

Verbale di Accordo

ex art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92

Roma, 29 novembre 2019

tra

HR Services S.r.l.

e

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali  
unitamente alle R.S.U.

Premesso che:

- l'attuale contesto di riferimento (mercato captive) in cui opera HR Services S.r.l. rende necessario lo sviluppo di competenze digitali ed una revisione dei processi produttivi fondamentali per l'evoluzione dei servizi;
- si rende, pertanto, necessaria una razionalizzazione degli organici e l'adozione di misure funzionali per consentire la riduzione dei costi, garantendo al contempo il remix delle competenze con l'introduzione di new capability anche attraverso il ricambio generazionale;
- attraverso il ricorso alla misura di accompagnamento alla pensione prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012, è consentito risolvere il rapporto di lavoro sino ad un massimo di 48 mesi di anticipo rispetto alla maturazione dei requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato;
- secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 160, della legge n. 205/2017, limitatamente al periodo 2018-2020, il periodo di quattro anni di cui all'art 4, comma 2, della legge n. 92/2012, sopra indicato, può essere elevato a un periodo massimo di sette anni;
- la legge 28 giugno 2012, n. 92 - all'art. 4, comma 1 - stabilisce che, nei casi ivi previsti, possano intervenire accordi tra datori di lavoro e le organizzazioni sindacali per incentivare l'esodo consensuale dei lavoratori più anziani.

Si conviene quanto segue.

1. In coerenza con la legislazione vigente, il presente accordo ha, quali destinatari, i dipendenti che esprimano il proprio consenso a risolvere il rapporto di lavoro con effetti entro il 30 novembre 2020 e che maturino i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro il 30 novembre 2025 sino a un massimo di 32 dipendenti;

2. a favore dei dipendenti di cui al precedente punto 1, HR Services S.r.l. si impegna a corrispondere all'INPS mensilmente un importo corrispondente al trattamento di pensione che spetterebbe loro in base alle vigenti regole, fino alla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, di vecchiaia o anticipato, nonché a versare all'Istituto la contribuzione correlata fino al raggiungimento dei requisiti minimi previsti, secondo quanto previsto dalle norme di legge e dai provvedimenti amministrativi di esse esplicativi;
3. HR Services S.r.l. darà adeguata diffusione del presente accordo tramite apposito comunicato, fissando modalità e termini per raccogliere le manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti destinatari; tale manifestazione di interesse non è vincolante né per l'Azienda né per il lavoratore;
4. HR Services S.r.l., raccolte le adesioni, presenterà nei confronti dell'INPS la domanda di accesso alla prevista procedura, corredata dall'elenco degli interessati; l'INPS, come stabilito dalla legge, provvederà ad effettuare la certificazione del diritto e il calcolo della prestazione di esodo;
5. conclusa positivamente la fase di verifica da parte dell'INPS, con emissione del provvedimento di certificazione del diritto e della misura della prestazione, HR Services S.r.l. comunicherà al dipendente l'importo iniziale della prestazione la cui accettazione costituisce condizione per la risoluzione consensuale in via transattiva del rapporto di lavoro intercorso, con rinuncia a qualunque diritto, azione e pretesa, presente o futura, attivata o meno, traente origine dallo stesso o dalla sua risoluzione, che il dipendente sottoscriverà in sede sindacale ex art. 2113 del Codice Civile;
6. l'erogazione del trattamento economico nei confronti del dipendente da parte dell'INPS decorrerà dal 1 giorno del mese successivo al mese di cessazione dal servizio;
7. a garanzia degli adempimenti di legge HR Services S.r.l. rilascerà all'INPS la prevista fideiussione;
8. qualora nel corso della vigenza del presente accordo si verificassero cambiamenti della normativa previdenziale, le Parti si impegnano a valutare eventuali integrazioni/modifiche dei contenuti dell'accordo, con riferimento in particolare ai requisiti di accesso all'esodo ex art. 4, commi da 1 a 7ter, legge n. 92/2012.

Letto, confermato e sottoscritto.

per HR Services S.r.l.

*Stefano Altobelli*  
*Salvatore Puro* *MC*

per le R.S.U.

*Stefano*  
*Salvatore*  
*Roberto*  
*Antonio*  
*Roberto*

per SLC-CGIL

*Stefano*

per FISTel-CISL

*Stefano*

per UILCom-UIL

*Stefano*

per UGL Telecomunicazioni

*Stefano*  
*Stefano*

VERBALE DI ACCORDO

il giorno 29 novembre 2019

tra

HR Services S.r.l.

e

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

Premesso che:

- le Parti condividono di definire l'introduzione strutturale del ricorso alla modalità agile di prestazione lavorativa fra quelle in essere in Azienda;
- le Parti ritengono che il ricorso al lavoro agile sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisca - tra l'altro - la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;
- le Parti prendono atto dei risultati positivi finora raggiunti dalle precedenti sperimentazioni in termini di incrementi di produttività, di soddisfazione delle persone, di conciliazione vita/lavoro e di sviluppo del rapporto fiduciario e di collaborazione, del senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano, in tale modalità, lo svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, i risultati positivi registrati hanno riguardato la riduzione delle ore di assenza, dei tempi di percorrenza casa-lavoro, dei km percorsi, nonché delle quantità di emissioni di CO<sub>2</sub>;
- con la presente intesa, le Parti intendono definire la disciplina generale del ricorso al lavoro agile e alcune fattispecie speciali relative a particolari esigenze di natura tecnico organizzativa e rinviare all'accordo individuale le modalità attuative del ricorso al lavoro agile;
- per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui all'art.18, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e fermo restando il rapporto di lavoro in essere, si intende l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente, presso:

a) una **sede all'esterno dei locali aziendali (abitazione)**, come definita dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge;

G.P. M

b) ovvero, una **sede aziendale, diversa da quella di appartenenza (sede satellite)**, specificamente attrezzata e utilizzabile dal dipendente previa prenotazione.

- Il 18 luglio 2019 è stato siglato l'Accordo sul lavoro agile in TIM che ha definito i principi generali, i destinatari, i requisiti di adesione, le condizioni di recesso, lo svolgimento della prestazione, gli aspetti connessi alla sicurezza sul lavoro ed alla formazione. In particolare, al punto 2 "Destinatari", è prevista l'applicazione del lavoro agile anche al personale delle aziende del Gruppo TIM che recepiscano integralmente, in apposita intesa, i contenuti del suddetto accordo;

Le Parti convengono quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

La presente intesa recepisce le modalità di ricorso al lavoro agile per i dipendenti di HR Services S.r.l., in conformità con quanto stipulato con il citato Accordo TIM del 18 luglio 2019, come di seguito riportato.

## 1. Principi generali

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

### 1.1. non comporta la modifica:

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

SR  
HGF  
H

MP  
H

RP  
IB

Techno  
C

H

P  
M

H  
H

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

## 2. Destinatari

La presente intesa disciplina le modalità di ricorso al lavoro agile a partire dal 1° gennaio 2020 per i dipendenti di HR Services S.r.l.

E' destinatario del presente accordo il personale:

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

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

## 3. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

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

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

ME  
SR  
MPP  
SS  
LH  
Coco

RP  
T. Anton...

base  
J  
H

#### 4. Svolgimento della prestazione

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

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

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

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

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

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

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

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

MP  
S.P.  
HQE  
GH

Alsa  
A  
H  
E

Alu  
P  
F  
L  
S

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

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

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

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

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

#### 6. Formazione

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

#### 7. Monitoraggi

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

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

ME  
S.P.  
Mefe  
gg

PP  
JBB

M...  
F...  
P...  
B...

## 8. Sistema di relazioni sindacali

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

## 9. Fattispecie speciali

Ferma restando la disciplina generale sopra riportata, le Parti intendono definire con la presente intesa anche le modalità di ricorso al lavoro agile per il personale appartenente alla Service Unit Payroll e Servizi Di Amministrazione, alla Service Unit Servizi alle Persone (ad eccezione del personale che svolge attività di Travel Booking & Monitoring) e alla Service Unit Welfare – ASSILT e ASSIDA.

Per tale personale, in considerazione delle esigenze di riservatezza connesse alle particolari attività trattate, le giornate di lavoro agile potranno essere svolte esclusivamente presso il proprio domicilio.

## 10. Ulteriori fattispecie

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

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

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials like "S.P.", "H.P.", "C.P.", "P.P.", "F.P.", "M.P.", "R.P.", "A.P.", "J.B.", "K", and "AA".

11. Disposizioni finali

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

La presente intesa sostituisce le previsioni dell'accordo relativo all'introduzione in via sperimentale del telelavoro in HRS siglato il 3 giugno 2013 che pertanto è da intendersi superato. I lavoratori attualmente in telelavoro allo scadere dell'accordo individuale rientreranno nelle previsioni della presente intesa.

Nel caso in cui, nel periodo di vigenza della presente intesa, vengano modificate le previsioni in materia di lavoro agile sottoscritte dalla Capo Gruppo TIM, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per valutarne l'applicabilità in ambito HRS.

per HR Services S.r.l.

*Gabriele Sanna*  
per le R.S.U. *Stefano Attouk*

*Alberico*  
*Alberico*

*Bonifazio*  
*Chimera del Bedo*  
*Gabriele Sanna*  
*Roberto*  
*Milano*

per SLC-CGIL

*Benvenuto*

per FISTel-CISL

*Federico*

per UILCom-UIL

*Antonio*

per UGL Telecomunicazioni

*Ugo*

*Federico*  
*Karim*