

# Ipotesi di Accordo - Lavoro Agile

In data 25/02/2025, in via telematica si sono incontrate il Gruppo HCI, per le rispettive società controllate ove si applica ai lavoratori il CCNL TLC, rappresentata da Lisa Martini assistita da Confindustria Veneto Est in persona di Chiara Pescarolo e Giancarlo Piva, lo studio Gambalunga nella persona di Filippo Griggio le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, congiuntamente alle RSU, come di seguito indicato

- per la SLC-CGIL, la Sig.a Natascia Treossi;
- per la FISTel-CISL, il Sig. Mario Franco;
- per la UILCOM-UIL, il sig. Alessandro Mannavola;
- per la UGL Telecomunicazioni, il Sig. Luigi Le Pera;

Sono presenti all'incontro le strutture territoriali, RSU e RSA delle sedi appartenenti al Gruppo HCI; (di seguito "le Parti")

## Premesso che

- a. La Società HCI in nome e per conto di tutte le società controllate, intende dare continuità alla modalità di lavoro agile al fine di incrementare il benessere personale dei lavoratori ed il clima aziendale.
- b. Le Parti riconoscono, in relazione al punto che precede, un ruolo centrale alla formazione per una positiva applicazione di modelli di lavoro agile. A tal fine si ritiene di particolare importanza il costante aggiornamento professionale realizzabile esclusivamente in presenza, con l'obiettivo di favorire l'accrescimento e la certificazione delle competenze dei lavoratori e sostenere il processo di riorganizzazione aziendale e di trasformazione ed evoluzione digitale/tecnologica.
- c. In ragione di quanto sopra la società reputa indispensabile un intervento teso alla definizione di una implementazione di una "nuova" normalità ibrida, caratterizzata dall'alternanza tra lavoro agile e attività svolte in presenza.
- d. Il presente Accordo ha il fine di implementare e regolamentare l'istituto a livello aziendale, definisce le modalità operative del lavoro agile, nel rispetto della vigente normativa legale (L. n. 81 del 2017 e Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021) e contrattuale applicata in azienda per le risorse con mansioni compatibili con tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

## Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

### 1. Definizione di lavoro agile

Per lavoro agile si intende una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa è svolta, grazie all'utilizzo di strumenti tecnologici, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

### 2. Destinatari, condizioni di adesione e recesso

Potranno accedere al lavoro agile, tutti i dipendenti del gruppo HCI il cui ruolo e le attività assegnate non risultino incompatibili con tale modalità lavorativa.

L'adesione al lavoro agile avverrà su base volontaria, su espressa richiesta dei dipendenti interessati, da presentarsi all'Ufficio Risorse Umane.

I lavoratori ammessi allo svolgimento del lavoro agile sottoscriveranno un accordo individuale a tempo indeterminato attraverso cui si formalizzerà l'accesso allo strumento.

La società e il dipendente potranno 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.

Nel caso di lavoratori/lavoratrici disabili ai sensi dell'art. 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.

In casi eccezionali, in presenza di giustificato motivo, il recesso potrà avvenire senza il rispetto dei termini di preavviso sopra richiamati.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, e fatta comunque salva la rilevanza che i comportamenti possono assumere ad altri fini, costituiscono giustificato motivo di recesso dall'accordo di lavoro agile da parte dell'Azienda le seguenti casistiche:

- a) l'assegnazione del lavoratore a mansioni incompatibili con il lavoro agile o, comunque, la variazione delle attività assegnate tale da non consentire più la possibilità di ricorrere allo strumento;
- b) il mancato rispetto delle disposizioni contenute all'interno del CCNL, delle Leggi, regolamenti aziendali e della regolamentazione del lavoro agile da parte del lavoratore;
- c) problematiche di natura tecnica non temporanee, tali da non consentire il corretto svolgimento della prestazione lavorativa e l'interlocuzione con la Società.

### **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**

Avendo conto delle oggettive esigenze organizzative di operatività, l'attività svolta in lavoro agile deve fare riferimento al consueto orario di lavoro collocato nella rispettiva area di appartenenza.

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 tipo di contratto di lavoro individuale sottoscritto dal dipendente (Part Time o Full Time).

Resta fermo che la prestazione in modalità agile verrà effettuata nel rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, ed in particolare nel rispetto dei tempi di pausa e di riposo del dipendente.

Le Parti definiscono l'applicabilità del diritto alla disconnessione così come previsto dall'art. 19 della legge n.81 del 22 maggio 2017.

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 con i mezzi a sua disposizione il diritto alla disconnessione.

A tal proposito l'azienda garantisce, l'utilizzo di strumenti di comunicazione adeguati, 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 (e-mail, chat aziendali, ecc.).

### **5. Modalità di programmazione e di svolgimento della prestazione**

Per tutti i lavoratori vengono garantite 2 giornate di lavoro agile alla settimana, sulla base della programmazione mensile comunicata dalla società. Il calendario verrà determinato sulla base delle esigenze del Reparto Lavorativo in questione e comunque seguendo le priorità fissate dal Responsabile che, in ogni caso potrà disporre, con un preavviso di almeno 48 ore, l'eventuale spostamento delle giornate di lavoro agile cercando, ove possibile, di accogliere le esigenze dei lavoratori.

Potranno richiedere il lavoro agile per tutte le giornate in cui sono adibite a turni disagiati i lavoratori che effettuano la seguente turnistica:

- turni che terminano alle ore 21;
- turni notturni che iniziano e proseguono oltre le ore 21 fino alle 8 del mattino;
- turni effettuati nelle giornate di domenica, nei giorni prefestivi (intesi come i giorni che precedono i giorni festivi di cui all'art. 28 comma 2 del vigente CCNL) e nei giorni festivi.

La direzione si riserva la facoltà di chiedere il rientro in sede con un preavviso di almeno 48 ore in seguito a esigenze tecnico/organizzative indifferibili e non pianificabili, ad esempio, richieste specifiche di contatto con il team operativo, start up di commesse, necessità di coordinamento e di formazione.

I lavoratori potranno chiedere, per il mese ancora non programmato, per particolari, eccezionali e giustificate esigenze personali, il raggruppamento delle due giornate settimanali di lavoro agile su una o più settimane nel mese, anche con riferimento alle giornate in cui è stato richiesto il rientro in sede.

L'Azienda, valutato l'impatto organizzativo della richiesta, si riserva la facoltà di autorizzare il raggruppamento.

Le Parti si incontreranno a livello territoriale con le RSU/RSA al fine di analizzare eventuali specifiche criticità legate al lavoro agile.

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 disagiate.

## **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, immunoradioterapia: numero di giorni successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita, fino a completamento della settimana lavorativa.
- lavoratori/lavoratrici che possono comunque usufruire della L. 104/92: 1 giornata aggiuntiva;
- eventi eccezionali: in caso di allerta meteo e/o altre situazioni straordinarie emanate dalle autorità competenti, che possano compromettere la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.  
L'Azienda si riserva la possibilità di concedere ulteriori giornate di lavoro agile fino alla cessazione dell'emergenza (a titolo esemplificativo: allerta meteo rossa, eventi naturali estremi).

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.

## **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. Luogo di lavoro**

La prestazione in modalità di lavoro agile, espletata al di fuori della sede di lavoro assegnata e comunque al di fuori dei locali aziendali, potrà essere svolta esclusivamente sul territorio nazionale, in luoghi scelti liberamente dal dipendente, purché selezionati secondo un criterio di ragionevolezza e conformi ai requisiti di salute e sicurezza, alle esigenze di riservatezza dei dati e delle informazioni trattate ed alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

I luoghi esterni in cui viene svolta la prestazione lavorativa, in particolare, saranno comunicati dal dipendente al relativo diretto Responsabile.

## **9. Strumentazione di lavoro**

L'Azienda garantirà la disponibilità di un'adeguata dotazione informatica per lo svolgimento della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali.

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.

Il dipendente dovrà utilizzare e custodire le apparecchiature fornite dall'azienda con diligenza e in linea con quanto previsto dalle Policy aziendali.

#### **10. Salute e 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.

La Società si impegna a rispettare la normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per quanto compatibile con l'espletamento della prestazione in modalità di lavoro agile, nonché a fornire annualmente ai dipendenti interessati dal progetto di lavoro agile ed al R.L.S. un'informativa riguardante i rischi - generali e specifici - connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione.

Il dipendente sarà tenuto a rispettare le prescrizioni impartite dalla Società, oltre che a cooperare all'implementazione delle azioni finalizzate a prevenire o fronteggiare i rischi correlati all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Il dipendente si impegnerà, inoltre, a rendere note alla Società situazioni di potenziale rischio che dovessero emergere durante l'espletamento della prestazione lavorativa in tale modalità.

La Società non si riterrà responsabile in relazione ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere i dipendenti o soggetti terzi, ove tali eventi infortunistici stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ai dipendenti.

#### **11. Dovere di riservatezza.**

I dipendenti, nell'espletamento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, saranno inoltre tenuti a garantire la piena riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, ovvero di terzi, che si trovino a trattare, anche adottando le misure e gli accorgimenti necessari allo scopo.

In particolare, e considerata la particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dall'esterno dei locali aziendali, i dipendenti saranno tenuti a rispettare le attuali e adottate policy in materia di trattamento dei dati, quindi ad assicurare la massima riservatezza nella conservazione, visualizzazione e stampa dei documenti aziendali, avendo cura di conservare tutta la documentazione di rilevanza aziendale, in qualunque formato essa sia, nel luogo prescelto per il lavoro agile con modalità tali da garantirne il pieno requisito di riservatezza, riportando successivamente la documentazione stessa in azienda.

#### **12. 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.

#### **13. Formazione**

Le Parti 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 lavoratori/lavoratrici in lavoro agile potranno essere affiancati da remoto nel rispetto di quanto previsto dalla normativa GDPR e nel rispetto delle disposizioni previste dal presente Accordo con gli stessi criteri con cui avvengono gli affiancamenti in Azienda.

Gli affiancamenti da remoto potranno essere effettuati solo dal personale del Gruppo, due volte alla settimana per un massimo di due ore ciascuno.

L'azienda effettuerà affiancamenti ispirandosi al principio di liceità nel rispetto della privacy.

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.

Al termine dell'affiancamento, l'affiancatore e affiancato condivideranno l'ascolto effettuato nel rispetto della normativa GDPR e nel rispetto delle disposizioni previste.

Il lavoratore/lavoratrice sarà informato preventivamente dell'affiancamento tramite mezzi di comunicazione aziendale. L'affiancamento avverrà tramite Teams, dove sarà l'operatore a condividere schermata e audio per dare seguito all'affiancamento.

Gli affiancamenti non potranno essere registrati. L'affiancamento avverrà, ove possibile, nelle giornate di rientro in sede.

#### **14. Sistema di relazioni sindacali**

Le Parti si impegnano ad effettuare anche a livello territoriale 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 per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

#### **15. Durata e disposizioni finali**

Il presente verbale di accordo è valido e produce i propri effetti dalla data dello scioglimento della riserva comunicata dalle Organizzazioni Sindacali, dopo le assemblee dei lavoratori. Le Parti concordano che il presente articolato sarà inserito nell'accordo integrativo aziendale che sarà oggetto di prossima contrattazione.

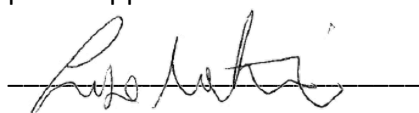
L'Azienda, in attesa dello scioglimento della riserva, predisporrà la turnistica dal 01/04/2025, ipotizzando la messa a regime del presente accordo.

Ciascuna delle Parti potrà dare disdetta alla presente intesa con un preavviso di almeno 6 mesi, notificati alle Parti mediante pec.

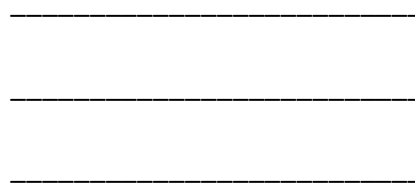
Il lavoro agile è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81 del 2017, nel CCNL, nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, nel presente Accordo, nel Codice Etico, negli accordi/comunicazioni individuali e nelle procedure aziendali applicabili.

Letto, confermato e sottoscritto

p. il Gruppo



p. la SLC CGIL



Confindustria Veneto Est

---

---

p. la UILCOM UIL

---

---

---

p. la FISTEL CISL

---

---

---

p. la UGL Telecomunicazioni

---

---

---

p. la RSU - RSA

<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>