

Verbale di accordo

Assago, 6 luglio 2023

Tra

Italiaonline rappresentata da Maria Grazia Bizzarri e Maria Francesca Borrello

E

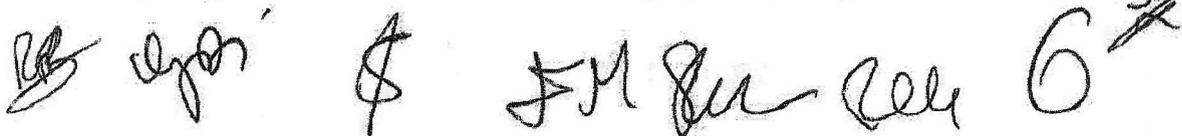
Organizzazioni sindacali nazionali di SLC CGIL rappresentata da Gianluca Carrega, FISTEL CISL rappresentata da Sabria Sharif e Alessandra Sena e UILCOM UIL rappresentata da Roberta Musu unitamente alle RSU di Italiaonline e delle altre società del Gruppo.

si definisce il presente accordo quadro nei seguenti termini:

Premesso che,

- Italiaonline ha l'obiettivo di rinforzare il ruolo di leader nel mercato delle internet company, affrontando la sfida digitale con un piano di trasformazione che nell'ambito delle risorse umane punta sui seguenti fattori:
 - investire nel breve e medio termine in competenze, acquisizione, sviluppo e formazione;
 - adottare un nuovo modello di organizzazione del lavoro in grado di rispondere alle esigenze dei Clienti;
 - costruire una cultura identitaria basata su valorizzazione delle diversità (genere, generazioni, aziende, expertise) e inclusione delle stesse.
- Italiaonline ha avviato con le Organizzazioni Sindacali un confronto al fine di illustrare le linee guida del piano di trasformazione con l'obiettivo di definire un protocollo d'intesa che agevoli la realizzazione del piano stesso, bilanciando la sostenibilità del perimetro occupazionale con la nuova organizzazione del lavoro;
- Le OO.SS., unitamente alle RSU, condividono l'esigenza di implementare e innovare il quadro normativo, stante l'attuale scenario relativo ai processi di innovazione tecnologica e di digitalizzazione, ponendo particolare attenzione e priorità alla sostenibilità occupazionale, alla formazione e riqualificazione professionale e agli strumenti per il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro;
- Le linee direttrici del piano riguarderanno principalmente:
 - lo sviluppo e il potenziamento della rete di agenti commerciali esterni,
 - la sostenibilità occupazionale,
 - gli investimenti in competenze e professionalità,
 - la modernizzazione organizzativa.

Per coniugare lo sviluppo della rete di agenti autonomi con l'obiettivo prioritario della sostenibilità occupazionale la Società ha proposto alle OO.SS. di avviare un confronto sulla definizione di un cosiddetto modello ibrido di organizzazione del lavoro in grado di consentire alle persone di affiancare al contratto di lavoro autonomo di agenzia un distinto contratto di lavoro subordinato part-time. Lo scopo



di avviare una sperimentazione di questo modello di organizzazione del lavoro è duplice, da un lato incentivare l'inserimento di giovani collaboratori/collaboratrici nell'ambito del contesto commerciale; dall'altro avviare una cabina di regia utile alla ricollocazione di lavoratori e lavoratrici provenienti da settori industriali limitrofi quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: Telecomunicazioni, Energia, Servizi, etc.;

- è intenzione delle Parti procedere ad un'approfondita analisi delle singole aree di azione con il comune obiettivo di definire un modello di confronto lineare e trasparente volto alla ricerca di soluzioni condivise che permettano di instaurare anche per il futuro un modello di relazioni sindacali partecipativo, atto a prevenire eventuali criticità, attraverso l'uso costruttivo della contrattazione collettiva d'anticipo.

Considerato inoltre che,

- in merito alla sostenibilità occupazionale le Parti hanno altresì già definito una specifica intesa in merito ai prepensionamenti in data 10 febbraio 2023 che costituisce parte delle iniziative a sostegno dell'occupazione.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno quindi convenuto quanto segue:

1) tutto quanto premesso e considerato formano parte integrante del presente accordo.

2) **Sostenibilità occupazionale.**

- a. Lavoro ibrido. L'azienda procederà a sviluppare la propria capacità commerciale prevedendo l'attivazione di un progetto sperimentale definito "lavoro ibrido" per la durata di 24 mesi così come definito nell'Allegato 1 qui integralmente richiamato.

Il modello di lavoro ibrido sarà caratterizzato dalla coesistenza, di un contratto di lavoro autonomo ed un parallelo, e distinto, contratto di lavoro subordinato a tempo parziale per specifiche figure professionali. Si intende avviare, la sperimentazione per il ruolo di "Digital Sales Account" in base alle modalità e nei termini previsti dal presente accordo (vedi Allegato 1): pertanto, i due relativi rapporti contrattuali, resteranno indipendenti l'uno rispetto all'altro e saranno reciprocamente assoggettati alla specifica disciplina legale e contrattuale loro applicabile.

Il modello di lavoro ibrido prevede:

- la costituzione di un contratto di agenzia avente ad oggetto la vendita di prodotti e servizi aziendali e le attività strumentali ad essa connesse;
- la costituzione in parallelo del contratto di lavoro subordinato part-time al 30%.

Il lavoro ibrido sarà regolato, sia operativamente che organizzativamente, sulla base di quanto convenuto in via sperimentale da un accordo ad hoc

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

(Allegato 1), qui espressamente richiamato come parte del presente accordo quadro, nel rispetto dei seguenti principi essenziali:

- le attività oggetto del rapporto di lavoro subordinato verranno eseguite secondo le modalità operative aziendali in essere, in accordo a quanto previsto dal CCNL vigente e dalla contrattazione collettiva tempo per tempo vigente;
- le attività oggetto del rapporto di lavoro autonomo saranno eseguite in piena autonomia al di fuori dell'articolazione oraria del rapporto di lavoro subordinato;
- i lavoratori/lavoratrici dipenderanno, per la componente di attività svolta come dipendenti, da uno specifico Responsabile, mentre per la componente di attività svolta in regime di lavoro autonomo risponderanno ad un altro Responsabile appositamente individuato, fermi restando i profili di autonomia e di libertà di iniziativa propri del contratto di agenzia.

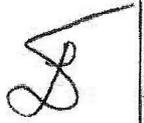
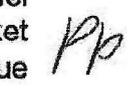
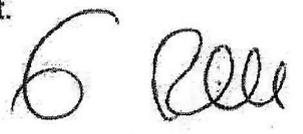
Le Parti concordano che in via straordinaria, allo scopo di incentivare il ricorso al lavoro ibrido, intendono riconoscere a ciascun lavoratore/lavoratrice, decorsi 18 mesi dall'avvio del contratto individuale, un importo una tantum pari a Euro 300,00 a titolo di welfare allo scopo di integrare i trattamenti sanitari previsti dall'assistenza sanitaria e dall'assicurazione vita che sono previsti per le lavoratrici ed i lavoratori con contratto a tempo parziale anche con riferimento alle esigenze connesse alla maternità/paternità.

3) Iniziative a sostegno delle persone.

- a. Iniziative a sostegno della professionalità. Il contesto di mercato in cui l'azienda opera è fortemente caratterizzato dalla trasformazione digitale dei processi e dei servizi offerti alle aziende clienti, pertanto diventa una condizione necessaria per la stessa azienda avviare importanti piani di trasformazione e sviluppo delle competenze tecniche che, nel corso di almeno il prossimo biennio, prevedano l'innalzamento ed il relativo consolidamento dei livelli professionali, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL nazionale, e prediligendo la cultura della professionalità e del ruolo organizzativo. A tale proposito sono previste le seguenti iniziative:

- i. Formazione professionalizzante
- ii. Riqualificazione professionale

- b. Iniziative a sostegno del lavoratore/lavoratrice. Le Parti, nel quadro delle iniziative discusse, hanno positivamente valutato l'opportunità di un allargamento delle politiche di Welfare all'interno di Italiaonline Sales Company, prevedendo in tal senso l'erogazione di un ticket restaurant del valore di Euro 5,16 a partire dal 1 gennaio 2024. Il numero dei ticket restaurant sarà calcolato sull'effettiva presenza con riferimento ai due mesi precedenti. Rimane inteso che le giornate di smartworking non daranno titolo all'erogazione del ticket restaurant.



Le Parti valuteranno, decorsi 18 mesi, compatibilmente con la sostenibilità complessiva e in base all'andamento economico-produttivo di portare il valore del ticket restaurant a Euro 7,00.

4) **Modernizzazione organizzativa.** La profonda trasformazione dei processi aziendali mette in evidenza la possibilità di una importante riflessione in merito all'organizzazione del lavoro, non solo sul piano dell'innovazione del modello contrattuale, come ad esempio il contratto ibrido, bensì anche sul piano dell'operatività quotidiana. Le Parti, quindi, oltre a definire e a regolare il contratto ibrido così come attuato nell'allegato 1, hanno inteso regolare quanto segue:

a. Smartworking. Per i lavoratori/lavoratrici dell'intera azienda Sales Company si prevede in via sperimentale per 12 mesi a partire dal 1 settembre 2023 il ricorso allo smartworking nella misura pari a 1 giorno a settimana. Per quanto qui non richiamato in materia di smartworking, trova applicazione quanto previsto dall'accordo del 21 aprile 2022 che si intende esteso nei suoi contenuti anche a Italiaonline Sales Company prorogandone la validità.

Inoltre, stante l'andamento positivo della precedente sperimentazione su Italiaonline, le Parti condividono sull'opportunità di prorogare per ulteriori 24 mesi l'accordo del 21 aprile 2022 e integrarlo prevedendo quanto segue:

i. la conferma fino a 2 giorni settimanali di smartworking per tutte le categorie di lavoratori/lavoratrici, fanno eccezione i profili SEO della Direzione Web & Media Services secondo quanto previsto dall'Allegato A dell'accordo del 21 aprile 2022, cui si aggiungono in via sperimentale per 12 mesi a partire dal 1 agosto 2023 i profili Sviluppatori della Direzione Web & Communication Solutions;

ii. la possibilità per i lavoratori/lavoratrici, previo accordo con il proprio Responsabile, di avere a disposizione complessivamente 13 giornate annue di lavoro in modalità SW oltre a quelle pianificate.

b. Trasformazione orario di lavoro da Full-Time a Part-Time. fermo restando la compatibilità tecnico-organizzativa, l'azienda, con il preciso intento di voler creare un modello di organizzazione del lavoro volto a sviluppare un maggiore bilanciamento di vita e di lavoro, accoglierà le richieste di trasformazione per almeno 55 lavoratori/lavoratrici nelle aree Amministrative di Italiaonline e nell'area Web & Media Services/Digital Factory; per quanto riguarda Italiaonline Sales Company, le figure professionali per le quali saranno valutate positivamente le richieste di part-time nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, saranno a titolo esemplificativo: Client Manager, Sales Support. Ove ci fossero richieste da altre funzioni aziendali queste verranno valutate, sempre facendo

riferimento alle esigenze tecnico-organizzative. Il processo di trasformazione da Full-time a Part-time decorrerà dal 1 settembre 2023 preferibilmente per 24 mesi prevedendo due tipologie di part-time:

- i. *Part-time a 20 ore settimanali,*
- ii. *Part-time a 30 ore settimanali con possibilità di effettuare la pausa pranzo.*

La collocazione dell'orario parziale potrà avvenire sia nella fascia del mattino sia in quella del pomeriggio. Inoltre, a fronte della necessità di consentire il buon funzionamento dell'organizzazione del lavoro, in base alle esigenze operative saranno applicate le clausole flessibili ed elastiche nell'ambito della funzione Web & Media Services/Digital Factory prevedendo in tal senso un preavviso di 5 giorni per comunicare la variazione della collocazione oraria.

Rimane, inoltre, confermato per i dipendenti Italiaonline il regime di flessibilità oraria in entrata e la durata della pausa pranzo come da accordo di armonizzazione del 26.02.2021.

L'adesione all'eventuale richiesta da parte dell'azienda di lavoro supplementare avverrà su base volontaria.

Il ricorso ricorrente all'utilizzo del lavoro supplementare, al netto delle esigenze di carattere ciclico, formerà oggetto di confronto da parte della neocostituita commissione paritetica nell'ambito delle azioni del monitoraggio di cui al p.7) al fine di valutare, compatibilmente con la sostenibilità economica complessiva, la possibile trasformazione a full-time dei lavoratori/lavoratrici maggiormente impattati, su base volontaria, dal lavoro supplementare.

Al fine di dare un'adeguata tutela ai lavoratori/lavoratrici che aderiranno alla trasformazione dell'attuale contratto a full-time in un contratto a part-time, l'azienda s'impegna a preservare, salvo che per ragioni di effettiva necessità, il coinvolgimento dei suddetti lavoratori/lavoratrici in eventuali procedure di Cigs.

Infine, si conviene che, per coloro che aderiranno alla trasformazione a part-time, verrà concessa 2 giornate aggiuntive di smartworking su base settimanale. Inoltre, coloro che aderiranno alla trasformazione part-time a 20 ore beneficeranno nelle giornate di effettiva presenza della maturazione del ticket restaurant nonostante non sia prevista la pausa pranzo.

- 5) **Monitoraggio dell'andamento commerciale ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art 4 L.300/70.** L'azienda nell'ambito dell'attuale trasformazione digitale necessita di automatizzare in modo più esteso i processi di analisi degli indicatori commerciali sia di Italiaonline, con riferimento alle funzioni Web & Media Services/Digital Factory, sia nella

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Sales Company, con riferimento alle figure professionali del Client Manager, del Media Consultant e del Sales Support.

La trasformazione digitale, che oggi rappresenta un passaggio strategico per vincere le sfide competitive del mercato, deve consentire all'azienda di poter assistere i propri Clienti con una maggiore capacità di profilazione delle loro esigenze commerciali. La capacità di una profilazione del Cliente più puntuale passa inevitabilmente per una maggiore conoscenza degli indicatori della qualità del servizio oltre che all'intenzione aziendale di incrementare l'insourcing di attività strategiche a valore.

Alla luce di queste considerazioni, assume una rilevanza strategica l'adozione di un sistema di monitoraggio degli indicatori quali-quantitativi del servizio al Cliente che in forma aggregata e non individuale diano all'azienda un quadro realistico delle esigenze commerciali dei Clienti.

Il processo di automazione riguarderà l'utilizzo di un applicativo di task manager che in sinergia con gli attuali applicativi, già noti, Salesforce e la Barra telefonica, consentirà di avere un quadro più preciso di informazioni finalizzate all'analisi qualitativa delle nostre offerte commerciali rispetto al posizionamento di mercato.

I dati saranno raccolti in forma aggregata a partire da un minimo di 4 membri per team e non in real time e riguarderanno le seguenti informazioni:

- Numero di telefonate
- Tempi telefonici
- Durata dei ringtones
- Tempi di collegamento
- Numero "pezzi" gestiti e relativo passo
- Tempo medio di gestione
- NPS
- Numero clienti negativi

Le informazioni, una volta elaborate dalla funzione Customer Centricity e Quality Assurance della Direzione Web & Media Services e dalla funzione Information Technology, saranno rese disponibili ai rispettivi responsabili di funzione il giorno seguente.

Le Parti, al fine di presidiare sul corretto utilizzo delle informazioni elaborate intendono costituire una commissione paritetica che con cadenza periodica s'incontrerà per analizzare l'andamento della situazione con riferimento alle finalità qualitativa e formativa. A tal proposito le Parti sottolineano che, salvo ricorrano situazioni punibili per legge dalle autorità competenti, le informazioni rilevate non saranno utilizzate per fini disciplinari.

6) Incontri di verifica

Le Parti consapevoli dell'importanza di dare una positiva attuazione alle iniziative concordate nella presente intesa, ritengono di comune interesse prevedere periodicamente incontri con le RSU, di norma ogni 3 mesi, per condividere i dati relativi all'andamento complessivo dell'implementazione della forza commerciale, delle iniziative a sostegno della professionalità nonché del piano di modernizzazione organizzativa.

NOTA A VERBALE: in data 6 giugno 2023 si è proceduto alla ratifica dell'accordo Bizpal.

Letto, confermato e sottoscritto

Azienda

Manfredi
Rosafioravalle

Atti

OO.SS.

SLC CGIL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FISTEL CISL

[Signature]
[Signature]

UILCOM UIL

Roberto Gasser
Diana Keller

Allegato 1 del 6/07/2023

Tra

Italiaonline, in nome e per conto di tutte le società del Gruppo, rappresentata da Maria Grazia Bizzarri e Maria Francesca Borrello

E

Organizzazioni sindacali nazionali di SLC CGIL rappresentata da Giulia Guida e Gianluca Carrega, FISTEL CISL rappresentata da Sabria Sharif e Alessandra Sena e UILCOM UIL rappresentata da Roberta Musu unitamente alle RSU di Italiaonline e delle società del Gruppo.

si definisce il presente accordo quadro nei seguenti termini:

Premesso che:

- a. le Parti intendono avviare un progetto sperimentale volto ad affiancare alla prestazione derivante dal contratto di agenzia una distinta, parallela e contestuale prestazione derivante dal contratto di lavoro subordinato part-time;
- b. le due prestazioni, svolte dal medesimo lavoratore/lavoratrice a favore di due distinte società del Gruppo, ovvero anche in favore della medesima società, rimarranno indipendenti l'una rispetto all'altra e reciprocamente assoggettate alla specifica disciplina legale e contrattuale loro applicabile;
- c. tale progetto assume carattere sperimentale ragione per la quale al termine della sperimentazione, le Parti procederanno alla valutazione complessiva prevedendo di rinnovare la presente intesa anche nell'ottica di un possibile sviluppo verso nuovi profili;
- d. nella sua fase iniziale il progetto riguarderà, per quanto concerne la prestazione di lavoro subordinato, il profilo professionale del "Digital Sales Account";
- e. in conformità a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 60 c.1. D.lgs 151/2001, e della circolare Inps 41/2006, non sussistono pregiudizi in merito ai trattamenti previdenziali in capo al contratto di lavoro a tempo parziale nella misura del 30% dell'orario contrattuale di lavoro definito dal CCNL applicato;
- f. anche al fine di prevenire ogni possibile incertezza applicativa, tanto con riferimento alla costituzione, svolgimento e qualificazione dei rapporti tra le Parti, che con gli enti previdenziali, in attuazione dell'accordo quadro sottoscritto il 6/07/2023, e qui richiamate le finalità ivi esplicitate avuto riferimento alla maggiore occupazione e qualità dei contratti di lavoro, la presente specifica intesa definisce le regole di contestuale svolgimento di una prestazione di lavoro autonoma e di una prestazione di lavoro subordinata garantendo la genuinità e reciproca autonomia dei due distinti rapporti contrattuali;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

- 1) Le premesse sono parte integrante della presente intesa.
- 2) Il contratto di lavoro subordinato sarà part-time pari al 30% dell'orario contrattuale di lavoro a tempo pieno ed è costituito in aggiunta al contratto di lavoro autonomo. Il restante tempo di lavoro disponibile sarà dedicato all'esecuzione di una distinta prestazione commerciale autonoma regolata esclusivamente dal contratto di agenzia nel rispetto di quanto previsto dal presente accordo.
- 3) Anche al fine di assicurare al lavoratore/lavoratrice una più flessibile gestione dei suoi tempi di lavoro e di valorizzare un adeguato grado di autonomia anche nell'ambito del



rapporto di lavoro subordinato, le Parti convengono di attivare l'istituto del "Conto ore individuale" con le seguenti modalità:

- a) il lavoratore/lavoratrice part-time dovrà garantire di norma almeno 8 ore settimanali delle 12 dovute secondo la distribuzione oraria concordata mentre le restanti 4 ore settimanali finiranno in un "contatore individuale" e dovranno essere erogate, con autonoma organizzazione dei tempi da parte del lavoratore/lavoratrice, in frazioni minime di 2 ore entro il mese successivo a quello di competenza;
 - b) fermo restando l'obbligo contrattuale di garantire una prestazione complessivamente pari a 12 ore settimanali nell'arco di tempo sopra indicato, l'azienda provvederà in ogni caso all'erogazione di una retribuzione mensile teorica calcolata su una retribuzione mensile lorda pari ad un part-time al 30%.
- 4) *Oggetto e modalità di esecuzione delle differenti tipologie contrattuali.* Ciascun contratto ha ad oggetto una propria specifica prestazione di lavoro ed i due rapporti sono eseguiti anche nell'ambito della stessa società, ma in due distinte linee gerarchiche/organizzative, restano distinti nel rispetto di quanto previsto dalla presente intesa.
- 5) *Il contratto di lavoro subordinato part-time prevede l'inquadramento al livello 5 del CCNL Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali, con attribuzione della posizione di Digital Sales Account e assegnazione, tra l'altro, delle seguenti attività professionali:*
- a. analizzare lo scenario di mercato con riferimento al contesto digitale, ai trend e alla concorrenza ed effettuare le connesse reportistiche e presentazioni;
 - b. svolgere attività di arricchimento del database unico dei clienti prospect da trasferire, senza alcuna preventiva ripartizione e/o assegnazione, alla struttura organizzativa deputata alla raccolta ed erogazione dei contatti;
 - c. attività di recruitment e formazione in coerenza con le linee guida della funzione HR.
- 6) *Treatmento economico e modalità di esecuzione della prestazione subordinata:*
- il trattamento economico annuale sarà riparametrato nella misura del 30% del trattamento economico contrattuale previsto per i lavoratori/lavoratrici inseriti al 5 livello del CCNL applicato;
- La Società potrà proporre al dipendente, già vincolato al rispetto dell'obbligo di fedeltà e di riservatezza, l'inserimento nel contratto di lavoro subordinato di ulteriori clausole quali periodo di prova, patto di non concorrenza, divieto di storno e/o sollecitazione di personale e/o clientela, ecc.
- 7) *Contratto di lavoro autonomo.* Il contratto di agenzia è sottoscritto a condizione che il lavoratore/lavoratrice autonomo sia preventivamente iscritto nel repertorio delle notizie economiche e amministrative (REA).
- 8) La prestazione professionale dell'Agente, se pur amministrativamente incardinata nella medesima sede/filiale ove è eseguito il lavoro dipendente, verrà svolta al di fuori dei locali aziendali ed avrà ad oggetto, con riferimento ad una zona preventivamente specificata, l'acquisizione di nuovi clienti, la vendita di prodotti e/o servizi. L'agente non avrà vincoli d'orario nell'esecuzione della prestazione, né tanto meno vincoli di carattere gerarchico, fermo restando il raccordo con l'organizzazione della Committente attraverso la struttura dell'Area Manager anche tramite l'utilizzo di una profilazione informatica dedicata in via esclusiva al rapporto di agenzia e di uno specifico account dedicato all'Agente per quanto attiene il normale flusso di informazioni necessarie all'attività di vendita.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Inoltre, l'Agente:

- opera esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro da dipendente;
- non può svolgere attività in coincidenza con i periodi di malattia/infortunio riferiti al rapporto di lavoro subordinato;
- è compensato esclusivamente per provvigioni, nel rispetto di quanto previsti dagli accordi economici collettivi applicati.

Al contratto di agenzia troverà applicazione esclusivamente la disciplina di cui agli artt. 1742 c.c. e ss. ed il relativo rapporto sarà regolamentato, anche per quanto attiene al trattamento economico e normativo, oltre che dalla presente specifica intesa, anche dagli Accordi Economici Collettivi (A.E.C.) di settore tempo per tempo vigenti. Pertanto, è confermata dalle Parti la non applicabilità della disciplina di cui all'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81 del 2015.

Le modalità di esecuzione di ciascuno dei due rapporti parallelamente attivi restano indipendenti da un punto di vista disciplinare, ferma restando la rilevanza che, per entrambi i contratti possono comunque assumere sotto il profilo fiduciario, comportamenti estranei all'adempimento in senso stretto della prestazione lavorativa.

Fermo restando l'obbligo di evitare situazioni di conflitto di interessi, resta comunque inteso che nella vigenza anche solo di uno dei due contratti non sarà consentito al lavoratore/lavoratrice, anche in ragione dell'obbligo di fedeltà a cui è vincolato, di stipulare contratti di lavoro autonomo, così come contratti di lavoro subordinato, con altri soggetti direttamente o indirettamente in concorrenza con le Società appartenenti al Gruppo.

- 9) *Attività di supporto e monitoraggio.* Le Parti in considerazione del peculiare ed innovativo strumento contrattuale ritengono necessario avviare una fase di monitoraggio con le relative RSU prevedendo incontri periodici con cadenza di norma trimestrale al fine di comprendere l'andamento complessivo del progetto, identificando di comune accordo, laddove necessarie, eventuali azioni correttive. L'azienda dal canto suo provvederà a dare al lavoratore/lavoratrice tutto il supporto amministrativo necessario al fine di assolvere correttamente gli adempimenti indispensabili all'instaurazione dei due paralleli rapporti di lavoro (autonomo e subordinato). Le Parti convengono sull'opportunità di definire in 24 mesi la durata della sperimentazione del contratto ibrido. Allo scadere dei 24 mesi le Parti s'incontreranno per un esame congiunto anche al fine di valutare eventuali esigenze emerse nella gestione della sperimentazione nonché per apportare le eventuali modifiche necessarie per proseguire l'applicazione del modello contrattuale ibrido; le Parti inoltre valuteranno la possibilità di estendere il modello contrattuale ibrido anche al ruolo del Sales Team Leader.

Resta inteso che le Parti convengono in merito all'opportunità di ritrovarsi per valutare gli impatti di eventuali e sostanziali modifiche normative che dovessero riguardare la normativa applicativa del lavoro ibrido.

- 10) *Mercato del lavoro.* In virtù del carattere sperimentale del presente progetto le Parti concordano che il rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale potrà essere costituito a tempo determinato. Ai sensi e per gli effetti ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81 del 2015 le Parti concordano che per la durata complessiva massima di 24 mesi l'apposizione del termine, ovvero la proroga o il rinnovo di contratti a termine di durata inferiore a 12 mesi, è legittimata dalla seguente causale "sperimentazione del contratto ibrido". Alla scadenza del termine, salvo comprovate situazioni negative

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Roberto', 'SM', 'Luca', 'Roberto', and 'A']

riscontrate nel corso del periodo dei 24 mesi, si valuterà la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato fermo restando i trattamenti economici e normativi in atto.

11) *Certificazione.* Al fine di prevenire potenziali forme di contenzioso ma allo stesso tempo anche con lo scopo di dare una genuina regolamentazione del presente modello contrattuale, le Parti convengono in merito all'opportunità di procedere alla certificazione dei contratti di lavoro presso una sede preposta a tale scopo, prevedendo la presenza anche di un rappresentante sindacale firmatario della presente intesa.

12) *Reversibilità del contratto di lavoro.* Non sono possibili trasformazioni dei contratti subordinati in essere in contratti di lavoro normati dalla presente intesa. Al termine della sperimentazione le Parti valuteranno congiuntamente gli effetti complessivi del presente progetto sull'andamento occupazionale.

13) *Diritti Sindacali.* Ai lavoratori/lavoratrici coinvolti dal presente accordo sono estesi i diritti previsti dalla Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori".

Letto, confermato e sottoscritto

Azienda

Ugo Ferroni
Roberto Deuse

OO.SS.
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL
Roberto Deuse
Diana Melloni