

Verbale di Accordo

Roma, 20 luglio 2017

tra

TIM, anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni

e

Segreterie Nazionali FISTel-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni
unitamente al Coordinamento RSU di TIM S.p.A

Premesso che:

- Tim ha introdotto in via sperimentale il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro, in quanto fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale e per favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare.
- Alla luce degli esiti positivi della sperimentazione e considerati gli sviluppi intervenuti sul versante legislativo, le Parti condividono l'intento di promuovere e ricercare soluzioni in materia di lavoro agile coerenti con gli obiettivi di cui sopra, consapevoli dei principi di fiducia, collaborazione, senso di responsabilità e autodisciplina sui quali si basa detta innovativa modalità di esecuzione del lavoro.
- 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:
 - una sede aziendale, diversa da quella di appartenenza (c.d sede satellite), specificamente attrezzata e utilizzabile dal dipendente previa prenotazione, ovvero
 - una sede all'esterno dei locali aziendali, come definita dagli accordi individuali, qualora ricorrano riscontrate esigenze di cura familiare, tecnico-professionali, ovvero di mobilità casa-lavoro;con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Dopo ampio e approfondito dibattito



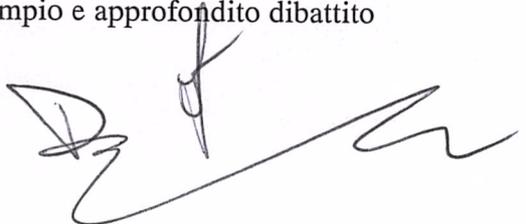














Le Parti convengono quanto segue

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. Principi generali

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

- a) non comporta la modifica:
- 1) dell'esercizio del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'azienda per i lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie anche in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/1970;
 - 2) delle mansioni e del profilo contrattuale;
 - 3) 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 di cui alla presente sperimentazione (di seguito accordo individuale), disciplinate dal presente accordo;
 - 4) del Codice Disciplinare;
 - 5) 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;
- b) non consente, per il periodo interessato, il riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;
- c) si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda.

3. Destinatari

La presente intesa disciplina le modalità di ricorso al lavoro agile a partire dal 1 settembre 2017 e sino al 31 dicembre 2018 per i dipendenti di TIM S.p.A, nonché per il personale delle aziende del Gruppo TIM che recepiscono integralmente, in apposita intesa, i contenuti del presente accordo.

E' destinatario del presente accordo il personale:

- con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo;
- con mansioni, ancorché 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 e in continuità con quanto già previsto nella fase sperimentale citata in premessa. Si intendono esclusi, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i Tecnici On Field, i Venditori, i Caring Agent, i Supervisor, gli addetti Security Judicial Authorities Services.

4. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione del lavoratore si realizza - nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative della funzione di appartenenza- 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).

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.

5. 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, per 1 giorno a settimana, con un massimo di 44 gg/anno (di cui fino a 16 giorni potranno essere lavorati presso una sede esterna ai locali aziendali).

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

Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, a garanzia del principio di copresenza verso il personale presente in sede, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con i seguenti regimi di orario:

- presso una sede satellite: lo stesso orario di lavoro della sede di appartenenza;
- presso una sede all'esterno dei locali aziendali: 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 pari da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10 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 escluso il ricorso al lavoro supplementare e al lavoro straordinario.

Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite l'applicativo informatico Lync e garantirà la contattabilità telefonica o telematica, segnalando con tempestività eventuali indisponibilità in determinati archi temporali.

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 caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate, il lavoratore ne darà tempestiva comunicazione al proprio responsabile per la risoluzione del problema. Qualora quest'ultimo persista, il lavoratore concorderà con il Responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso lo spostamento presso un'altra sede o il rientro presso quella di appartenenza.

Per le giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile presso la sede satellite è riconosciuto il Buono Pasto, nel rispetto delle condizioni previste dal Regolamento aziendale.

6. 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.

7. Formazione

Ai lavoratori che aderiranno al lavoro agile 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.

8. Monitoraggi

Le Parti individuano l'indicatore "riduzione ore di assenza" quale criterio utile per il monitoraggio dell'efficacia delle nuove modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

9. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad avviare un sistema di verifiche trimestrali a livello nazionale sull'andamento della sperimentazione, sulle dotazioni disponibili, sugli ambiti organizzativi coinvolti e sull'andamento dell'indicatore di cui al punto precedente. Per la Società TIM S.p.A, verrà fornita periodica informativa alle Organizzazioni Sindacali territoriali in merito all'andamento della sperimentazione nel territorio di competenza.

10. Lavoro agile (fattispecie operative)

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 a strutture operative di TIM S.p.A. che presentano specifiche esigenze di natura tecnico organizzativa.

In particolare, le Parti ritengono opportuno definire peculiari discipline di ricorso al lavoro agile nei seguenti due ambiti organizzativi:

- In **Solution Verification di Technology** – dove TIM S.p.A. ha la necessità di svolgere attività di test e collaudo su prodotti e servizi innovativi, effettuando prove e certificazioni anche in ambienti “domestici reali”, diversi rispetto alle sedi aziendali, soprattutto negli orari di utilizzo effettivo dei servizi in questione da parte della clientela, aumentando così l'efficacia di detti test – il lavoro agile, si effettuerà con la seguente modalità:
 - ✓ presso il domicilio;

✓ con l'utilizzo di strumenti tecnologici come definiti dall'accordo individuale, con caratteristiche che assicurino un collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa ed eventuali dotazioni sulle quali si intendano effettuare test e collaudi da remoto (quali terminali mobili, SIM, decoder TimVision, Access Gateway, etc.).

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. La mancata fruizione settimanale non consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, a garanzia del rispetto del principio di copresenza, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con il seguente regime di orario:

- 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 pari da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10 e le 12:30 e tra le 14:30 e le 16:30.
- In *ASA (Home e Office) di Wholesale* - dove TIM S.p.A ha introdotto in via sperimentale, dal mese di luglio 2016 per alcune sedi pilota, un progetto di ricorso allo Smart Working presso il proprio domicilio o in sedi aziendali a questo limitrofe, il lavoro agile si effettuerà con la seguente modalità:
 - ✓ presso il domicilio o sede satellite;
 - ✓ con l'utilizzo di strumenti tecnologici come definiti dall'accordo individuale con caratteristiche che assicurino un collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

In fase di avvio saranno interessate le sedi di:

- Brescia
- Novara
- Trieste
- Genova
- Napoli

con una possibile graduale estensione alle altre sedi, compatibilmente con le disponibilità logistiche e le dotazioni tecnologiche e tenuto conto delle richieste pervenute.

In ragione delle particolari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, in linea con quanto specificatamente definito in materia nell'accordo del 27 marzo 2013, nelle giornate di lavoro agile le ordinarie funzioni gerarchiche saranno espletate in via telematica anche in relazione ai dati utili ai fini della valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore.

La prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, fino a 2 giorni a settimana, di norma dal lunedì al venerdì nel turno serale (14.22/22.00) e per le giornate di sabato e domenica per tutti i turni previsti. La mancata fruizione settimanale non consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. Fermo restando il rispetto dell'orario

contrattuale, la prestazione in lavoro agile dovrà garantire i tempi di riposo e di disconnessione.

L'accesso al lavoro agile sarà consentito fino ad un massimo del 30% delle risorse del modulo e potrà essere gradualmente estesa alle attività di front end in funzione delle condizioni tecnologiche e infrastrutturali.

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.

In relazione a quanto previsto al punto 9, al termine del periodo di sperimentazione, le Parti procederanno ad una verifica sulle eventuali problematiche applicative emerse nel corso della sperimentazione al fine di individuare possibili soluzioni.

p. TIM

p. FISTEL-CISL

p. UILCOM-UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento RSU di TIM S.p.A

Antonio Pirelli

Luca...

Roberto...

[Signature]

[Signature]

Verbale di Accordo

Roma, 20 luglio 2017

tra

TIM S.p.A.

e

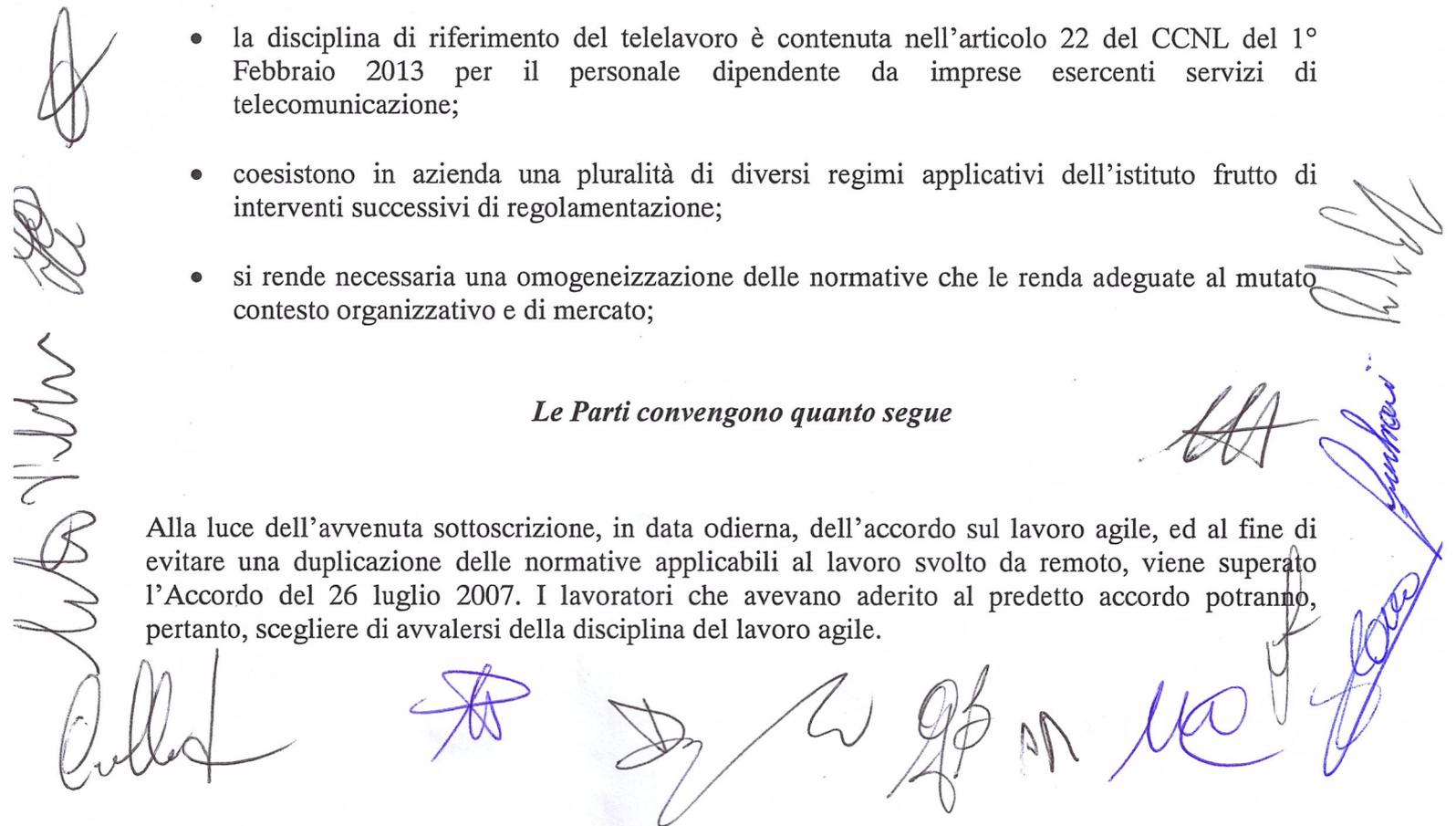
Segreterie Nazionali FISTel-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni unitamente al
Coordinamento RSU di TIM S.p.A.

Premesso che:

- le Parti riconoscono che l'istituto del telelavoro è uno strumento che consente di migliorare e razionalizzare l'organizzazione del lavoro e al tempo stesso permette al lavoratore un miglior bilanciamento fra attività lavorativa e vita sociale contribuendo, pertanto, al miglioramento del suo benessere;
- le Parti sono consapevoli che il ricorso all'istituto del telelavoro assume un importante rilievo in tema di responsabilità sociale d'impresa, per il possibile contributo alla tutela dell'ambiente e alla mobilità sostenibile mediante la riduzione del pendolarismo dovuto al trasferimento casa-lavoro;
- TIM per questi motivi ha fatto ricorso, nel corso degli anni, in più contesti organizzativi, all'istituto del telelavoro domiciliare;
- la disciplina di riferimento del telelavoro è contenuta nell'articolo 22 del CCNL del 1° Febbraio 2013 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
- coesistono in azienda una pluralità di diversi regimi applicativi dell'istituto frutto di interventi successivi di regolamentazione;
- si rende necessaria una omogeneizzazione delle normative che le renda adeguate al mutato contesto organizzativo e di mercato;

Le Parti convengono quanto segue

Alla luce dell'avvenuta sottoscrizione, in data odierna, dell'accordo sul lavoro agile, ed al fine di evitare una duplicazione delle normative applicabili al lavoro svolto da remoto, viene superato l'Accordo del 26 luglio 2007. I lavoratori che avevano aderito al predetto accordo potranno, pertanto, scegliere di avvalersi della disciplina del lavoro agile.



Inoltre, l'esigenza di uniformare progressivamente la disciplina in materia di telelavoro, così come condivisa dalle parti, impone la modifica di tutti gli accordi precedenti al 27 marzo 2013 siglati nelle strutture appartenenti all'attuale perimetro di TIM, ivi compresi quelli relativi al telelavoro del servizio 1254.

Pertanto, a far data dal 1 settembre 2017, per tutti i lavoratori operanti in telelavoro domiciliare non è più riconosciuto il buono pasto per le giornate di telelavoro.

p. TIM S.p.A

p. FISTEL-CISL

p. UILCOM-UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento RSU di TIM S.p.A

11/11/17
11/11/17
11/11/17
11/11/17
11/11/17