

**ACCORDO QUADRO
PER LE PRESTAZIONI IN MODALITÀ
“LAVORO AGILE O SMART WORKING”**

In data 26 marzo 2025 si sono incontrati telematicamente

NETHEX CARE S.P.A., in persona della dott.ssa Maria Persico, Direttore Risorse Umane con il Dr. Simone Maceroni, con l'assistenza dell'avv. Mario Fusani, di seguito anche solo il “Datore di Lavoro”

E

Le OO.SS.:

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni, nelle rispettive rappresentanze nazionali con la presenza delle rispettive rappresentanze e RSA territoriali

di seguito congiuntamente anche solo le “Parti”

Le Parti si danno atto, reciprocamente, che i contenuti del presente accordo rappresentano la sintesi di un percorso, durante il quale, le medesime hanno affrontato il tema del Lavoro Agile, al fine di addivenire alla realizzazione di un Accordo Quadro che possa costituire la base per più specifiche pattuizioni locali o per tipologia di servizio specifico.

Le Parti si danno atto che negli ultimi anni ha trovato sempre più spazio il Lavoro Agile, inteso come modalità ulteriore di svolgimento della prestazione lavorativa; pertanto, le Parti riconoscono come tale modalità di lavoro sia già stata sperimentata in azienda, con accordo individuale, e come i lavoratori l'abbiano accolta con favore.

Per il futuro tale modalità di svolgimento della prestazione può:

- costituire un valido ausilio per favorire la conciliazione dei tempi vita/lavoro;
- contribuire alla tutela della salute dei lavoratori;
- determinare un impatto positivo sui fattori ambientali;
- accrescere la fiducia, la responsabilizzazione e l'autonomia delle risorse, aumentando così anche la qualità del servizio.

Le Parti, pertanto, conformemente al dettato normativo ed al Protocollo-Principi e linee guida per il nuovo Lavoro Agile nella filiera delle telecomunicazioni, di cui al CCNL di riferimento, si sono determinate alla stipulazione del seguente accordo quadro, anche al fine di concordare condizioni omogenee per i singoli contratti individuali.

Tutto ciò premesso, le Parti

CONCORDANO QUANTO SEGUE

Art. 1 – Sperimentazione

Le Parti convengono di introdurre, per la durata di 12 mesi dalla data di stipula del presente accordo, lo strumento del Lavoro Agile, così come verrà oggi disciplinato.

Art. 2 - Definizioni e ambiti

Il Lavoro Agile consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, con modalità definite mediante contratto individuale tra le Parti, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Lavoro Agile potrà essere applicato a tutti i dipendenti del Datore di Lavoro, assunti con contratto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per almeno 6 giorni mensili, salve specifiche ed eccezionali condizioni della commessa che non consentano questa possibilità e fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore già in essere sulla singola commessa.

L'eventuale mancata fruizione delle giornate di Smart Working programmate non dà diritto al recupero delle stesse, salvo diversa ed espressa autorizzazione aziendale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile non altera la natura del lavoro e



Nethex Care/Smart Working - Lavoro Agile

Pag.: 1

i metodi di lavoro flessibile non devono influire sul livello di servizio.

Le modalità di Lavoro Agile andranno concordate nel contratto individuale e con il relativo Responsabile, definendo i giorni di Lavoro Agile e quelli in presenza.

In casi eccezionali, per motivi di servizio e per ragioni formative, potranno essere modificate le pianificazioni, con un preavviso minimo di 2 giorni, anche con sospensione temporanea in caso di esigenze formative o altre ragioni oggettive.

Previa valutazione del medico aziendale ed in caso di particolari lavoratori (a titolo esemplificativo e non esaustivo: soggetti in trattamento oncologico, neo-genitori ecc.), preso atto anche delle policy aziendali già adottate, e in caso di eventi eccezionali (es. allerta meteo e/o altre situazioni straordinarie emanate dalle autorità competenti) potranno essere adottati provvedimenti ed estensioni dello Smart Working ad hoc.

Art. 3 - La volontarietà

Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore; pertanto, un rapporto di lavoro in modalità di Lavoro Agile può trarre origine soltanto da un accordo tra le parti.

L'accordo individuale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem*; dunque, ai fini della regolarità amministrativa e della prova e costituirà oggetto delle comunicazioni previste dalla legge.

L'accordo individuale disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del Datore di Lavoro ed agli strumenti utilizzati dal Lavoratore Agile. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, in ragione delle esigenze organizzative aziendali e dei bisogni personali e familiari del lavoratore.

La disciplina del recesso viene regolamentata in seguito al punto 4.

All'interno dell'accordo individuale, le Parti devono stabilire conformemente a quanto concordato nel presente Accordo:

- la misura e la collocazione del Lavoro Agile;
- le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari di cui agli Artt. 46 e ss. del CCNL TLC;
- l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del Lavoratore Agile, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del Lavoratore Agile, secondo quanto previsto dal presente accordo e dalla legge;

Art. 4 - Il recesso

Troveranno, quindi, applicazione i termini di preavviso di cui al CCNL di riferimento e, in ogni caso, il preavviso non potrà essere inferiore a 30 giorni.

Per i Lavoratori con disabilità, ai sensi della Legge n. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del Datore di Lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

Art. 5 - Luogo di lavoro

L'attività lavorativa può essere svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, senza che vi sia una postazione fissa.

La prestazione lavorativa potrà essere svolta presso la residenza o la dimora del Lavoratore Agile o presso altro luogo, preventivamente comunicato, con un preavviso minimo di 24 ore, che sia compatibile con lo svolgimento delle attività lavorative in modalità Agile, conforme alle previsioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, idoneo a garantire la riservatezza dei dati trattati e conforme alle indicazioni ricevute nell'ambito dell'attività formativa, dotato di una connessione protetta e stabile.

Resta inteso che la prestazione in modalità agile non potrà essere resa all'interno di locali aperti al pubblico (quali a titolo non esemplificativo e non esaustivo: bar).

Nethex Care/Smart Working - Lavoro Agile

Pag.: 2

Lo svolgimento della prestazione lavorativa non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata e, di conseguenza, non comporta, altresì, alcun riconoscimento di trattamenti di trasferta o altre indennità similari.

Art. 6 - Tempo di lavoro e diritto alla disconnessione

Le Parti stabiliscono che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile non comporta la variazione dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale.

Al contempo, restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese presso la sede aziendale, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e leggi applicabili.

L'azienda si impegna ad assicurare la disconnessione del Lavoratore Agile dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro nelle fasce d'orario concordate durante le quali il Lavoratore Agile non potrà essere contattato in alcun modo dal Datore di Lavoro.

In particolare, la disconnessione dagli apparecchi forniti avverrà con le seguenti modalità:

a titolo esemplificativo: arresto della strumentazione in possesso; disconnessione dalla casella di posta aziendale; spegnimento telefono aziendale ecc.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario potrà essere svolto in ossequio e con le procedure in atto in azienda.

Art. 7 - Strumenti di lavoro

L'attrezzatura utilizzata per l'adempimento della prestazione in modalità di Lavoro Agile, ulteriore a quella già in dotazione, sarà fornita dal Datore di Lavoro che ne garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

In particolare, saranno forniti: pc e cuffie.

Il Lavoratore Agile dovrà utilizzare la strumentazione fornita nel rispetto della disciplina legale, contrattuale e aziendale applicabile, esclusivamente nell'interesse del Datore di Lavoro, nonché a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo le apparecchiature fornite ed i programmi informatici aziendali e a non consentire ad altri l'utilizzo delle stesse.

Nel caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: assenza/malfunzionamento di connessione internet presso il luogo di Smart Working, interruzione energia elettrica ecc...), che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Agile, il Lavoratore Agile dovrà darne tempestiva comunicazione al Responsabile, con il quale potrà confrontarsi, affinché vengano adottati i più opportuni provvedimenti.

A tal fine, sarà valutato il singolo caso concreto e potrà anche essere disposto il rientro del Lavoratore presso la sede di lavoro, oppure, solo in caso di malfunzionamenti tecnici imputabili all'azienda e tali da impedire totalmente lo svolgimento dell'attività in Smart Working, il recupero delle ore Smart Working non fruite.

Ogni eventuale costo collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità Smart Working (es. elettricità, riscaldamento, connessioni telefoniche etc.) resta a carico del Lavoratore Agile.

Art. 8 - Trattamento economico e normativo ed agevolazioni fiscali

Le mansioni, il trattamento normativo e retributivo ed ogni altra fattispecie contrattuale restano invariati rispetto a quelle attualmente in essere e indicate nel contratto di lavoro firmato dalle parti. In nessun caso vi sarà un demansionamento della prestazione effettuata in Lavoro Agile.

Il trattamento economico del Lavoratore Agile, infatti, non può essere inferiore a quello applicato, in attuazione del Contratto Collettivo Nazionale di cui in Premessa, ai lavoratori che all'interno dell'impresa svolgono le medesime mansioni.

Tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo, eventualmente riconosciuti sia per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sia per l'attuazione di piani di welfare aziendale, devono ritenersi applicabili.

Art. 9 – Formazione e Tutele per la salute e sicurezza

Il Lavoratore Agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il Datore di Lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23 L. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

L'adesione al Lavoro Agile è subordinata alla partecipazione del Lavoratore Agile a specifiche attività di formazione/informazione anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento tanto agli aspetti relativi all'ambiente di lavoro, quanto ai rischi connessi all'utilizzo di videoterminali.

Il Datore di Lavoro si impegna a rispettare la vigente normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, ex D.Lgs. 81/2008 s.m.i., per quanto compatibile con le modalità di Lavoro Agile di cui al presente accordo.

Il Lavoratore Agile si impegna a rispettare tanto le vigenti disposizioni di legge quanto le prescrizioni impartite dal Datore di Lavoro o ricevute in sede di formazione o indicate nell'informativa annuale scritta relativa alla salute e sicurezza sia nell'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale, che nell'individuazione dei luoghi nei quali renderla.

Il Datore di Lavoro non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il Lavoratore Agile o terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di Lavoro.

Il Datore di Lavoro è, altresì, sollevato da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni, qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati e da comportamenti inidonei adottati.

Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in Lavoro Agile, il Lavoratore Agile dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione al Datore di Lavoro.

Art. 10 – Il potere direttivo, di controllo e disciplinare

La modalità di Lavoro Agile non incide sul potere direttivo del Datore di Lavoro che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il Lavoratore Agile dovrà tenere un comportamento improntato ai principi di diligenza, correttezza e buona fede, nonché a quelli di responsabilità e fiducia, pertanto, eventuali comportamenti non in linea con i principi di cui sopra e con le normative nazionali e contrattuali in vigore, nonché con i codici etici in vigore, potranno consentire Al Datore di Lavoro, a seconda della fattispecie concreta, di avviare l'iter disciplinare previsto dal CCNL di riferimento e dalle norme di Legge in vigore.

IAi sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, inoltre, le parti si danno atto che disciplineranno, tempestivamente, in separato accordo, l'ascolto delle telefonate, sia da remoto attraverso l'ascolto c.d. "in doppia cuffia", sia in affiancamento in sede.

Art. 11 – Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modificherà in alcun modo il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive, definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Al fine di agevolare l'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali, individuali e collettive, l'azienda si impegna a valutare tempi e modalità per la predisposizione di una bacheca sindacale elettronica, in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo vigente e nel rispetto delle disposizioni vigenti, ad es. in materia di privacy.

Art. 12 – Riservatezza, privacy e security

Il Lavoratore Agile è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali o di terzi cui accede per i fini legati all'espletamento delle prestazioni e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, adottando ogni più opportuna precauzione ed ogni provvedimento idoneo al fine di impedire, durante lo

svolgimento della prestazione fuori dalla sede aziendale, l'accesso, da parte di terzi, alle informazioni inerenti all'attività lavorativa, in conformità ai regolamenti aziendali applicati in azienda e/o del regolamento sulla privacy nella prestazione di Lavoro Agile, ove in vigore, e/o dell'informativa fornita. Il Lavoratore Agile si impegna a segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro la sussistenza di qualsiasi rischio di fuga di dati o violazione dei sistemi informatici di cui sia a conoscenza o di cui abbia fondato timore.

Il Datore di Lavoro adotterà idonee misure tecnico-organizzative a tutela della protezione dei dati personali dei Lavoratori Agili, anche nel rispetto della normativa vigente sul trattamento dei dati personali, Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e normativa nazionale privacy.

Art. 13 – Disposizioni finali

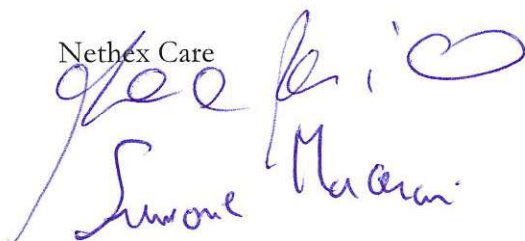
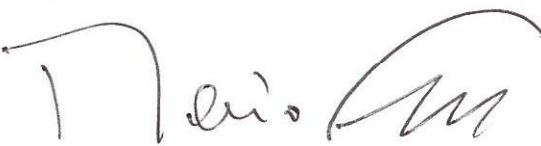
Le Parti si impegnano ad effettuare un incontro per valutare la proroga o la modifica del presente accordo, trascorsi 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, e comunque prima del compimento dei 12 mesi di validità del presente accordo quadro.

Le Parti si danno atto che, a livello locale, potranno essere concordate più specifiche condizioni e modalità di svolgimento del Lavoro Agile, sulla base delle esigenze anche del singolo servizio e/o del singolo sito.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo quadro, trova applicazione il Contratto Individuale, il CCNL di riferimento e Protocollo-Principi e linee guida per il nuovo Lavoro Agile nella filiera delle telecomunicazioni, nonché le norme generali contenute nella Legge 81/2017.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi, altresì, in caso di interventi legislativi che incidano sull'oggetto del presente accordo, e, comunque, anche su richiesta di una sola delle Parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Nethex Care  Simone Mancini  Mario	OO.SS.  Roberto Sacchi RSA  Antonio  Oleg
---	--