

VERBALE DI ACCORDO

In data 22 settembre 2022

TRA

Intrum Italy S.p.A. ("Intrum")

E

le OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

di seguito, congiuntamente, le "Parti"

PREMESSO CHE

- In data 5 novembre 2020, Intrum e le intestate OO.SS. sottoscrivevano un Verbale di Accordo (di seguito l' "Accordo"), nel contesto del quale, in coerenza con l'implementazione di nuove disposizioni normative emergenziali e attesa la necessità di aggiornare coerentemente il pregresso Verbale di Incontro del 21 ottobre 2020 sul tema di svolgimento dell'attività lavorativa con modalità agile in ragione dell'applicazione delle tutele relative alla sicurezza degli ambienti lavorativi ed alla salute dei dipendenti, concordavano che con decorrenza 6 novembre 2020 l'attività in modalità agile o smart-working a livello aziendale, indipendentemente dal territorio di appartenenza, si svolgesse nel rispetto della capienza fisica consentita negli uffici di riferimento pari al 50% dell'organico, e pertanto a tal fine, laddove necessario, riprogrammando tra il personale le giornate di svolgimento dell'attività agile in ragione della detta capienza, e favorendo, fatte salve diverse esigenze organizzative di ciascun presidio e/o ufficio, la possibilità di organizzare l'attività con gli stessi gruppi di lavoro in presenza.
- Intrum e le OO.SS. si davano altresì atto nell'Accordo che fossero garantite le priorità nell'accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa con modalità agile in via continuativa ai dipendenti interessati alle casistiche previste dalla normativa all'epoca vigente in materia di tutela dei soggetti cc.dd. "fragili" e della c.d. "genitorialità".
- L'Accordo con alcune integrazioni veniva prorogato di volta in volta, portando altresì la percentuale di riferimento al 60% ed in alcuni uffici al 50% dell'organico, sino da ultimo con Verbale di Intesa del 24 febbraio 2022 al 31 marzo 2022 in linea con la preannunciata scadenza del periodo di emergenza.
- In data 17 marzo 2022 veniva emanato il provvedimento normativo che prorogava il regime di smart working c.d. "semplificato" sino al 30 giugno 2022, senza contingentamento della presenza nei luoghi di lavoro per motivi di sicurezza e salute, e tuttavia con il mantenimento della tutela dei lavoratori cc.dd. fragili, come ad oggi prevista, sino alla medesima data del 30 giugno 2022.
- Alla luce di quanto sopra, in data 23 marzo 2022 le Parti prorogavano con qualche modifica l'Accordo di cui sopra, in particolare prevedendo la tutela dei lavoratori cc.dd. "fragili" e la

volontarietà della scelta di svolgere l'attività lavorativa da parte del dipendente in modalità agile, ferme restando le percentuali di presenza negli uffici.

- Con Legge del 19 maggio 2022 n. 52 veniva convertito in legge il D.L. n. 24/22 che con decorrenza dal 30 maggio 2022 introduceva (i) la proroga del regime di smart working c.d. "semplificato" sino al 31 agosto 2022, (ii) la proroga della tutela dei lavoratori "fragili" sino al 30 giugno 2022 e la sorveglianza sanitaria degli stessi sino al 31 luglio 2022, mentre rintroduceva la priorità allo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di smart-working per i genitori con figli minori di 14 anni sino al 31 luglio 2022, purché l'altro genitore non fosse in regime di sospensione dal lavoro ovvero disoccupato.
- Tenuto conto della proroga del regime semplificato di smart-working sino alla data del 31 agosto 2022, le Parti con Verbale di Intesa del 20 giugno 2022 prorogavano le disposizioni dell'Accordo sino al 31 agosto 2022 e successivamente, in attesa di ulteriori disposizioni normative emanande con il c.d. Decreto Aiuti bis, in regime transitorio sino al 30 settembre 2022, pur se nel contesto dell'implementazione di un sistema prevedente il necessario consenso espresso allo svolgimento dell'attività con modalità agile da parte del dipendente interessato.
- Con la legge di conversione del Decreto Legge n. 115 del 9 agosto 2022 ("Decreto Aiuti Bis") artt. 23 bis e 25 bis è stata nuovamente prevista la proroga del regime di smart working c.d. "*semplificato*" sino al 31 dicembre 2022, nonché sempre sino alla suddetta data la proroga della tutela dei lavoratori "fragili" e la priorità allo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di smart-working per i genitori con figli minori di 14 anni, purché l'altro genitore non sia in regime di sospensione dal lavoro ovvero disoccupato.
- Alla luce di quanto sopra, si ritiene di condividere un percorso che preveda il mantenimento del lavoro agile con modalità "c.d. *semplificata*" sino al mese di dicembre del corrente anno, sebbene in una forma che superi, stante la definitiva cessazione del periodo di emergenza sanitaria, il proporzionamento dell'attività agile nella previsione percentuale di presenza nei luoghi di lavoro e stabilisca la piena volontarietà del dipendente alla adesione dello svolgimento dell'attività in modalità smart working, fermo restando l'impegno allo svolgimento di trattative per una possibile nuova disciplina aziendale condivisa in relazione allo svolgimento ordinario dell'attività con modalità agile, e la vigenza dell'Accordo per il Lavoro Flessibile del 10 dicembre 2014.

In tali termini, le Parti

CONVENGONO

quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo, ed in tal senso si procederà sino al 31 dicembre 2022 a mantenere il regime "semplificato" di svolgimento dell'attività in modalità agile.
2. L'attività in modalità agile o smart-working si caratterizza per lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore fuori dal contesto aziendale, in un luogo di lavoro idoneo, preferibilmente quello relativo alla residenza privata e/o domiciliare, purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza fisica e di riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

3. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è pienamente volontaria, e deve essere compatibile con la natura e l'oggetto delle mansioni assegnate, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal Responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
4. In tali termini, si ritiene fondamentale, anche al fine di una efficace e produttiva attuazione del lavoro agile, una adeguata organizzazione delle attività, ed in tal senso, anche in ragione di favorire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, si intende attuare ed applicare un sistema automatizzato di pre-pianificazione mensile delle attività da svolgersi in modalità agile.
5. Lo svolgimento dell'attività con modalità agile deve essere articolato nell'ambito della fascia oraria in linea di massima coincidente con quella prevista dal vigente Contratto Collettivo di Secondo Livello, in ogni caso nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dal CCNL, oltre il quale viene garantito al lavoratore il diritto alla disconnessione.
6. La prestazione in modalità smart-working, tenuto conto delle attuali condizioni ed esigenze organizzative e produttive, non potrà superare i 2 (due) giorni a settimana, nel limite degli 8 (otto) giorni al mese.
7. Resta fermo quanto previsto dall'Accordo in relazione ai soggetti cc.dd. "fragili" sino al 31 dicembre 2022.
8. Per quanto riguarda i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni di età, questi, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, nel possesso delle condizioni di legge, avranno priorità, a richiesta, nello svolgimento dell'attività lavorativa con modalità agile con rientro in ufficio in presenza di giorno 1 (uno) sino al 31 dicembre 2022.
9. Stante la natura pienamente volontaria dello svolgimento dell'attività con modalità agile, i dipendenti potranno richiedere, d'intesa con il Responsabile di riferimento, sempre che ciò sia compatibile con le esigenze tecnico-organizzative, di svolgere, nel corso di vigenza del presente Verbale di Accordo, l'attività lavorativa in presenza, anche in via continuativa.
10. Il presente Verbale di Accordo avrà decorrenza dal 1 ottobre 2022 sino al 31 dicembre 2022. Resta fermo l'impegno allo svolgimento di trattative per una possibile nuova disciplina aziendale condivisa in relazione allo svolgimento ordinario dell'attività con modalità agile a decorrere dal 2023, e la vigenza dell'Accordo per il Lavoro Flessibile del 10 dicembre 2014.
11. Le Parti si impegnano a monitorare lo svolgimento dell'attività in modalità agile, come prevista dal presente Verbale di Accordo, nonché l'evoluzione della legislazione in materia e la situazione sanitaria, al fine di valutare l'opportunità o meno di eventuali modifiche e/o integrazioni al presente Accordo.

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN