A titolo esemplificativo e non esaustivo, trattamenti chemio, immuno e radio terapeutici, dialisi;
- lavoratrici e lavoratori che rientrano in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitino di trattamenti riabilitativi;
- lavoratrici e lavoratori che necessitino di supporto alla genitorialità con specifica sensibilità verso le tematiche connesse ai bisogni educativi speciali per quanto attiene alla sfera della disabilità e dei disturbi evolutivi specifici, previa presentazione di idonea attestazione/certificazione;
- lavoratrici e lavoratori vittime di violenza domestica;
- lavoratrici in stato di gravidanza;
- lavoratrici e lavoratori che necessitino di prestare assistenza e/o cura per stato di gravidanza a rischio della partner;
- lavoratrici e lavoratori appartenenti alla categoria di genitori con figli di età fino al compimento del 6 anno;
- lavoratrici e lavoratori, nel caso di decesso del coniuge o del convivente di fatto, in presenza di figli minori;

Ed ancora, Cellnex Italia per fronteggiare situazioni particolari di natura eccezionale ed imprevista di carattere nazionale o territoriale, potrà concedere singoli giorni o periodi di remote working aggiuntivo. A titolo esemplificativo e non esaustivo in caso di stati di calamità naturale, emergenza sanitaria, chiusure eccezionali delle scuole o situazioni analoghe che comportino l'impossibilità straordinaria per i lavoratori e lavoratrici di usufruire dei servizi educativi per i propri figli.

Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Lo Remote Working consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) prestazione lavorativa eseguita, al di fuori dei locali aziendali, ma comunque in luoghi idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa, (che devono essere individuati dal lavoratore nel rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza D. Lgs 81/08);
- b) deve essere resa entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva quindi dal contratto stesso in essere con l'Azienda tempo per tempo vigenti;
- c) utilizzo di strumenti informatici e/o telematici forniti dall'azienda per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le Parti concordano su un numero di 2 giornate di lavoro in modalità agile per settimana, da concordarsi anticipatamente con il proprio responsabile.

Il lavoratore potrà richiedere la prestazione agile con un preavviso di almeno 24 ore rispetto all'inizio della prestazione lavorativa.

Ciascun responsabile, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive approverà la pianificazione delle giornate in modalità agile.

Orario di lavoro

Nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa in Remote Working, è necessario rispettare l'orario di lavoro previsto dal CCNL applicato (8 ore giornaliere e/o diversa articolazione individuale).

La prestazione lavorativa giornaliera, nel rispetto dei citati limiti di orario deve collocarsi nella fascia oraria compresa tra le ore 08:00 e le ore 19:00.

In caso di interruzione del collegamento telematico, così come di guasti e malfunzionamenti degli strumenti di lavoro non tempestivamente risolvibili, è richiesta una notifica al proprio responsabile che valuterà insieme

al lavoratore come procedere, valutando l'eventuale del rientro in ufficio per non compromettere l'operatività della funzione.

Per ogni giornata di lavoro in Remote Working i lavoratori sono tenuti ad inserire il corretto giustificativo sul sistema di gestione delle presenze.

La fruizione di periodi di assenza giustificata (es. ferie, ROL, malattia, visita medica, etc...) rimane invariata in termini di comunicazione e modalità di utilizzo.

Diritto alla disconnessione

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 81/2017 con riferimento alla garanzia del diritto alla disconnessione, le Parti concordano che il lavoratore al di fuori della fascia di cui sopra (08:00 – 19:00) non è tenuto a rispondere ad eventuali chiamate, messaggi o email ricevute al di fuori dell'orario di lavoro. In tal senso, il lavoratore ha il diritto di disconnettere i dispositivi aziendali ricevuti in dotazione (telefono, PC portatile, etc...) o a utilizzarli con senso di responsabilità non contattando i colleghi al di fuori degli orari previsti.

Tali disposizioni non trovano applicazione per il lavoratore che nello svolgimento delle proprie attività, o per appartenenza a specifiche funzioni organizzative, sia soggetto a reperibilità.

Le piattaforme aziendali di comunicazione o strumenti equivalenti non possono essere utilizzate per veicolare comunicazioni lavorative al di fuori degli orari così come dettagliati precedentemente.

La posta elettronica di norma deve essere utilizzata esclusivamente durante l'orario lavorativo.

Il lavoratore ha la facoltà di bloccare il proprio calendario Outlook nell'orario della pausa pranzo e, a meno di casi strettamente necessari, può rifiutare la partecipazione a riunioni durante tale pausa.

Qualora non sia possibile fruire della pausa pranzo nell'orario "standard" (13:00 – 14:00), il lavoratore potrà effettuare comunque una sospensione dal lavoro per la durata di un'ora in prossimità dell'orario di pranzo (a solo titolo di esempio: 12:30 – 13:30; 13:30 – 14:30), in base agli impegni lavorativi previsti per la giornata.

L'azienda salvo situazioni eccezionali si impegna a rispettare la "no meeting zone" evitando, laddove possibile di convocare riunioni prima delle 09:00, tra le 13 e le 14:30 e dopo le 18:30.

Strumentazioni e dotazioni

Ciascun dipendente aderente al Remote Working potrà utilizzare gli strumenti di lavoro già consegnati dall'Azienda: PC portatile, smartphone e ogni altro strumento che si ritenesse necessario.

Trattamento economico

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Remote Working non comporterà il riconoscimento di alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo rispetto all'ordinario.

L'erogazione del buono pasto per le giornate di Remote Working segue le stesse condizioni delle giornate di lavoro in presenza e quindi sarà corrisposto per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa secondo le condizioni stabilite nell'accordo di secondo livello tempo per tempo vigente.

Salute e sicurezza

Il Datore di Lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro in Remote Working e a tal fine:

- consegna al lavoratore che svolge la prestazione in regime di Remote Working, una informativa (condivisa con le RLS) nella quale sono individuati in via indicativa i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione e le misure di prevenzione da adottare;
- fornisce al lavoratore che svolge la prestazione in regime di Remote Working strumenti informatici e/o telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati.



Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal Datore di Lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali adottando la diligenza necessaria richiesta dalla natura della prestazione dovuta, avendo altresì cura dei beni aziendali.

Il lavoratore è obbligato a prestare una cura adeguata nell'adottare i comportamenti individuati per garantire lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa.

Il lavoratore risponderà dei guasti e del malfunzionamento degli strumenti di lavoro assegnati, qualora i danneggiamenti derivino da violazioni dell'obbligo di diligenza e custodia del dipendente o da un uso improprio degli strumenti stessi.

In ogni caso e salvo quanto esplicitato, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione lavorativa in regime di Remote Working, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione al proprio Responsabile e alla Direzione People & Organization al fine della gestione dell'infortunio sul lavoro. Rimane ferma la copertura assicurativa per gli infortuni extra professionali del lavoratore, stipulata dalla Società.

Formazione

Le Parti concordano sull'importanza di attivare, ove necessario, iniziative di formazione atte a supportare i lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Trattamento Dati Personali e Riservatezza

Le Parti si adopereranno affinché la prestazione lavorativa in modalità agile si svolga in conformità alle specifiche policy aziendali sull'utilizzo delle dotazioni informatiche e sulle misure atte a garantire la protezione dei dati.

Il lavoratore è consapevole che tale prestazione, 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.

Esercizio del potere disciplinare e diritti sindacali

Anche per le giornate di lavoro agile 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.

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 assicurando alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, alle Segreterie territoriali e alle Rappresentanze sindacali locali, l'esercizio dei diritti sindacali e l'utilizzo di idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'Azienda che consentano ai lavoratori in Remote Working di partecipare alle assemblee sindacali.

Diritto di recesso

Così come previsto dalla legge 81/2017 i lavoratori e l'azienda potranno recedere dalla modalità agile con un preavviso di almeno 30 giorni. Per i lavoratori disabili restano ferme le specifiche previste dalla normativa vigente. Resta inteso che in presenza di un giustificato motivo o di eventi eccezionali ciascun contraente potrà recedere senza preavviso.

Decorrenza e periodo di vigenza

Il presente accordo ha vigenza triennale e decorre dal 19 Giugno 2025.

Le Parti si incontreranno in occasione dell'incontro di informativa annuale (secondo l'art. 1 CCNL TLC) o su richiesta di una sola delle stesse, in occasione del quale verrà resa anche l'informativa sull'attuazione del presente accordo.

Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto disciplinato dalle disposizioni di Legge tempo per tempo vigenti, nello specifico dalla Legge n. 81/2017, dai Principi e Linee guida per il nuovo lavoro

agile nella Filiera delle telecomunicazioni sottoscritto da Asstel e dalle Organizzazioni Sindacali il 30 luglio 2020 e dal Protocollo Nazionale su lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto

P. Unindustria



P. Cellnex Italia S.p.A.



p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni nazionali e territoriali



p. RSU e RSA

