

## Verbale Accordo Smart Working

In data 22 marzo 2023 tra la direzione HR della Società Transcom Worldwide Italy S.p.A. S.p.A. nella persona del Country HR Manager, Michele Tedeschi

e

le OO.SS. Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil nazionali e territoriali unitamente alla RSU/RSA, si concorda e si sottoscrive quanto segue

### I. Premesse.

1. La Società Transcom Worldwide Italy S.p.A. (d'ora in poi anche "Transcom") intende continuare a migliorare, al di là delle contingenze del momento, il contesto nel quale i propri lavoratori sono chiamati ad operare incrementando il benessere personale ed il clima aziendale. In tale quadro si inserisce lo strumento dello *Smart Working* (di seguito anche "Lavoro Agile") che, anche all'esito del periodo di emergenza sanitaria, si è mostrato in grado, non solo di garantire il contemperamento tra salute ed esigenze aziendali, ma anche di:

- produrre effetti positivi sulla motivazione e sulla conciliazione vita-lavoro del personale;
- rafforzare il rapporto di fiducia azienda-lavoratore conseguente ad una modalità di svolgimento della prestazione basata su flessibilità, autonomia ed impegno;
- garantire, attraverso la tecnologia e la strumentazione messa a disposizione dall'azienda, modalità organizzative e formative idonee a mantenere elevati standard qualitativi e livelli di produttività equivalenti e comunque non inferiori al lavoro in azienda;
- produrre benefici per il lavoratore (in termini di costi e tempi di spostamento);
- ridurre le emissioni verso l'ambiente (emissioni di CO2 e PM10, riduzione del traffico e dei consumi energetici) nonché il rischio correlato agli spostamenti casa-lavoro.

2. Le Parti riconoscono, in relazione al punto che precede, un ruolo centrale alla formazione per una positiva implementazione di modelli di lavoro agile. A tal fine si ritiene di particolare importanza il costante aggiornamento professionale 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. Le Parti riconoscono altresì che sia necessario il giusto bilanciamento tra lavoro in sede e lavoro in remoto al fine di garantire lo sviluppo di elementi quali la collaborazione, la formazione e l'affiancamento.

3. In ragione di quanto sopra le Parti reputano indispensabile un intervento teso al superamento della fase emergenziale e volto alla definizione di un ritorno ad una "nuova" normalità ibrida nella quale le prestazioni di lavoro agile si alterneranno con le prestazioni di lavoro rese in presenza.

4. Il presente Accordo sperimentale (in avanti anche "Accordo") che annulla e sostituisce il precedente accordo sottoscritto in data 15 marzo 2022, al fine di implementare e regolamentare l'istituto a livello aziendale, definisce le modalità operative dello *Smart Working* in Transcom, nel rispetto della vigente normativa legale (L. n. 81 del 2017 e Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021) e contrattuale (CCNL TLC), per le risorse con mansioni compatibili con tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

5. Le Parti, con la presente intesa, si danno atto che lo *Smart Working* non sarà causa della dismissione di sedi aziendali

### II. Definizioni e Precisazioni.

1. Per *Smart Working* 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. È differente dal Telelavoro, cui si applica la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

2. L'accesso allo *Smart Working* non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto. A tal proposito le

Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il Lavoro Agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non comporta la variazione della stessa così come non incide sull'orario contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

4. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in *Smart Working* è disciplinato dal presente Accordo che può essere soggetto a modifiche e/o integrazioni a cura delle Parti sottoscriventi anche in funzione di eventuali novità della normativa applicabile.

### **III. Destinatari e tempistiche di implementazione.**

1. Le Parti condividono di applicare il nuovo modello sperimentale di Lavoro Agile a decorrere dal 1 aprile 2023. In via ordinaria, potranno accedere alla modalità di lavoro in *Smart Working* tutti i dipendenti della Società Transcom Worldwide Italy S.p.A., senza alcuna preclusione rispetto alle figure di addetto/operatori e/o supervisor, salvo quelli che:

- a) svolgano attività che non siano effettuabili all'esterno della sede aziendale per motivi contrattuali e/o commerciali, tecnici e/o organizzativi e/o di sicurezza e/o di riservatezza;
- b) siano in regime di sospensione del rapporto di lavoro;
- c) si trovino in costanza del periodo di prova, salvo diverse esigenze della Società;
- d) non siano in regola con la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. n. 81 del 2008).

2. Eventuali ulteriori incompatibilità dell'attività lavorativa del dipendente con lo svolgimento del lavoro in *Smart Working*, in aggiunta a quelle descritte al punto di cui sopra e che dovessero subentrare nel corso della vigenza del presente accordo, saranno prontamente evidenziate e gestite previo confronto tra le Parti.

### **IV. Regole ordinarie di accesso allo Smart Working.**

1. Fermo restando quanto previsto al precedente paragrafo III e al successivo paragrafo V, l'adesione allo *Smart Working* avviene su base volontaria. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non comporta alcuna rilevanza sul piano disciplinare. I lavoratori interessati, al fine di essere ammessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in *Smart Working*, laddove prevista, dovranno infatti presentare apposita domanda di adesione entro e non oltre il 31 marzo 2023 (o, nel caso di nuove assunzioni, entro e non oltre 7 giorni dall'inserimento in azienda), al Dipartimento HR di sito. Eventuali adesioni che dovessero pervenire successivamente alla predetta dovranno essere inoltrate al dipartimento HR di sito entro il 15 del mese per l'avviamento dello *Smart Working* a partire dal mese successivo.

2. Per l'accoglimento delle richieste di adesione ricevute, si potrà tenere conto:

- a) dell'attività svolta dal richiedente, degli spazi disponibili, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, della tipologia contrattuale del lavoratore, della mansione assegnata valutando anche i profili di riservatezza connessi alle informazioni trattate.
- b) delle eventuali particolari esigenze di tutela della salute del soggetto richiedente.

3. I lavoratori ammessi allo svolgimento dello *Smart Working* sottoscriveranno un accordo individuale a tempo indeterminato (Allegato n. 1) attraverso cui si formalizzerà l'accesso allo strumento, fatta salva la possibilità di sospensione temporanea o di recessol.

4. L'accordo individuale - che costituirà, esclusivamente per il periodo in *Smart Working*, integrazione della lettera di assunzione - indicherà coerentemente a quanto previsto dal presente Accordo:

- a) le modalità operative di svolgimento della prestazione;
- b) la durata dell'accordo;
- c) l'eventuale alternanza tra attività svolta in azienda e attività svolta in *Smart Working*;

- d) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- e) i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- g) il numero delle giornate lavorative espletabili in modalità *Smart Working* per ciascuna settimana e/o mese e/o altro;
- h) gli strumenti di lavoro;
- i) i luoghi esclusi per l'esecuzione della prestazione;
- j) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile e le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

**5.** L'alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in sede sarà declinata con cadenza giornaliera all'interno della settimana, di norma saranno programmati 2 giorni in modalità agile e 3 giorni di presenza in azienda. Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive della Società e purché vi sia sempre compatibilità con le mansioni da svolgere, a livello territoriale, previo confronto con la RSU/RSA, sarà possibile diminuire o aumentare le giornate di lavoro agile a livello settimanale ad esempio in caso di turnazioni notturne, domenicale e/o festive, allerta meteo, problematiche di spazi e/o postazioni disponibili.

Tenuto conto delle flessibilità migliorative, stabilite dalle parti al fine di favorire sempre più la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, facilitando il lavoro agile nelle turnazioni "disagiate" sopra indicate, il lavoratore dovrà garantire il minimo di giornate in presenza programmate su base settimanale/mensile, in coerenza con il presente accordo.

**6.** Il calendario dell'alternanza tra lavoro in sede e lavoro da remoto verrà determinato sulla base delle esigenze della Business Unit/Dipartimento/Modulo di appartenenza. Le giornate di presenza in azienda dovranno comunque essere sempre garantite. Resta ferma la possibilità per Transcom, anche al fine del corretto bilanciamento tra le giornate in presenza e quelle in *Smart Working* e/o in caso di altre esigenze (a titolo esemplificativo e non esaustivo per sopravvenute esigenze organizzative, produttive o formative), di richiedere al dipendente di rientrare in sede; tale richiesta dovrà di norma essere comunicata al lavoratore entro 2 giorni dalla giornata di *Smart Working*.

**6.1.** Nel caso in cui il dipendente venga richiamato presso la propria sede di lavoro, la Società non si farà carico dei costi di trasporto e non provvederà ad alcun rimborso qualora il dipendente si trovasse in località diversa dalla sede stessa.

**6.2.** Su richiesta del dipendente (per mutate esigenze personali e/o professionali) o ad iniziativa della Società, previo confronto con la RSU/RSA laddove presente, a titolo esemplificativo e non esaustivo per sopravvenute esigenze organizzative, produttive o formative la prestazione lavorativa in modalità *Smart Working* potrà essere interrotta temporaneamente, fatto salvo il preavviso di 7 giorni, con conseguente rientro in sede.

## **V. *Smart Working* Emergenziale.**

**1.** Nella vigenza della normativa emergenziale in materia di c.d. "*lavoro agile semplificato*", ovvero per fare fronte alla necessità di dare attuazione a specifici adempimenti in materia di salute e sicurezza connessi al distanziamento sociale, Transcom potrà, in deroga a quanto previsto ai precedenti punti III e IV, ricorrere allo strumento dello *Smart Working* - per ogni rapporto di lavoro subordinato - anche in assenza degli accordi individuali (c.d. *Smart Working Emergenziale*).

**2.** Il ricorso allo strumento dello *Smart Working Emergenziale*, al fine di garantire, nel contesto aziendale, il rispetto della normativa emergenziale e, comunque, la tutela della sicurezza e della salute del personale e, in generale, della collettività, sarà avviato dalla Società previa comunicazione alle organizzazioni sindacali e/o RSU/RSA di sito.

**3.** Le Parti si danno atto che, laddove dovessero sussistere ulteriori condizioni emergenziali, nel rispetto di quanto sopra, si farà riferimento alle normative tempo per tempo vigenti.

## **VI. Recesso dall'accordo individuale di Smart Working.**

1. In caso di *Smart Working* volontario di cui al precedente paragrafo IV, ciascuna delle parti potrà recedere liberamente dall'accordo a tempo indeterminato con un preavviso di 30 giorni. Per i lavoratori di cui all'art. 1 della L. n. 68 del 1999, il termine di preavviso da parte dell'Azienda è pari a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

2. In presenza di giustificato motivo, le Parti possono recedere senza preavviso. 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 *Smart Working* da parte dell'Azienda le seguenti casistiche:

- a) l'assegnazione del lavoratore a mansioni incompatibili con lo *Smart Working* 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, dei regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti e della regolamentazione dello *Smart Working* da parte del lavoratore, ivi compreso la garanzia e il rispetto delle giornate minime di presenza settimanale previste dal presente accordo all'art. IV comma 5 e/o nel caso di mancato rientro in sede per le esigenze previste dall'art. IV comma 6.
- c) problematiche di natura tecnica tali da non consentire il rispetto delle policy aziendali e il corretto svolgimento della prestazione lavorativa e di interlocuzione con la Società.

## **VII. Svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working.**

1. La prestazione lavorativa in regime di *Smart Working* dovrà essere eseguita nel rispetto del presente Accordo e, in ogni caso, in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche di Transcom.

1.1. Il dipendente in *Smart Working* manterrà il **trattamento economico e normativo** applicato. Restano invariati i poteri del diretto Responsabile (direttivo, di controllo e disciplinare) che saranno esercitati nei limiti e nel rispetto della normativa vigente.

2. La prestazione lavorativa in *Smart Working* potrà essere svolta esclusivamente per **giornate intere**, fermo restando che la giornata di *Smart Working*, qualora programmata e non fruita (periodi di ferie, festività, malattie, etc.), non darà luogo ad alcun recupero così come le giornate di presenza.

3. La prestazione lavorativa in regime di *Smart Working* avrà quale riferimento il normale **orario di lavoro**, la durata contrattuale e l'ordinaria collocazione temporale, nell'ambito dell'orario di servizio della Business Unit, del Dipartimento e/o del Modulo di appartenenza. La collocazione della prestazione deve garantire il necessario coordinamento delle attività nel rispetto delle indicazioni del Responsabile. Per i dipendenti che effettuino la loro prestazione in regime di turni, l'attività lavorativa dovrà essere svolta in coincidenza con i turni di lavoro assegnati. L'eventuale ricorso al lavoro supplementare e/o straordinario andrà espressamente autorizzato dal relativo Responsabile. Durante l'orario di lavoro il dipendente, in collegamento con l'azienda utilizzando gli strumenti di lavoro forniti dalla Società, deve svolgere le ordinarie mansioni compatibili con l'assenza fisica dagli uffici e deve risultare disponibile e reperibile per i colleghi e responsabili. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal CCNL TLC o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i permessi per particolari motivi personali o familiari (L. 104 del 1992).

4. Le Parti, nel ribadire che la prestazione lavorativa effettuata in regime di *Smart Working* è in tutto equivalente alla prestazione resa di presenza e che pertanto deve possedere i medesimi standard professionali, concordano anche sulla necessità di garantire che la durata delle prestazioni debba essere equivalente. A tal proposito il dipendente operante in modalità agile dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro dai vari dipartimenti aziendali, dal proprio responsabile, dai colleghi, dai clienti, dai fornitori e comunque da tutti coloro che per motivi di lavoro hanno necessità di interfacciarsi con lui.

Al fine di garantire la suddetta equivalenza, la Società effettuerà verifiche su eventuali differenze tra le ore dichiarate sui sistemi di rilevazione delle presenze e quelle programmate.

Nell'eventualità di discrasie, la Società potrà valutare di porre in essere i più opportuni accorgimenti riguardo il funzionamento dei sistemi, la connettività, la sospensione o la revoca dello *Smart Working*.

**5 Le modalità di attestazione della identità/presenza/uscita/pause** avverranno attraverso gli applicativi aziendali già in uso ovvero resi disponibili in ragione delle peculiari modalità di svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile.

**6. Il luogo** per lo svolgimento dell'attività in *Smart Working* dovrà essere un luogo, fatte salve diverse specifiche autorizzazioni, sul territorio italiano, differente da quello di lavoro, liberamente scelto dal lavoratore, purchè coerente con la tipologia di attività svolta e rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza, riservatezza e protezione dei dati trattati. Il luogo scelto dal lavoratore dovrà consentire, in ogni caso e in ogni momento, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile i cui costi non saranno a carico azienda. Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico. A tal proposito il lavoratore con la sottoscrizione dell'accordo individuale comunicherà il luogo abituale di lavoro in *Smart Working* fornendo altresì dichiarazione che attesti l'idoneità dei luoghi alla disciplina di cui sopra, fatto salvo l'onere del lavoratore di comunicare tempestivamente eventuali variazioni.

**7.** Al fine di poter svolgere attività lavorativa in *Smart Working*, a ciascun lavoratore interessato verranno assegnati, qualora non ancora in dotazione, un PC portatile dotato di tutte le componenti (software e hardware) necessarie per lo svolgimento di tutte le attività lavorative ivi comprese quelle audio, video e chat. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività al di fuori della sede di lavoro, ciascun lavoratore dovrà utilizzare quella di proprietà personale (ADSL/Fibra con Download minimo 20Mbps e Upload superiore a 2Mbps). Per motivi di sicurezza, la connessione ad Internet sarà consentita esclusivamente in modalità cablata (no WiFi). Particolari esigenze tecniche verranno valutate caso per caso). La Società, sempre al fine di garantire i più alti standard di sicurezza e la corretta autenticazione dei propri dipendenti anche in modalità di lavoro agile, implementerà sistemi di *Multiple Factor Authentication*. L'implementazione di tali sistemi prevede un livello di sicurezza aggiuntivo rispetto alla password di accesso ai sistemi Transcom e potrà prevedere l'assegnazione di Token Hardware, l'invio di OTP via SMS o l'utilizzo di App. Eventuali ulteriori costi sostenuti in modalità *Smart Working* e direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: elettricità, linea di connessione, attività di autenticazione/riconoscimento, spostamenti, ecc.) e/o legati agli standard di sicurezza, non saranno a carico dell'Azienda. Il lavoratore è tenuto ad utilizzare per lo svolgimento della prestazione in *Smart Working*, esclusivamente, salvo casi eccezionali autorizzati dall'Azienda e connessi con eventuali specifiche esigenze organizzative (a titolo esemplificativo e non esaustivo: start-up, progetti/situazioni eccezionali di carattere temporaneo, prestazioni e attività di carattere particolare e/o attività legate all'autenticazione/riconoscimento e, più in generale, agli standard di sicurezza), i **supporti** e le **apparecchiature** tecniche fornite da Transcom. Tali beni aziendali sono strumenti di lavoro di proprietà della Società ed assegnati al dipendente unicamente al fine di svolgere le proprie attività lavorative. In tal senso i dipendenti hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di avere la massima cura delle dotazioni di lavoro assegnate, di utilizzarle in conformità alle istruzioni ricevute e di accertarsi costantemente della loro operatività e del collegamento di rete. Nel rispetto di quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dalla normativa interna (policy e procedure) tempo per tempo vigente, i dipendenti saranno ritenuti responsabili in caso di danneggiamenti e/o manomissioni dell'attrezzatura aziendale per comprovato dolo e/o negligenza.

**7.1.** La strumentazione fornita dalla Società dovrà essere utilizzata, altresì, in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. n. 81 del 2008 e con le disposizioni contenute all'interno delle normative aziendali tempo per tempo vigenti. Per le attività svolte con l'utilizzo dei suddetti strumenti di lavoro Transcom potrà esercitare, come previsto da apposita informativa rilasciata al dipendente (Allegato n. 2), le prerogative di cui all'art. 4 della L. n. 300 del 1970, nel rispetto dei principi enunciati dal Regolamento U.E. n. 679 del 2016 e del D.Lgs. n. 196 del 2003.

**8.** Il lavoratore in *Smart Working* dovrà garantire una **connessione internet** adeguata con l'ordinato e continuativo svolgimento della prestazione per tutto l'orario di lavoro.

**9.** Ogni eventuale **impedimento tecnico** allo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere tempestivamente comunicato alla Società, la quale potrà richiedere il rientro presso la sede di appartenenza anche per la residua parte della giornata lavorativa. Nel caso in cui il dipendente venga richiamato presso la propria sede di lavoro, la Società non si farà carico di alcun costo (costi di

trasporto, ecc.) e non provvederà ad alcun rimborso qualora il dipendente si trovasse in località diversa dalla sede stessa. Qualora il lavoratore, per comprovate motivazioni, fosse temporaneamente impossibilitato al rientro, l'Azienda valuterà la possibilità di giustificare le assenze con gli istituti contrattuali (ferie e rol).

**10.** Il Lavoratore in regime di *Smart Working* è tenuto a custodire con diligenza e assoluta **riservatezza** i dati e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, nel rispetto delle vigenti politiche e normative aziendali in materia. Il dipendente conserva pertanto invariato l'obbligo di rispettare correttamente i vincoli in materia di **privacy e riservatezza** dei dati trattati. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR)

**11.** Lo svolgimento della prestazione di lavoro in regime di *Smart Working* non comporta la variazione della sede di lavoro e di conseguenza non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione/trasferta ovvero di qualsivoglia altra **indennità** comunque connessa alla nuova modalità di esecuzione dell'attività lavorativa. Resta inteso che qualora venga richiesto al dipendente di recarsi in missione/trasferta, la Società provvederà a farsi carico dei costi di trasporto calcolati considerando, come parametro massimo per il rimborso, la partenza dalla sede di lavoro dell'interessato. Resteranno, pertanto, a carico del lavoratore i costi e le spese ulteriori derivanti dalla partenza da una località diversa.

**12.** Durante le giornate in *Smart Working* la prestazione lavorativa sarà eseguita entro i limiti di durata massima del lavoro derivanti dalle norme di legge, dal CCNL TLC applicato in azienda e dalla tipologia di contratto individuale in essere, sia esso full time che part time.

**13.** In caso di **ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza**, coincidenti con il giorno/periodo in *Smart Working*, il dipendente è tenuto a rispettare gli oneri anche di comunicazione e/o di richiesta previsti dalle politiche aziendali, nonché dalla normativa legale e contrattuale applicabile.

**14.** L'accesso ad una giornata di *Smart Working* senza rispettare le regole di cui al presente Accordo sarà considerato assenza ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico ferma restando la valutazione del comportamento ai fini disciplinari.

**15.** La Società promuoverà attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di *Smart Working*, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs. n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché ogni lavoratore possa svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto stabilito all'interno del presente Accordo e della normativa tempo per tempo vigente. In caso di infortunio il dipendente dovrà informare tempestivamente il Dipartimento HR di sito nel rispetto di quanto previsto dalle politiche aziendali e dalle norme di legge. Inoltre, la Società datrice è esonerata da qualsiasi responsabilità in caso di infortuni causati a terzi che siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature e/o da situazioni di rischio provocate dall'utilizzo della postazione di lavoro.

**16.** Al fine di dare attuazione agli obblighi in materia di sicurezza, la Società assicurerà adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore del lavoratore, preposto, delegato alla sicurezza e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. La Società, ai fini informativi e formativi, consegnerà, tra le altre cose, ai dipendenti un'**informativa** scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (Allegato n. 3).

**17.** È obbligo dei dipendenti prendersi cura della propria salute e sicurezza, ricercando le ottimali modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto delle indicazioni riportate nell'informativa ricevuta. Il dipendente è tenuto a **cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione dello *Smart Working*.

## **VIII. Formazione, Sviluppo delle Competenze e della Qualità del Servizio**

**1.** Con riferimento a quanto previsto nelle premesse del presente Accordo sull'importanza delle attività formative legate all'implementazione di modelli di lavoro agile, le Parti convengono sull'opportunità di favorire a livello aziendale momenti formativi volti all'aggiornamento professionale con l'obiettivo di favorire l'accrescimento delle competenze dei lavoratori e sostenere il processo di riorganizzazione aziendale e di trasformazione ed evoluzione digitale/tecnologica.

2. Alla luce di quanto sopra le Parti confermano l'importanza di perseguire un obiettivo volto al miglioramento della qualità del servizio valorizzando in un'ottica di sviluppo le competenze del lavoratore anche al fine di definire percorsi volti alla certificazione delle competenze stesse. A tal proposito e al fine di identificare eventuali specifici fabbisogni formativi nonchè attività di coaching e/o di supporto nella gestione dei contatti con i clienti, saranno previsti, anche per le prestazioni rese in modalità agile "affiancamenti virtuali" al fine di consentire la necessaria continuità con le medesime attività poste in essere quando l'attività lavorativa si svolge presso la sede di lavoro, senza finalità di controllo.

3. A tal riguardo le Parti, tenuto conto delle peculiari caratteristiche delle prestazioni di lavoro rese in *Smart Working*, convengono che le modalità degli "affiancamenti virtuali" da remoto saranno gestite nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- a. L'affiancamento virtuale da remoto dei lavoratori in *Smart Working* avverrà nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i che dal D.Lgs. 30.6.2003 n.196 e del Regolamento UE n. 2016/679
- b. I lavoratori in *Smart Working* al fine di consentire la necessaria continuità con le medesime attività poste in essere quando l'attività lavorativa si svolge presso la sede di lavoro, verranno affiancati dalle figure aziendali preposte, previo "avviso". L'applicativo prevederà la possibilità di accesso previa conferma da parte del lavoratore.
- c. Gli ascolti saranno effettuati, di norma, previo preavviso di 24 ore, avranno finalità formativa e/o di coaching e saranno basati sul principio dell'inclusione sociale e lavorativa e non avranno fini disciplinari e non saranno utili ai fini di avanzamenti professionali e/o valutativi e/o economici.

Le Parti condividono che i lavoratori in *Smart Working* potranno essere affiancati da remoto nel rispetto delle disposizioni previste dal presente Accordo e con la stessa frequenza e con gli stessi criteri con cui avvengono gli affiancamenti in azienda. Gli affiancamenti virtuali verranno effettuati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del vigente CCNL delle Telecomunicazioni.

#### **IX. Diritto alla disconnessione.**

1. In ragione delle peculiarità aziendali le Parti intendono definire delle modalità di disconnessione che non prevedano specifici automatismi, ma attraverso l'evidenza del proprio stato operativo per il tramite degli applicativi in uso in Azienda. Il diritto alla disconnessione, così come previsto dall'art. 19, L. n. 81, 22 maggio 2017, sarà garantito e dovrà essere caratterizzato dai comportamenti e dal senso di responsabilità individuale, restando inteso che durante le interruzione temporanee (es. Rol, pausa pasto) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

2. Al di fuori dall'orario di lavoro e nei casi di legittima assenza, non sarà richiesto al dipendente l'accesso e la connessione ai sistemi informativi aziendali, anche mediante i dispositivi mobili ed altre apparecchiature. Il dipendente ha diritto a disattivare i propri dispositivi aziendali di connessione fino alla prevista ripresa dell'attività lavorativa, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni normative, contrattuali di categoria e aziendali vigenti.

3. L'utilizzo dei **supporti** e delle **apparecchiature** tecniche fornite da Transcom avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto del dipendente ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, ai periodi di ferie ed agli altri legittimi titoli di assenza.

#### **X. Azioni di inclusione**

Le Parti ritengono che obiettivi primari per una positiva implementazione del lavoro agile siano quelli di evitare fenomeni di isolamento sociale e di porre la massima attenzione alle questioni di genere. A tal fine l'Azienda potrà promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedono periodici momenti di comunicazione ed interazione tra colleghi anche mettendo a disposizione del lavoratore che opera in modalità lavoro agile strumenti finalizzati all'informazione aziendale e a favorire momenti di contatto e collaborazione.

Per questo motivo le interazioni fra dipendente ed azienda di norma avverranno in modalità video.

## **XI Diritti sindacali**

L'azienda metterà a disposizione delle OO.SS. stipulanti la presente intesa piattaforme idonee al mantenimento dei diritti sindacali anche in modalità telematica.

## **XII. Disposizioni finali.**

1. Lo *Smart Working* 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.

2. Il mancato rispetto, da parte del dipendente, delle obbligazioni contrattuali e di quanto previsto nelle regolamentazioni suddette potrà dar luogo a quanto previsto ex art. 7 della Legge n. 300/1970.

3. Al fine di favorire una graduale transizione verso il nuovo modello sperimentale di Smart Working disciplinato dal presente Accordo, le previsioni contenute nel presente Accordo avranno effetto dal 1 aprile 2023 e decorrenza di 12 mesi dall'entrata in vigore con scadenza 31 marzo 2024. Resta perciò inteso che fino alla suindicata data di entrata in vigore del modello del presente Accordo, si intende applicato quanto previsto dal Verbale di Accordo sottoscritto tra le Parti in data 15 marzo 2022. Su richiesta di una delle Parti, saranno convocati incontri a livello territoriale/nazionale per valutare e verificare l'andamento della sperimentazione. Terminata la fase sperimentale, le Parti potranno concordare sul prolungamento della sperimentazione, valutarne la replicabilità dopo la sua scadenza ovvero apportare le ulteriori azioni di miglioramento o rendere strutturale la presente intesa. Tali verifiche potranno misurare il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento continuo di tale modello condivisi nel presente Accordo

Le modifiche del presente Accordo verranno puntualmente recepite negli accordi individuali già sottoscritti dai lavoratori

## **XIII. Allegati.**

1. Modello Accordo individuale di *Smart Working*;

Letto, approvato, confermato e validato telematicamente

Transcom Worldwide Italy S.p.A.

OO.SS.

p. Slc Cgil

p. Fistel Cisl

p. Uilcom Uil

Rsu/Rsa